

# Hochschulabsolventen für den Europäischen Arbeitsmarkt - eine Herausforderung für die Universitäten

Beiträge zur Hochschulpolitik 4/1997





# Hochschulabsolventen für den Europäischen Arbeitsmarkt - eine Herausforderung für die Universitäten

Tagung vom 5. bis 8. Mai 1996 in der Universität  
Rostock

Die Tagung und diese Veröffentlichung wurden von der EU-Kommission und vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie finanziell gefördert.

Beiträge zur Hochschulpolitik 4/1997

Herausgegeben von der  
Hochschulrektorenkonferenz  
Redaktion: Dr. Sabine Teichmann, Heinz Augenstein  
Ahrstraße 39, D-53175 Bonn  
Tel.: 0228-887-0  
Telefax: 0228-887110

Bonn, April 1997

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen - auch auszugsweise - nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Hochschulrektorenkonferenz

## Foreword

This volume of the series published by the Hochschulrektorenkonferenz (HRK) is a document containing contributions and discussions from the FEDORA EMPLOYMENT GROUP'S Fourth European Conference "Graduate Employment in Europe - a Challenge for Universities, Developing Careers Guidance in Student Advisory Services", which was held from May 5 to May 8, 1996 at the University of Rostock.

The conference was part of a FEDORA tradition; after meetings in Cambridge (1990), Louvain-la-Neuve (1992) and Barcelona (1994), Rostock offered student advisers, university teachers, students and graduates, student associations, employers of graduates, representatives from the economic sphere, the European Commission, politicians, university policy makers and associations a platform on which to work on concepts and strategies for ways of recruiting graduates and their paths to careers.

The European Commission supported the three-day conference whole-heartedly. The Federal Ministry of Training, Science, Research and Technology in Bonn (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie), the University Rectors' Conference (HRK) and the State Ministry of Culture (Kultusministerium) of Mecklenburg-Vorpommern all contributed considerably to the success of the conference.

The conference was initiated by the FEDORA EMPLOYMENT GROUP. The preparation of its contents and organisation was the work of a preparatory group which consisted of Tony Raban (Cambridge), Daan Vunderink (Amsterdam), Heinz Augenstein (Saarbrücken), Kerstin Brüsewitz, Rainer Schulze (BMW, München) and Sabine Teichmann (Rostock). They conceptualised the conference and provided for the many varied contacts with the European Commission, with the Federal Ministry of Education, Science, Research and Technology, with the Hochschulrektorenkonferenz (HRK) and with various companies. As usual the question of financing played an important role and setting up appropriate funding, which was a basic condition for holding the conference, was not easy. The group above mentioned was also responsible for post-conference work, such as the evaluation of the conference and preparation for publication.

The counselling service (Allgemeine Studienberatung) of the University of Rostock was in charge of the organisational management. The Rector, Prof. Gerhard Maeß, and the chancellor, Mr. Joachim Wittern, generously supported the conference throughout the whole period.

The present document contains the main readings, discussions in the workgroups and the round-table discussion. Although all contributions were available in the three conference languages (English, French and German) the editor's for financial reasons only - found themselves forced to select. Thus you will find the main contributions in two languages each; greetings, short readings and the workshops summary could only be printed in the language they were originally presented. The language in which each contribution appears can be found in the list of contents.

Rostock and Saarbrücken, March 1997

Heinz Augenstein and Sabine Teichmann



<b>Vorwort / Foreword / Préface (D)<sup>1</sup></b> <i>Prof. Dr Hans-Uwe Erichsen, Hochschulrektorenkonferenz, Bonn</i>	<b>7</b>
<b>Tagungsprogramm / Conference Programme / Programme de la conférence (D)</b>	<b>9</b>
<b>Einführung in die Tagung / Introduction to the Conference / Introduction à la conférence</b>	<b>15</b>
FEDORA und die Bedeutung der Konferenz für die Entwicklung der Studienberatung in Deutschland / FEDORA and the Importance of the Conference for the Development of Student Guidance in Germany / FEDORA et la signification de la conférence sur "l'orientation professionnelle au sein de l'orientation pédagogique en Allemagne" (D, F) <i>Heinz Augenstein, Universität des Saarlandes, Saarbrücken</i>	<b>15</b>
Bemerkungen zur Tagung / Comments on the Conference / Remarques sur la conférence (D) <i>Sabine Teichmann, Universität Rostock</i>	<b>21</b>
<b>Grußworte zur Eröffnung / A Short Greeting / Quelques mots de bienvenue</b>	<b>25</b>
<i>Prof. Dr. Gerhard Maeß, Universität Rostock (D)</i>	<b>25</b>
<i>Barbara Steiger, Hochschulrektorenkonferenz, Bonn (D)</i>	<b>29</b>
<i>Kornelia Haugg, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn (D)</i>	<b>31</b>
<i>Joachim Klaus, Forum Européen de l'Orientation Académique, Universität Karlsruhe (D)</i>	<b>33</b>
<b>Vorträge / Presentations / Exposés</b>	<b>35</b>
Die Zukunft für Hochschulabsolventen auf dem europäischen Arbeitsmarkt / The Future of the Graduate Employment Market in Europe / L'avenir du marché de l'emploi des diplômés en Europe	
Aus ökonomischer Sicht / The Economic Perspective / Du point de vue économique (E, F) <i>Dr. Abrar Hasan, OECD, Paris</i>	<b>35</b>
Aus universitärer Sicht / The University Perspective / Du point de vue universitaire (D, E) <i>Prof. Dr. Wolfgang Nieke, Universität Rostock</i>	<b>45</b>

---

<sup>1</sup> Die Beiträge erscheinen in den Konferenzsprachen. Die Buchstaben hinter den Überschriften kennzeichnen die jeweilige Sprache: Deutsch (D), Englisch (E), Französisch (F). / The contributions are published in the conference languages. The capital letters behind the titles refer to the language given: German (D), English (E), French (F). / Les différents exposés sont édités dans la langue parlée par le conférencier. Celle-ci est indiquée entre parenthèses à la suite du tire: allemand (D), anglais (E) et français (F).



Aus Sicht der Wirtschaft / The Employers' Perspective / Du point de vue des employeurs  
(D, E)

*Dr. Walter Hell, BMW, München*

53

Aus studentischer Sicht / The Student Perspective / Du point de vue des étudiants (E, F)

*Christian Mandl, AIESEC, Brüssel*

67

### **Zusammenfassungen zu den Workshops / Workshops Summary / Résultats des ateliers**

77

Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus den Arbeitsgruppen zu folgenden Themen:

Veränderungen in der Hochschulbildung unter dem Aspekt der Berufsfähigkeit, besonders in nord- und osteuropäischen Ländern / Changes in Higher Education Systems and Implications for Employability, especially in Northern and Eastern Europe / Changements dans les systèmes éducatifs et leurs conséquences sur l'emploi, essentiellement en Europe du Nord et Europe de l'Est (D, E)

Moderation: *Nannette Ripmeester*, Expertise in Labour Mobility, Amsterdam

Zusammenfassung: *Margaret Dane*, University of Edinburgh

77

Programme der Europäischen Union: Gegenwärtige und künftige Auswirkungen auf die Mobilität / The Programmes of the European Commission: Current and Future Impact on Mobility / Les programmes de la Communauté Européenne: incidence actuelle et future sur la mobilité (D, E)

Moderation: *Jarmo Riikonen*, LEONARDO Assistance Office, Brüssel

*Sandra Pratt*, DG V, Brüssel

Zusammenfassung: *Tony Raban*, Cambridge University

81

Die Rolle von kommerziellen Organisationen bei der Rekrutierung von Studierenden und Hochschulabsolventen / The Role of 'Commercial' Organisations in Graduate Recruitment / Le rôle des intermédiaires privés dans le recrutement des étudiants diplômés (D, E)

Moderation: *Nicola de Menezes*, EMDS, Köln

Zusammenfassung: *Maria Ijas*, Helsinki School of Economics and Business Administration

85

Vergleichbarkeit von Qualifikationen: Ermittlung ihrer Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt / Comparability of Qualifications: Assessing their Employment Value / Equivalence des diplômés et leur évaluation en terme d'emploi (D, E)

Moderation: *Peter Forbes*, ICL, London

Zusammenfassung: *Peter Forbes*, ICL, London

88

Hochschulabsolventen aus natur- und geisteswissenschaftlichen Fächern; wie sind sie einsetzbar? / Non-Vocationally Oriented Graduates: Can they be useful? / Diplômés de formation générale: comment peuvent-ils s'insérer? (D, E)

Moderation: *Keith Bell*, Price Waterhouse, London

*Karin Gavin-Kramer*, Freie Universität Berlin

*Françoise Michaux-van der Mersch*, Louvain-la-Neuve

*Dr. Gudrun Fischer-Saglia*, BMW, München

*Ditmar Königfeld*, BDA, Köln

Zusammenfassung: *Bruno Zimmermann*, Universität Freiburg

89

Studieverhalten und Wege in den Beruf / Learning Behaviour and Career / Les modes d'apprentissage et l'emploi (D, E)

Moderation: *Dr. Gudrun Aulerich, Dr. Ruth Heidi Stein*, Projektgruppe Hochschulforschung, Berlin

Zusammenfassung: *Dr. Gudrun Aulerich, Dr. Ruth Heidi Stein*, Projektgruppe Hochschulforschung, Berlin **94**

**Hauptvorträge / Main presentations / Exposés principaux**

**99**

Die Rolle des „CAREERS ADVISORY SERVICES“ als Mittler zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt / The Role of „CAREERS ADVISORY SERVICES“ in Bridging the Gap between Universities and the Labour Market / Le rôle du service universitaire d'orientation professionnelle comme intermédiaire entre l'université et le marché du travail

Vermittlung und Beratung von Hochschulabsolventen durch staatliche Einrichtungen, Erfahrungen und Maßnahmen / The Role of the Public Employment Services in Bringing Graduates into the Labour Market - Experiences and Measures / Intervention des diplômés de l'enseignement supérieur à propos des institutions publiques - expériences et mesures (D, F)

*Dr. Hans Groffebert*, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Frankfurt/Main **99**

Studienberatung zwischen (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt / Counselling between Education and the Labour Market / Le conseil d'études entre la formation et le marché du travail (D, E)

*Heinz Augenstein*, Universität des Saarlandes, Saarbrücken **119**

Vorstellen von Modellen zur Karriereplanung in Hochschulen, Struktur und Aufgaben der „Careers Advisory Services“ sowie Erfahrungen damit an europäischen Hochschulen / Models and Missions for Guidance and Counselling - Experiences at European Universities / Modèles et missions des services d'emploi - expériences dans les universités européennes

Das britisch-irische Modell / The British - Irish model / Le modèle anglo-irlandais (E)

*Collette Aungier*, Trinity College, Dublin **143**

Das Modell der Universität Amsterdam / The Amsterdam model / Le modèle de l'Université d'Amsterdam (E)

*Daan Vunderink*, Universität Amsterdam **146**

Rostocker Erfahrungen / The Rostock experiences / Les expériences de Rostock (D)

*Sabine Teichmann*, Universität Rostock **149**

Ein französisches Beispiel / A French example / Un exemple français (F)

*Pascal Ferran*, Universität Nizza **155**

Ein polnisches Beispiel / A Polish example / Un exemple polonais (E)

*Przemek Pawlak*, Nikolaus-Kopernikus-Universität Torún **157**

Spanische Erfahrungen / A Spanish example / Les expériences de l'Espagne (E)

*Anna Hortal*, Technische Universität Kataloniens, Barcelona **160**

**Rundtischgespräch „Sollten Universitäten ‘Carrers Advisory Service’ haben? / Round table discussion "Should Universities have Careers Advisory Services?"/ Table ronde "Les universités doivent-elles avoir un service d'orientation professionnelle?"(D)**

Moderation: *Hans-Herbert Holzamer*, Süddeutsche Zeitung

Teilnehmer: *Heinz Augenstein*, Universität des Saarlandes, Saarbrücken

*Keith Bell*, Price Waterhouse, London

*Margaret Dane*, Heriot-Watt Universität, Edinburgh

*Dr. Wolfgang Mönikes*, BMBWFT, Bonn

*Prof. Dr. Cornelius Prittwitz*, Universität Rostock

*Rainer Schulze*, BMW, München

*Daan Vunderink*, Universität Amsterdam

*Prof. Dr. Cornelius Weiss*, HRK, Bonn

**163**

**Zusammenfassung und Ausblick / Summary and outlook / Session de clôture (E)**

*Tony J. Raban*, Forum Européen de l'Orientation Académique, Leiter der Employment Group, Cambridge **184**

**Teilnehmerliste / List of Participants / Liste des participants (D)**

**189**

**Adressenliste der Autoren / Addresses of Authors / Liste d'adresses des auteurs (D)**

**193**

**Pressestimmen / Press Commentaries / Commentaires de la presse (D)**

**201**



## **Vorwort**

In ihrer Entschließung „Die Studienberatung in den Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland“ hat die Hochschulrektorenkonferenz 1994 eine intensive Zusammenarbeit zwischen Studien- und Berufsberatung als selbstverständlich bezeichnet.

Hochschulabsolventinnen und -absolventen sehen sich zunehmend nicht mehr einem nationalen, sondern zumindest europäischen, wenn nicht globalen Arbeitsmarkt gegenüber. Dies muß die Studienberatung und Berufsberatung insbesondere im Hinblick auf Absolventenberatung enger als bisher zusammenführen. Differenzierte Anforderungen des Arbeitsmarktes haben zur Differenzierung in Hochschulen und Studiengängen geführt. Deshalb wird es besonders notwendig, zeitlich und inhaltlich differenzierte kontinuierliche Beratungsangebote für sämtliche Stadien des Studiums zu entwickeln.

Der Beziehung von Hochschule und Beschäftigungssystem kommt dabei besondere Bedeutung zu, um die Möglichkeiten der Berufsorientierung und die Vermittlung von Hochschulabsolventen in Berufstätigkeiten zu verbessern.

Die Studienberatung sollte Schaltstelle zwischen Hochschule und Wirtschaft sein, um gegenseitige Anforderungen von Hochschule und Wirtschaft sichtbar zu machen.

Die auf Initiative der FEDORA Employment Group veranstaltete Tagung „Hochschulabsolventen für den Europäischen Arbeitsmarkt- eine Herausforderung für die Universitäten“ vom 5. bis 8. Mai 1996 in der Universität Rostock hat nicht nur der deutschen Studienberatung wertvolle Anregungen und Hinweise gegeben. Erfahrungen aus seit langem bewährten Systemem wie beispielsweise den britisch-irischen oder französischen Careers Services stellten einen hilfreichen Beitrag für den Auf- und Ausbau von Studienberatungsstellen in anderen, z.B. nord- und osteuropäischen Ländern dar.

Die Hochschulrektorenkonferenz und die anderen Mitglieder der Confederation of European Union Rectors' Conferences hoffen, daß die Publikation der Ergebnisse der Konferenz einen Beitrag sowohl zu einer verbesserten Berufsorientierung der Studienberatung als auch zur Erleichterung der Mobilität von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in einem sich verändernden Europa leisten kann.

Bonn/Brüssel, Februar 1997  
Prof. Dr. Hans-Uwe Erichsen  
Präsident der Hochschulrektorenkonferenz  
und der Confederation of European  
Union Rectors' Conference



## Tagungsprogramm

Konferenzsprachen: Englisch, Französisch, Deutsch

### SONNTAG, 5. Mai 1996

Anreise in Rostock

20.00 Uhr

Der Rektor der Universität Rostock,  
*Prof. Dr. Gerhard Maeß*  
empfängt die Teilnehmer in der Aula

Es sprechen:

*Prof. Dr. Gerhard Maeß*, Universität Rostock  
*Dr. Sabine Teichmann*, Universität Rostock  
*Anthony J. Raban*, Forum Européen de l'Orientation Académique, Leiter der  
Employment Group, Cambridge

### MONTAG, 6. Mai 1996

9.00 - 9.45 Uhr

Eröffnung der Konferenz

**Grüßworte:**

*Prof. Dr. Gerhard Maeß*, Rektor, Universität Rostock  
*Barbara Steiger*, M.A. Hochschulrektorenkonferenz, Bonn  
*Kornelia Haugg*, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und  
Technologie, Bonn  
*Joachim Klaus*, Forum Européen de l'Orientation Académique, Vizepräsident,  
Universität Karlsruhe

### **Die Zukunft für Hochschulabsolventen auf dem europäischen Arbeitsmarkt - Vier Sichtweisen**

Einführung in das Tagungsthema und Moderation  
*Joachim Klaus*, FEDORA, Vizepräsident, Karlsruhe

9.45 - 11.15 Uhr

Teil 1

**Aus ökonomischer Sicht**

*Dr. Abrar Hasan*, OECD, Paris

**Aus universitärer Sicht**

*Prof. Dr. Wolfgang Nieke* Prorektor, Universität Rostock

11.45 - 13.15 Uhr

Teil 2

**Aus der Sicht der Wirtschaft**

Dr. *Walter Hell*, BMW, München

**Aus studentischer Sicht**

*Christian Mandl*, AIESEC, Brüssel

14.00 Uhr

Führung durch das Archiv der Universität Rostock

14.30 - 16.00 Uhr

Diskussion in Gruppen

Die vier Redner des Vormittags leiten jeweils die Diskussion

Gruppe 1 - **Aus ökonomischer Sicht**

Gruppe 2 - **Aus universitärer Sicht**

Gruppe 3 - **Aus Sicht der Wirtschaft**

Gruppe 4 - **Aus studentischer Sicht**

16.30 - 18.00 Uhr

Workshops

**W1**

**Veränderungen in der Hochschulbildung unter dem Aspekt der Berufsfähigkeit, besonders in nord- und osteuropäischen Ländern**

Moderation: *Nannette Ripmeester*, Expertise in Labour Mobility, Amsterdam

**W2**

**Programme der Europäischen Union: Gegenwärtige und künftige Auswirkungen auf die Mobilität**

Moderation: *Jarmo Riikonen*, LEONARDO Assistance Office, Brüssel

*Sandra Pratt*, DGV, Brüssel

**W3**

**Die Rolle von kommerziellen Organisationen bei der Rekrutierung von Studierenden und Hochschulabsolventen**

Moderation: *Nicola de Menezes*, EMDS, Köln

**W4**

**Vergleichbarkeit von Qualifikationen: Ermittlung ihrer Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt**

Moderation: *Peter Forbes*, ICL, London

W5

**Hochschulabsolventen aus natur- und geisteswissenschaftlichen Fächern;  
wie sind sie einsetzbar?**

Moderation: *Keith Bell*, Price Waterhouse London

*Karin Gavin-Kramer*, Freie Universität Berlin

*Françoise Michaux - van der Mersch*, Louvain-la-Neuve

*Dr. Gudrun Fischer-Saglia*, BMW, München

*Ditmar Königsfeld*, BDA, Köln

W6

**Studierverhalten und Wege in den Beruf**

Moderation: *Dr. Gudrun Aulerich*, *Dr. Ruth Heidi Stein*, Projektgruppe Hoch  
schulforschung, Berlin

19.30 Uhr

„Pubcrawl“-gesellige Tour durch die Pubs von Rostock und Umgebung

19.45 Uhr

Streifzug durch Warnemünde mit Kirchenbesichtigung und Bummeln über den „Alten  
Strom“(Hafen)

**DIENSTAG, 7. Mai 1996**

**Die Rolle des "CAREERS ADVISORY SERVICE" als Mittler zwischen Hochschule und Ar-  
beitsmarkt**

9.00 - 10.00 Uhr

Ergebnisse der Workshops vom Montag

10.00 - 11.30 Uhr

Plenarsitzung und Diskussion

Einführung in die Themen und Moderation

*Barbara Steiger, M.A.*, HRK, Bonn

**Studienberatung zwischen (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt**

*AD Heinz Augenstein*, Universität des Saarlandes, Saarbrücken

**Vermittlung und Beratung von Hochschulabsolventen durch staatliche  
Einrichtungen: Erfahrungen und Maßnahmen**

*Dr. Hans Groffebert*, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Frankfurt/Main

12.00 - 13.15 Uhr

Plenarsitzung und Diskussion

## **Vorstellen von Modellen zur Karriereplanung in Hochschulen, Struktur und Aufgaben der "CAREERS ADVISORY SERVICES" sowie Erfahrungen damit an europäischen Hochschulen**

Das britisch-irische Modell

*Colette Aungier*, Trinity College, Dublin

Das Modell der Universität Amsterdam

*Daan Vunderink*, Universität Amsterdam

Rostocker Erfahrungen

*Dr. Sabine Teichmann*, Universität Rostock

14.30 - 15.45 Uhr

### **Modelle zur Karriereplanung (Fortsetzung)**

Ein polnisches Beispiel

*Przemek Pawlak*, Nikolaus-Kopernikus-Universität Torún

Ein französisches Beispiel

*Pascal Ferran*, Universität Nizza

Spanische Erfahrungen

*Anna Hortal*, Technische Universität Kataloniens

16.15 - 17.45 Uhr

### **Workshops zur Bewertung von „CAREERS ADVISORY SERVICES“**

W7

**Das britisch-irische Modell**

Moderation: *Colette Aungier*, Trinity College, Dublin

W8

**Das Modell der Universität Amsterdam**

Moderation: *Daan Vunderink*, Universität Amsterdam

W9

**Die Rostocker Erfahrungen**

Moderation: *Sabine Teichmann*, Universität Rostock

W10

**Ein französisches Beispiel**

Moderation: *Pascal Ferran*, Universität Nizza

W11

**Ein polnisches Beispiel**

Moderation: *Przemek Pawlak*, Nikolaus-Kopernikus-Universität Torún

W12

**Spanische Erfahrungen**

Moderation: *Anna Hortal*, Technische Universität Kataloniens

18.00 Uhr

Führung durch die Universitätskirche

20.00 - 22.00 Uhr

Empfang im Rathaus

*Dr. Enoch Lemcke*, Senator für Bildung, Kultur und Sport, begrüßt die Gäste

## **MITTWOCH, 8. Mai 1996**

9.00 - 10.30 Uhr

### **Sollten Universitäten „CAREERS ADVISORY SERVICES haben?“**

Rundtischgespräch

Teilnehmer:

*Prof. Dr. Cornelius Weiss*, Vizepräsident der HRK, Bonn

*Dr. Wolfgang Mönikes*, BMBWFT, Bonn

*AD Heinz Augenstein*, Universität des Saarlandes

*Daan Vunderink*, Universität Amsterdam

*Prof. Dr. Cornelius Prittwitz*, Prorektor, Universität Rostock

*Margaret Dane*, Heriot-Watt Universität, Edinburgh

*Ditmar Königfeld*, BDA, Köln

10.30 - 11.00 Uhr

### **Zusammenfassung und Ausblick**

*Anthony J. Raban*, Forum Européen de l'Orientation Académique, Leiter der  
Employment Group, Cambridge

11.00 Uhr

### **Verabschiedung**

durch den Kanzler der Universität Rostock

*Joachim Wittern*

Ein "**Farewell**" an alle Teilnehmer durch das Team des Tagungsbüros





**Heinz Augenstein**

Universität des Saarlandes

### **FEDORA und die Bedeutung der Konferenz für die Entwicklung der Studienberatung in Deutschland**

Nach Konferenzen in Cambridge (1990), Louvain-la-Neuve (1992) und Barcelona (1994) ist dies die vierte europäische Konferenz, die von der FEDORA Employment Group initiiert und zusammen mit einer renommierten Universität durchgeführt wird. Dabei ist es kein Zufall, daß sich die Employment Group für diese Konferenz eine traditionsreiche Universität aus den neuen Bundesländern zum Partner gemacht hat. Für diese Entscheidung sprachen vielfältige Gründe, von denen ich einleitend die wichtigsten nennen möchte.

In der FEDORA Employment Group haben sich die Head Hunters bedeutender internationaler Unternehmen und die für die Beratung von Studierenden an den Hochschulen zuständigen Berater zusammengefunden, um konkrete Vorschläge und Lösungen für die Verbesserung der Eingliederung von Hochschulabsolventen in den europäischen Arbeitsmarkt zu erarbeiten. Dies bedeutet einerseits, den Hochschulen in den Partnerländern, die noch nicht über eigene leistungsfähige Instrumente für diese Aufgabe verfügen, die notwendige Unterstützung zu deren Entwicklung anzubieten, andererseits soll der Wirtschaft Hilfestellung gegeben werden, ihre Rekrutierungsmöglichkeiten in den Hochschulen zu finden und auszubauen. Damit leistet FEDORA auch einen Beitrag zur Förderung der Mobilität von Hochschulabsolventen in den europäischen Arbeitsmarkt.

Mit der Universität Rostock als Gastgeberin bietet die Employment Group mit dieser Konferenz den deutschen Hochschulen die Chance, das Problem „Hochschulabsolventen und Arbeitsmarkt“ im Lichte anderer europäischer Beratungs- und Vermittlungsmodelle zu werten und möglicherweise auch die notwendigen Konsequenzen für das eigene Beratungssystem einzuleiten. Rostock selbst übernimmt mit dieser Konferenz auch eine Brückenfunktion zu den nordeuropäischen und osteuropäischen Universitäten, die hier erstmalig auf einer FEDORA Konferenz vertreten sind. Außerdem leistet die Universität Rostock mit der Ausrichtung dieser Konferenz Schrittmacherfunktionen für die Studienberatung in Deutschland, denn als erste deutsche Universität hat sie Möglichkeiten der Berufsorientierung in der Studienberatung im Rahmen eines Modellvorhabens erprobt.

#### *Die (Wieder)Vereinigung: Chance für eine Erneuerung der Studienberatung in Deutschland*

Während seit Beginn der 70er Jahre in den alten Ländern der Bundesrepublik Studienberatungsstellen an nahezu allen Hochschulen eingerichtet wurden, existierten entsprechende Einrichtungen in der DDR nicht. Dort wurden vor 1989 Studium und Beruf durch staatlich gelenkte Vorgaben, die bis in die Vermittlung eines Arbeitsplatzes reichten, gekoppelt. Diese Art von (planwirtschaftlicher) Berufslenkung brauchte subjektiv nicht unbedingt als Reglementierung erlebt zu werden; sie wurde sehr oft als gesicherter Weg in den Beruf beschrieben und wahrgenommen. Auf dieses starre, teilweise auch diskriminierende, die individuellen Möglichkeiten verletzende System wurden dann in der Folge der Wiedervereinigung in relativ kurzer Zeit bildungspolitische und (reale) Gegebenheiten aus den Hochschulen der alten Länder übertragen. Auf die neu eingerichtete Studienberatung bezogen, mußte dabei das Fehlen einer be-

ruforientierenden Beratung oder gar einer Vermittlung von Hochschulabsolventen in den Beruf durch die Universitäten in den neuen Ländern als besonderes schmerzhaft empfunden werden. In den alten Ländern hingegen konnte die berufsorientierende Beratung oder gar die Vermittlung von Hochschulabsolventen durch die Studienberatungsstellen der Hochschulen selbst keine institutionalisierte Rolle spielen, obwohl die Studierenden der Frage nach der Berufseinmündung und der Perspektiven, mit einem bestimmten Studienabschluß auch eine adäquate Beschäftigung zu erreichen, in allen Phasen des Studiums eine große Bedeutung beimessen.

Mit der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten im Jahre 1989 hatten die Hochschulen in den neuen Bundesländern u.a. die schwierige Aufgabe, neben der Umgestaltung von Studium und Lehre auch die Studienberatung in diesem neuen Kontext zu entwickeln. Pate standen hierbei auch Studienberater-West, wobei bei dieser Form von „Entwicklungshilfe“ nur zu leicht die Gefahr aufkam, alte Strukturen einfach zu übertragen, ohne die sich für beide Seiten bietenden Chance einer gründlichen Neuorientierung zu nutzen.

Der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft in seiner „Zwischenbilanz zur Studienberatung in den neuen Bundesländern“ gezogenen Schlußfolgerung, „daß im Zuge der deutschen Einigung durch Neuorientierung und Differenzierung von Beratungssystemen und Beratungsangeboten bzw. durch den Aufbau von Studienberatungen an den ostdeutschen Hochschulen tiefgreifende Impulse zur Neugestaltung der Studienberatung ausgelöst wurden“ (BMBW, *Zwischenbilanz*, 1992, S.1), begegne ich jedenfalls mit einer gewissen Skepsis. Ebenso wie die überlasteten Hochschulen selbst, sind die zumeist schlecht ausgestatteten Studienberatungsstellen auch an den Hochschulen der alten Bundesländer nur noch bedingt zu grundlegenden Innovationen fähig. Einen dem *Ausbildungsauftrag* der Hochschule entsprechenden Ansatz für eine systematische, fundierte Berufsorientierung in der Studienberatung der Hochschulen gibt es bislang nicht.

Daran ändern auch der Rostocker Modellversuch oder eine Initiative der Universität Münster zur Entwicklung eines Careers Service durch verstärkte Kooperation von Studienberatung, Forschungstransfer, Akademischem Auslandsamt und Berufsberatung sowie die an einer Reihe von Hochschulen angebotenen Bewerbertrainings, Vermittlung von Praxisphasen, Organisation von „student fairs“ u.ä. nichts. Diese Bemühungen zeigen aber, daß an manchen Hochschulen der Handlungsbedarf nicht nur erkannt ist, sondern daß dort nach Wegen gesucht wird, eine „Beratungslücke“ zu schließen.

### *Institutionelle Besonderheiten bei der Beratung von Hochschülern und Hochschulabsolventen in Deutschland*

Die systematische, institutionalisierte, theoretisch fundierte Berufsberatung und die Vermittlung der Hochschulabsolventen oblag und obliegt in Deutschland der Bundesanstalt für Arbeit mit ihren an den jeweiligen Standorten der Arbeitsämter und manchmal auch unmittelbar an den Hochschulen angesiedelten speziellen Berufsberatungsstellen für Abiturienten und Hochschüler sowie besonderen Fachvermittlungsdiensten für Hochschulabsolventen.

Diese Zweiteilung von Beratungszuständigkeiten für Hochschüler und Hochschulabsolventen muß man sich verdeutlichen, wenn man verstehen will, warum sich die Universitäten bei der Entwicklung der Studienberatung in den 70er und 80er Jahren eine deutliche Abstinenz in Sachen Berufsberatung auferlegt haben, obwohl der Vorbildcharakter des britischen Modells *universitärer* Berufsberatung und Vermittlung durchaus erkannt war. (vgl. *Deutsch-britische Expertentagung*, 1981)

Das vom Arbeitsförderungsgesetz der Arbeitsverwaltung zugeschriebene Vermittlungsmonopol und die gleichzeitig daraus abgeleitete Zuständigkeit für die Berufsberatung verhinderten bis heute weitgehend die Integration berufs- und arbeitsmarktbezogener Beratungsinhalte in die Studienberatung. Darüber hinaus lenkten die ständig steigenden Studentenzahlen die Reform-



bemühungen der Universitäten mehr in Richtung auf die Bewältigung der „Überlast“ im Studium als auf die Fragen der Studierenden nach dem zukünftigen Beruf und den Zusammenhängen zwischen Studienentscheidung und beruflicher Karriere. Zugleich beruhen die Vernachlässigung einer systematischen Berufsorientierung und der Gegebenheiten am Arbeitsmarkt auf dem traditionellen Verständnis der „Bildungsuniversität“, die Vermittlung von Berufsfähigkeiten böte einen ausreichenden Schutz vor Arbeitslosigkeit. Gestützt wurde diese Auffassung der Universitäten in Sachen Zukunft ihrer Hochschulabsolventen außerdem durch die Tatsache, daß auch in Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit Hochschulabsolventen gegenüber Gruppierungen mit anderen Bildungsabschlüssen am Arbeitsmarkt immer eine relativ privilegierte Stellung einnahmen.

Umgekehrt entwickelte sich die Berufsberatung immer mehr zu einer Beratung mit dem Anspruch einer auch die Studienberatung umfassenden Bildungs- und Ausbildungsberatung. Dabei kam ihr entgegen, daß sie als bundesweit organisierte Behörde sowohl über zentral organisierte Arbeitsbereiche, etwa der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, als auch über ein weites Netz von Beratungs- und Vermittlungsstellen über die Ländergrenzen hinweg verfügte. Ein solches Netzwerk gab und gibt es für die Hochschulen in Deutschland nicht; innerhalb der föderativen Struktur der Bundesrepublik liegt die Zuständigkeit für die Hochschulen bei den einzelnen Bundesländern.

Die von den Hochschulabsolventen offenbar als unzureichend angesehenen Vermittlungsangebote der Arbeitsverwaltung wurden durch „privatwirtschaftliche“ Vermittlungsformen ergänzt. So spielt die individuelle Bewerbung aufgrund von Anzeigen in Tageszeitungen, Wochenzeitungen, Wirtschaftsjournalen etc. in Deutschland eine auch quantitativ bedeutende Rolle. Obwohl die Vermittlungsquote über diesen Weg beträchtlich sein muß, stellt das Verfahren, das durch einen hohen Zufälligkeitsfaktor belastet ist, eine hohe Hürde für Hochschulabsolventen dar. Darüber hinaus verursacht diese Form von Zufallsbewerbung nach dem „trial and error“-Verfahren hohe private Kosten und kann wegen ihrer zumeist geringen individuellen „Trefferquote“ in hohem Maße demotivierend sein. Zudem müssen die volkswirtschaftlichen Kosten dieses Verfahrens als beträchtlich angesehen werden; es ist nämlich zu vermuten, daß z. B. die für die Akademikerarbeitslosigkeit typischen Probleme beim Eintritt in die erste Beschäftigung auch auf die unzureichenden Steuerungsmechanismen beim Übergang von der Hochschule in den Beruf zurückzuführen sind.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat in ihrer Empfehlung „Zur Vermittlung berufsbezogener interkultureller Qualifikation in den Hochschulen“ festgestellt, daß die rasante Entwicklung eines einheitlichen europäischen Marktes zu einer schnell steigenden Nachfrage, vor allem nach Ingenieuren, Naturwissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern, die in den Partnerländern der Europäischen Union beruflich voll einsatzfähig sind, führen wird. Sie konstatiert die Entwicklung eines akademischen Arbeitsmarktes in ganz Europa und stützt ihre Aussage auf eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft nach der ein erheblicher Bedarf an Mitarbeitern vor allem für den englischen, aber auch für den französischen, spanischen und italienischen Sprachraum festgestellt wird. (HRK, 5/1996)

Neben den von der HRK geforderten interkulturellen Qualifikationen ist hier nicht zuletzt das Problem der Mobilität deutscher Hochschulabsolventen in diesen europäischen Markt zu diskutieren und damit die Frage aufzuwerfen, inwieweit Studienberatung dabei nicht auch eine wichtige Vermittlungsfunktion wahrzunehmen hat. (Augenstein, *Studieren in Europa*, 1991). Es muß nämlich davon ausgegangen werden, daß deutsche Hochschulabsolventen bei Ihren Bewerbungen zunehmend in Konkurrenz mit Bewerbern aus anderen europäischen Ländern stehen, die jünger sind und flexibler einsetzbar scheinen. Chancengleichheit für Hochschulabsolventen beim Zugang zu einem sich mehr und mehr europäisierenden Arbeitsmarkt verlangt aber vergleichbare Startbedingungen. Gut funktionierende Beratungsinstitutionen sind hierfür die unabdingbare Infrastruktur. Die erweiterte Runde europäischer Hochschulen, wie sie auf dieser Konferenz vertreten sind, kann uns Einblicke verschaffen, die uns zu weitergehenden

Überlegungen in Hinsicht auf die Frage „Brauchen wir Careers Services an (deutschen) Hochschulen“ und/oder soll die Studienberatung eine aktive, theoretisch fundierte Berufsorientierung leisten?

### **FEDORA et la signification de la conférence sur "l'orientation professionnelle au sein de l'orientation pédagogique en Allemagne"**

La conférence de Rostock, après celles de Cambridge (1990), de Louvain-la-Neuve (1992) et de Barcelone (1994) est la quatrième conférence européenne organisée par le FEDORA Employment Group en coopération avec une université de renom. Et ce n'est certes pas par hasard que l'Employment Group a choisi cette fois comme partenaire une université de tradition, située dans les nouveaux "Länder" allemands. Les raisons de ce choix sont multiples et je voudrais en citer les principales.

Les "head hunters" des grandes entreprises internationales et FEDORA ainsi que le personnel des services d'orientation des établissements d'enseignement supérieur se sont réunis pour tenter de trouver des solutions praticables aux problèmes que pose l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché européen du travail. Pour cela il faut d'une part, mettre à la disposition des pays partenaires qui ne disposent pas encore d'instruments efficaces un dispositif de développement adéquat et donner aux entreprises la possibilité de mettre en place et de développer des moyens de recrutement au sein des établissements d'enseignement supérieur. Ainsi, FEDORA favorise et développe la mobilité des diplômés au sein du marché européen du travail.

En faisant de l'université de Rostock l'hôte de cette conférence, l'Employment Group donne aux établissements d'enseignement supérieur allemands la possibilité de considérer le problème "des diplômés de l'enseignement supérieur et le marché du travail" à la lumière d'autres modèles européens d'orientation et de placement et d'en tirer, au besoin, des conclusions intéressantes pour son propre système d'information et d'organisation. L'université de Rostock, en outre, fait le joint avec les universités du Nord et de l'Est de l'Europe qui se trouvent représentées pour la première fois à une conférence de FEDORA. Par ailleurs, elle joue un rôle de pionnier dans le domaine de l'orientation pédagogique en Allemagne, puisqu'elle est la première université de ce pays à pratiquer l'intégration de l'orientation professionnelle au sein de l'orientation pédagogique, dans le cadre d'un projet d'essai.

### *La (ré)unification: l'occasion d'une restructuration de l'orientation pédagogique en Allemagne*

Alors que depuis les années 70, il existe des services d'information et d'orientation dans presque tous les établissements d'enseignement supérieur des anciens "Länder", il n'y en avait pratiquement pas dans les nouveaux avant 1989. Les études et la profession, parfois même l'embauche, y étaient étroitement reliées et réglementées par des prescriptions gouvernementales. Cette orientation professionnelle (née de l'économie dirigée) n'était d'ailleurs pas forcément ressentie comme une réglementation, car elle était souvent la garantie d'un avenir professionnel assuré. A la suite de la réunification, très vite, les principes politiques (réels) de l'enseignement des anciens "Länder" ont remplacé ce système rigide, qui touchait même parfois à la discrimination et entravait la liberté individuelle. Pour les nouveaux services d'orientation pédagogique dans les établissements d'enseignement supérieur des nouveaux "Länder", l'absence de structures d'information et d'orientation professionnelle était ressentie d'une façon extrêmement pénible, d'autant plus qu'il était impossible d'ouvrir les portes du monde professionnel à leurs di-



plômés. Dans les anciens "Länder" au contraire, l'orientation professionnelle et même le placement des diplômés par les services d'orientation des établissements d'enseignement supérieur n'étaient pas institutionnalisés. Ce qui n'empêchait pas les étudiants d'attacher une grande importance aux débouchés et perspectives professionnelles qui leur étaient ouverts et ce, pendant toutes les phases de leurs études.

Avec la réunification des deux états allemands en 1989, les établissements d'enseignement supérieur des nouveaux "Länder" ont été confrontés à un problème difficile: ils devaient non seulement réorganiser l'enseignement et les études mais également mettre en place un service d'orientation pédagogique adapté à la situation nouvelle. Parrainée par les services d'orientation ouest, cette sorte "d'aide aux pays sous-développés" courait le risque de seulement transférer des structures périmées au lieu de saisir l'occasion ainsi offerte de part et d'autre de créer un nouveau système de l'orientation.

Dans son "bilan provisoire de l'orientation pédagogique dans les nouveaux "Länder", le Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW), (ministre de l'Education Nationale) conclut, que "à la suite de l'unification de l'Allemagne, une orientation nouvelle, une différenciation d'offres et de systèmes d'information et d'orientation ainsi que la mise en place de services d'orientation au sein des établissements d'enseignement supérieur ont été à l'origine de changements fondamentaux dans le domaine de l'orientation pédagogique" (*BMBW, Zwischenbilanz, 1992, S.1*). Ceci ne manque pas de me laisser sceptique. Car, de même que les établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes sont débordés, les services d'orientation dans les anciens "Länder" sont souvent mal équipés et peu enclins à tenter de nouvelles expériences. Il n'existe pas encore de concept, même rudimentaire, pour une orientation professionnelle approfondie et systématique au sein de l'orientation pédagogique, qui corresponde au "contrat pédagogique" des établissements d'enseignement supérieur.

Ni le modèle de Rostock ni l'université de Münster, qui a créé un "Careers Service" mettant en étroite coopération l'orientation pédagogique, la recherche et son transfert, le service des étudiants étrangers, l'orientation professionnelle ainsi que toute une série de services offerts par les établissements d'enseignement supérieur tels que séminaires pour la demande d'emploi, placement en stage, organisation de "students fairs" et autres, ne pourront rien y changer. Ces efforts montrent cependant, que dans certains établissements d'enseignement supérieur, non seulement on a pris conscience d'une "carence" dans le domaine de l'orientation mais aussi de la nécessité de trouver les moyens d'y remédier.

### *Les caractéristiques institutionnelles de l'orientation pour les étudiants et les diplômés de l'enseignement supérieur*

L'orientation professionnelle, systématique, institutionnalisée et surtout théorique, ainsi que le placement des diplômés de l'enseignement supérieur est, et a toujours été, le domaine de la "Bundesanstalt für Arbeit" (l'Office Fédéral pour le Travail), avec ses services spécialisés d'orientation professionnelle pour scolaires et étudiants, situés dans les agences régionales et les établissements d'enseignement supérieur, ainsi que ses services spécialisés d'orientation pour les diplômés.

En regard de cette divergence au niveau des compétences de l'orientation pour étudiants et diplômés de l'enseignement supérieur, il devient évident pour quelles raisons dans les années 70 et 80 les universités sont restées très réservées au niveau de l'orientation professionnelle, alors que la direction proposée par le modèle anglais d'orientation professionnelle et de placement était claire depuis longtemps (cf. *Deutsch-britische Expertentagung, 1981*).

La loi *Arbeitsförderungsgesetz* (Loi sur la Promotion du Travail) qui fait de l'orientation professionnelle et des compétences qui en découlent le monopole de l'administration du travail, a empêché jusqu'à maintenant d'intégrer à l'orientation pédagogique des modules sur la profession et le marché du travail. En outre, le nombre croissant d'étudiants incite les universités à

mettre en place des réformes aptes à gérer le "débordement" des études plutôt que de chercher une réponse aux problèmes des étudiants concernant leur avenir professionnel et la corrélation entre le choix de leurs études et leur carrière.

En même temps, la conception traditionnelle, que "la formation universitaire" est une garantie efficace contre le chômage, a contribué à négliger l'aspect de l'orientation professionnelle ainsi que les réalités du marché du travail. Cette position des universités face à l'avenir professionnel de ses diplômés a été renforcée par le fait que, malgré l'augmentation du chômage, les diplômés de l'enseignement supérieur jouissaient d'une situation privilégiée sur le marché du travail, par rapport aux autres groupes titulaires de diplômes différents. Par ailleurs, l'orientation professionnelle a évolué vers une orientation à la fois pédagogique et professionnelle. En tant que service de la Bundesbehörde (Administration Fédérale), elle avait l'avantage de disposer non seulement de la centralisation des informations concernant le marché du travail et la recherche dans le travail, mais aussi d'un réseau étendu de bureaux d'information et de placement dans les différents "Länder". Un tel réseau n'existe pas, et n'a jamais existé, pour les établissements d'enseignement supérieur en Allemagne, qui, étant donné la structure fédérale du pays, sont en effet dépendantes des "Länder".

Aux offres d'emploi des agences pour l'emploi, insuffisantes aux yeux des diplômés, se sont jointes des initiatives "d'entreprise privée". C'est pourquoi, les offres et les demandes d'emploi, basées sur les annonces dans les quotidiens, hebdomadaires et autres journaux spécialisés jouent un rôle (quantitatif) de plus en plus important. Bien que le nombre d'emplois obtenus de cette façon soit vraisemblablement élevé, cela n'en reste pas moins un procédé aléatoire qui représente un handicap à surmonter important pour les diplômés. En outre, ce "trial and error" principe est coûteux pour le particulier et très démoralisant, étant donné le peu de chance pour chacun en particulier de sortir "gagnant". Et il ne faut pas oublier non plus que cela reste un procédé également coûteux pour l'économie politique du pays. Les mécanismes de prise en charge du passage de l'université à la profession sont insuffisants et vraisemblablement à l'origine du chômage des diplômés ainsi que des problèmes auxquels ils se trouvent confrontés dans leur premier poste.

La Hochschulrektorenkonferenz (HRK), (Conférence des Présidents d'université de l'Allemagne) a constaté, dans sa recommandation "sur la création de qualifications interculturelles et professionnelles dans les établissements d'enseignement supérieur", que le développement rapide d'un marché européen homogène devrait conduire à une demande croissante surtout d'ingénieurs, de scientifiques et d'économistes qui soient pleinement qualifiés dans tous les pays partenaires de l'Union Européenne. Elle met en évidence l'établissement dans l'Europe entière d'un marché du travail pour les universitaires et fonde son jugement sur une analyse de l'Institut der deutschen Wirtschaft (l'Institut de l'Economie allemande), qui constate un déficit important de personnel qualifié, tout particulièrement dans les pays anglophones mais aussi dans les pays de langues française, italienne et espagnole (HRK 5/1996).

La HRK met l'accent sur la qualification interculturelle, mais il ne faut pas oublier le problème de la mobilité des diplômés allemands sur le marché européen et se demander si l'orientation pédagogique ne devrait pas assumer, elle aussi, le rôle primordial de promoteur (Augenstein, *Studieren in Europa*, 1991). En effet, les diplômés de l'enseignement supérieur allemands se trouvent de plus en plus souvent confrontés aux candidats des autres pays européens, qui sont, à ce qu'il semble, plus jeunes et plus flexibles. L'égalité des chances pour les diplômés à leur entrée sur un marché du travail européen de plus en plus vaste, ne peut être garantie que par l'égalité des chances au départ. Une infrastructure et des services d'orientation qui fonctionnent parfaitement sont donc indispensables. Un regard sur le nombre croissant des établissements d'enseignement supérieur européens qui participent à cette conférence, pourrait aider à trouver la solution du problème, "avons-nous besoin de Careers Services dans les établissements (allemands) d'enseignement supérieur" et/ou faut-il confier à l'orientation pédagogique la charge d'une orientation professionnelle approfondie et efficace?



## **Bemerkungen zur Tagung**

Sicherlich gilt im Gesamtgefüge der Gesellschaft noch immer, daß Hochschulabsolventinnen und -absolventen<sup>1</sup> eine verhältnismäßig privilegierte Stellung am Arbeitsplatz einnehmen: Je höher die Qualifikation, desto geringer ist die Gefahr, arbeitslos zu bleiben.

Allerdings haben auch Akademiker schon lange keine Garantie auf eine Vollbeschäftigung; ihre Arbeitsmarktperspektiven haben sich verschlechtert, selbst wenn sie heute noch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ gut im Beschäftigungssystem plaziert sind.

Vor diesem Hintergrund sind die Sorgen und Schwierigkeiten von Studierenden in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften Europas - auch wegen der wirtschaftlichen Situation und dem daraus resultierenden Druck auf das jeweilige Bildungssystem - von bemerkenswerter Ähnlichkeit.

Deshalb sind Studienberater gezwungen, ihre Informations- und Orientierungshilfen noch bewußter auch auf den Übergang von Studium zum Beruf auszurichten und mögliche künftige Entwicklungen von Arbeit und Beschäftigung in ihre Beratung miteinzubeziehen.

Studienberatung muß eng mit Lehre und Studium verknüpft sein, sich um den Verbleib der Absolventen kümmern und sollte als integrierter Teil der Hochschule angesehen werden, so daß der Berater eine wichtige Brücke zwischen Hochschule und Gesellschaft darstellt.

Die 4. Europäische Konferenz der FEDORA Employment Group „Hochschulabsolventen für den europäischen Arbeitsmarkt - eine Herausforderung für die Universitäten“ zielte genau auf diese Brückenfunktion des Beraters ab.

In Rostock trafen sich Menschen, die am Thema der möglichen Annäherung von Bildungs- und Beschäftigungssystem interessiert waren, Erfahrungen aus anderen Bildungssystemen und Berufsfeldern aufgreifen, vergleichen und für die eigene Arbeit nutzen wollten. Sie kamen auch, um Wege der Berufsorientierung und Berufsfindung zu beschreiben und auf ihre Verwertbarkeit für die spezifischen Besonderheiten ihres Landes zu prüfen. Manche von ihnen waren Mitglieder in Hochschulen, die sich auch als „fürsorgliche“ Ausbildungsstätte begreifen und den Schwachstellen in der Hochschule bei der Betreuung ihrer Studierenden durch Beratung begegnen; andere setzten sich gerade für den Aufbau von Beratungsstellen in Hochschulen ein.

Das *Thema der Konferenz* hat Studienberater, Hochschullehrer, Vertreter aus der Wirtschaft und aus der Bildungspolitik, studentische Verbände und Studierende aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union wie aus den Ländern Osteuropas zusammengeführt. Die Teilnehmer kamen aus Belgien, Italien, Polen, Estland, Irland, Rumänien, Finnland, Litauen, Schweden, Frankreich, Niederlande, Schweiz, Griechenland, Österreich, Spanien, Großbritannien, Tschechien und Deutschland.

---

<sup>1</sup> Wegen der Vereinfachung wird im Folgenden die männliche Form gewählt, die weiblichen Termini sind immer mitgedacht.

Neben der beeindruckenden Internationalität sind zwei Aspekte hervorzuheben:

- Es war die erste europäische Konferenz über das Thema von Studienberatung und Berufsorientierung, in die Teilnehmer aus osteuropäischen Ländern aktiv eingebunden waren. Sie traten mit Vorträgen und Diskussionsbeiträgen auf und hatten insbesondere die Möglichkeit, Beziehungen in andere europäische Länder zu knüpfen und Erfahrungen zu nutzen.
- Die Konferenz fand an einer traditionsreichen Universität der neuen Länder statt, an der es vor 1989 noch keine Studienberatung gegeben hat und von der aus nicht allein durch ihre geographische Lage eine unkomplizierte Öffnung nach Osteuropa ebenso möglich ist wie nach Nordeuropa.

Das *Programm* der dreitägigen Konferenz erstreckte sich von der Beschreibung der aktuellen Situation und den Veränderungen des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen in Europa über die Darstellung von Rekrutierungsmustern und den gegenseitigen Anforderungen von Hochschule und Wirtschaft hinsichtlich der Qualifizierungsanforderungen und -profile von Absolventen bis zur Analyse und zum Vergleich bereits funktionierender Serviceeinrichtungen zur Unterstützung des Berufseinstiegs. Dabei wurden europäische Erfahrungen genutzt und vor allem für die Hochschulausbildung in den einzelnen Ländern auf ihre Übertragbarkeit hin geprüft.

*Am ersten Tag* ging es sowohl im Plenum als auch in den vier Diskussionsrunden und sechs Arbeitsgruppen um *europäische Dimensionen des Themas Hochschule und Arbeitsmarkt*.

Nach der Begrüßung führte der Vizepräsident der FEDORA, Joachim Klaus, in das Tagungsthema ein und moderierte. Während Abrar Hasan (OECD, Paris) auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes in Europa und den Beitrag der OECD zur europäischen Bildungspolitik einging, widmete sich Wolfgang Nieke (Universität Rostock) den Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen, die Europa an die Hochschulabsolventen stellt.

Walter Hell (BMW, München) ging danach auf die Profilierung von großen Wirtschaftsunternehmen im Hinblick auf die Hochschulabsolventen ein; er sprach über Veränderungen in den Unternehmen und im Hinterland der Unternehmen und suchte immer den kritischen und praktischen Bezug zur Hochschule. Christian Mandl (AIESEC, Brüssel) beendete den Vormittag mit einem Überblick über Aufgaben und Ziele der AIESEC in den europäischen Hochschulen.

Die anschließenden Diskussionsrunden und Arbeitsgruppen führten nochmals die verschiedenen Sichtweisen aus den Ländern der europäischen Gemeinschaft und denen, die ihr nahestehen, zusammen. Erfahrungen über die Nutzung der europäischen Programme wurden ebenso ausgetauscht wie Kenntnisse über die unterschiedlichen Bildungssysteme, die Rekrutierungsmuster der Wirtschaft in den europäischen Ländern sowie die Mobilität der Studierenden auf dem europäischen Arbeitsmarkt.

Hier gaben insbesondere Jarmo Riikonen (LEONARDO Technical Assistance Office, Brüssel), Nicola de Menezes (EMDS, Köln), Abrar Hasan (OECD, Paris), Sandra Pratt (European Commission DG V, Brüssel), Walter Hell (BMW, München) und Mitglieder der FEDORA - Anthony J. Raban (Cambridge), Colette Aungier (, Dublin), Daan Vunderink (Amsterdam), Joachim Klaus (Karlsruhe), Keith Bell (Price Waterhouse, London), Peter Forbes (ICL, London) - der Konferenz Impulse und wertvolle Hinweise.

*Der zweite Tag* - moderiert von Barbara Steiger (HRK, Bonn) - war vornehmlich auf zwei Ziele gerichtet:



- auf den Vergleich zwischen den Erfahrungen in der Studien- und Berufsberatung in den europäischen Ländern, hier insbesondere in der Studienausgangsphase und im Übergang zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt;
- auf die Gewinnung abhebbarer Ergebnisse und Erfahrungen für die Studienberatung in Deutschland.

Hans Groffebert (ZAV, Frankfurt/M.) entwickelte in seinem Vortrag ein umfassendes Bild der Rahmenbedingungen für die Beratung und Vermittlung von Hochschulabsolventen aus dem Blickwinkel der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung.

Heinz Augenstein referierte über die unabdingbare Notwendigkeit der Einbeziehung berufsbezogener und arbeitsmarktbezogener Beratungsinhalte in die Studienberatung. Er analysierte den Stand der Studienberatung in Deutschland und plädierte nachdrücklich für eine integrierte Studien- und Berufsberatung. Er wies auf die vielen guten Beispiele an anderen europäischen Hochschulen hin.

Im Plenum wurden dann sechs Modelle von Studien- und Berufsberatung in Spanien, Polen, Frankreich, den Niederlanden, in Irland und Deutschland vorgestellt, die dann in den anschließenden Arbeitsgruppen erörtert wurden.

Im Vergleich der Beratungs- und Vermittlungssysteme für Studierende schnitt Deutschland, was die Studienausgangsphase betrifft, gegenüber anderen europäischen Ländern schlecht ab. Hier wurde mit guten Ideen Hilfestellung gegeben; zugleich bestätigte sich, daß es vorteilhaft ist, sich in Ländern zu treffen, die noch nicht das entsprechende Niveau im Vergleich zu anderen haben.

Der dritte Tag wurde durch das Rundtischgespräch, das unter dem Thema stand „Sollten Universitäten 'Career Advisory Services' haben?“, bestimmt. Die Moderation hatte der Journalist Hans Herbert Holzamer von der „Süddeutschen Zeitung“ übernommen. Teilnehmer waren

Margaret Dane (Heriot-Watt Universität, Edinburgh)  
 Heinz Augenstein (Universität des Saarlandes)  
 Keith Bell (Price Waterhouse, London)  
 Dr. Wolfgang Mönikes (BMBF, Bonn)  
 Prof. Dr. Cornelius Prittwitz (Universität Rostock)  
 Rainer Schulze (BMW, München)  
 Daan Vunderink (Universität Amsterdam)  
 Prof. Dr. Cornelius Weiss (HRK, Bonn)

Die Diskussion verlief durchaus kontrovers. Die Teilnehmer waren sich einerseits einig, daß Studierende Begleitung in den Arbeitsmarkt benötigen; andererseits reichten ihre Vorstellungen von einer rein individuellen Information durch die Studierenden über die Arbeitsvermittlung bis hin zu einem universitär geführten Careers Service.

Vor allem Margaret Dane inspirierte die Diskussion; sie erinnerte, daß ein Careers Service vor allem den Studierenden helfe. Auch Heinz Augenstein und Daan Vunderink bejahten die Begleitung der Studierenden über ein Careers Service, wobei solch' eine Einrichtung dem jeweiligen Hochschulsystem entsprechen sollte. Den „Careers Service“ als Teil der Hochschule einzurichten und in die Studienberatung zu integrieren, wurde nicht nur aus der Sicht der Studienberatung bejaht; auch die Unternehmerseite hob die Vorteile hervor.

Abschließend konnte festgestellt werden, daß aus der Sicht von Studienberatern aus verschiedenen europäischen Ländern praktische Wege von der Hochschule in eine berufliche Tätigkeit

beschrieben und kritisch auf ihre Übertragbarkeit für das eigene Bildungssystem hin überprüft wurden.

Die vorliegenden Beiträge geben neue Informationen und Erfahrungen wieder. Für die Studienberatung in Deutschland können sie Anregungen und wesentliche Argumentationshilfe und Unterstützung in dem bildungsplanerischen und bildungspolitischen Diskussionen, vor allem aber für die praktische Arbeit sein.

Studienberater aus anderen Ländern werden die Konferenz vielleicht wegen anderer Ergebnisse schätzen. So hat es z.B. für die Teilnehmer aus Ost- und Nordeuropa eine Reihe von Informationen, Kontakten und der Vermittlung praktischer Aspekte gegeben.

Geeint hat alle Teilnehmer das zentrale Thema, nämlich den Studierenden einen Überblick über ihre beruflichen Möglichkeiten und praktische Orientierungshilfen so geben zu wollen, daß sie ihr Studium - auch wenn es schwierig wird - in einer relativ kurzen Zeit mit guten Ergebnissen abschließen. Klar ist, daß es von fundamentaler Bedeutung ist, daß wir die Welt der Studierenden begreifen und ihnen demonstrieren, daß wir sie begreifen. Dazu gehört, daß Vorstellungen über die Arbeitswelt und praktische Bezüge zu Berufsfeldern während des Studierens vorhanden sind.

## Grußworte zur Eröffnung

**Prof. Dr. Gerhard Maeß**  
Rektor, Universität Rostock

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Gäste,

ich freue mich - Sie nach unserem ersten Treffen gestern abend - nun noch einmal ganz offiziell begrüßen zu können.

Vielleicht ist die Motivation für den Besuch dieser Konferenz bei unseren in- und ausländischen Gästen unterschiedlicher als ich mir vorstelle; dennoch bin ich relativ sicher, daß viele das Thema der Konferenz eint, nämlich für die Studierenden und Absolventen unserer Hochschulen die oft breite Kluft zwischen Studium und Beruf nicht wachsen zu lassen und Begleit- und Vermittlungssysteme in der Universität zu entwickeln, die den Studierenden helfen, ihr zukünftiges Berufsfeld zu finden und kreativ zu gestalten.

Mit diesem Anspruch geht auch die Einsicht einher, daß die Veränderungsbedürftigkeit, auch Veränderungsnotwendigkeit der Organisationsstrukturen der deutschen Hochschulen außer Frage steht.

Warum sind diese Veränderungen notwendig?

Sie erwachsen aus den sich wandelnden gesellschaftlichen Räumen und Rahmenbedingungen und sind verknüpft mit den Anforderungen, die ein gemeinsames Europa stellt.

Wirtschaftliche Probleme und wachsende soziale Unsicherheit sind in vielen europäischen Ländern, und auch in der Bundesrepublik Deutschland, die Ursache für einen stärker werdenden Druck auf das Bildungssystem. Die Forderung nach einem Studium als Ausbildung wird in der Öffentlichkeit immer wieder thematisiert; auch die oft unspezifische Forderung nach Wettbewerb oder Profilbildung an Hochschulen sowie die Sicht auf die Universität als Produktionsbetrieb sind allgegenwärtig.

Lange Zeit waren die Universitäten kein Thema von größerem gesellschaftlichem Interesse. Sie mußten ihre Funktion nicht legitimieren. Diese Situation hat sich in den letzten drei Jahrzehnten wesentlich geändert. Die nationale und internationale Konkurrenz, die wachsende Bedeutung von Wissenschaft als einem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungsfaktor haben die Universität in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt.

Schlagwörter wie Arbeitsmarkt, Absolventenzahlen, Akademikerarbeitslosigkeit, Evaluation, Effizienz, Qualifikationsprofil, Regelstudienzeit bestimmen die bildungspolitische Diskussion der 90er Jahre.

Dabei befinden sich die Universitäten in einer Umbruchphase. Ihr Kontext wird bestimmt durch politische, wirtschaftliche und naturwissenschaftlich-technische Veränderungen, die heute zusätzlich durch die weltweit herrschenden Konkurrenzbedingungen verschärft werden.

Die Wissenserzeugung hat sich beschleunigt und verändert. Auf der einen Seite füllt die Internationalisierung das starke Wachstum des Wissenschaftssystems auf, auf der anderen Seite haben sich in der Welt neue Formen der wissenschaftlichen Arbeitsteilung entwickelt. Universitäten insgesamt sind hingegen immer noch Körperschaften, die vorwiegend national gebunden sind. In der Forschung agieren sie weltweit; in Studium und Lehre sind sie der Tradition verhaftet und an die nationalen Gegebenheiten geknüpft. Alle diese Bedingungen werden als Um-



bruch erlebt; gut sichtbar wird er, wenn die Außenbeziehungen der Universität zum Staat und zur Industrie betrachtet werden. Hier sind die Veränderungen immens.

Diese Umbruchsituation - die Konkurrenz, die den Universitäten von innen und außen erwächst - prägt das Studium, das Studierverhalten, die Studentengeneration.

Derweilen zeichnen sich auch Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt ab, die gestiegene Zahl der Hochschulabsolventen zu absorbieren. Oft stark emotionalisiert wird die Forderung nach Ausbildung erhoben und ebenfalls als scheinbare Alternative „Bildung versus Ausbildung“ plakativ in die Debatte geworfen.

Verwertungsinteressen an akademischer Bildung werden immer deutlicher; damit ist eine Anpassung akademischer Strukturen verbunden, die auf klar konturierte Berufsbilder und analoge Qualifikationsmerkmale hinarbeitet.

Generalisierung versus Spezialisierung, Bildung versus Ausbildung! - In einem so reichen Land wie der Bundesrepublik, das seinen Erfolg nicht zuletzt auch dem Bildungssystem verdankt, kann Wirtschaft und Politik nicht ernsthaft der Vorstellung folgen, daß es ein Zuviel an Bildung gibt.

Dabei hat die Universität individuelle Wissenschaftsfreiheit; sie hat aber auch eine Verpflichtung ihrem gesellschaftlichen Umfeld gegenüber.

In jedem Fall müssen das alltägliche Handeln, die Arbeiten in der Forschung und in der Lehre auf den Studierenden gerichtet sein, auch um dieser Verpflichtung zur Gesellschaft nachzukommen.

In diesem Licht betrachtet, ist die Durchführung der Konferenz an der Universität Rostock Teil des Bemühens, die Lebenswelt der Studierenden, das Studium selbst zu verbessern und damit individuelle und gesellschaftliche Interessen nicht zu trennen. Die Universität möchte von den Erfahrungen der Länder Westeuropas auf dem Gebiet der Begleitung der Studierenden lernen, den Meinungsaustausch mit unseren Nachbarn aus Osteuropa und den Diskurs mit den Studienberaterinnen und -beratern, den Administratoren wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Berufsfeld-Projekten aus den alten und neuen Ländern pflegen.

Die 4. Europäische Konferenz der FEDORA Employment Group an einer Universität der neuen Länder ist eine nicht zu unterschätzende Angelegenheit. Ich möchte mich deshalb zuallererst bei den Mitgliedern der Employment Group für ihr Engagement und ihre Initiative herzlich bedanken. Es ist schon wohlthuend zu wissen, daß es Zusammenarbeit von Unternehmern einerseits und Studienberatern andererseits gibt, um eine Brücke von der Hochschule in den europäischen Arbeitsmarkt für Absolventen zu bauen.

Brücken soll diese Konferenz nicht allein auf dieser Ebene weiterbauen. Mein Dank gilt der Europäischen Union ebenso wie dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, der Hochschulrektorenkonferenz und dem Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Ich begrüße deshalb stellvertretend für die Institutionen und Gruppen:

Frau Kornelia Haug vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn

Frau Barbara Steiger, Hochschulrektorenkonferenz, Bonn

Mr. Tony Raban, Cambridge, den Leiter der Employment Group der FEDORA

Herrn Joachim Klaus, Karlsruhe, den Vizepräsidenten der FEDORA

und als Vertreter der Hansestadt Rostock den Senator für Schule, Kultur und Sport, Herrn Enoch Lemcke

und nicht zuletzt begrüße ich Sie alle hier, die auch von weit her nach Rostock gereist sind.

Lassen Sie mich nun bitte noch einmal kurz zu meinem Ausgangspunkt zurückkehren, nämlich zu dem Ziel, die Kluft zwischen Studium und Beruf nicht weiter vertiefen zu wollen, sondern im Gegenteil die beiden Systeme Bildung und Arbeitsmarkt anzunähern, flexibel auf die raschen Veränderungen zu reagieren.

Sie sind an eine sogenannte Ost-Universität gekommen. Diese Formulierung kann ganz viel und ganz wenig bedeuten.

Aus den vielen Assoziationen wähle ich eine, die ein Schlaglicht auf das Thema der Konferenz aus universitärer Sicht wirft: Sie sind an einer Universität, in der auch vor 1989/90 die Lehre mehr Mittelpunkt war als an altbundesdeutschen Universitäten.

Hochschullehrer wurden nicht nur an ihren Forschungsleistungen, sondern auch an der Qualität ihrer Lehre, an ihrem Verhältnis zu den Studierenden gemessen. Denkt man die Lenkungsmechanismen des Staates und seine Doktrin weg und erinnert sich an die gute Betreuungsrelation (etwa 1 : 5), so hatte diese Orientierung auf den Studierenden die Chance, eine individuelle Bindung an den Gegenstand Wissenschaft zu entwickeln und die motivierende Komponente im Studienverlauf zu stärken, das Studium war wissenschaftseinübend und berufs-orientierend.

Dies erwähne ich, weil hier eine Tradition ist, die wir gern hielten und die, als Studienberatung hier aufgebaut wurde - institutionalisiert gab es sie vorher nicht -, prägend für Vorstellungen auf zentraler und dezentraler Ebene war. Die Bindung, die Studienberater hier an die Lehre haben, und die Anforderungen, denen sie aus eigener Kraft nachkommen, sind dabei groß.

Insofern ist für mich die Konferenz auch ein Beitrag, dieses Engagement in der „eigenen“ Universität zu halten und zu vermitteln und Voraussetzungen zu schaffen, die reformerischen Ideen in Gang zu halten und einen Beitrag gegen die immer stärker anschwellenden Rechtsprechungen z. B. in Prüfungsfragen, gegen die zunehmende Verrechtlichung einer Institution, die eigentlich eine lebendige Körperschaft sein sollte, zu leisten.

Darüber hinaus hoffe ich, daß die Konferenz in ihrer hochaktuellen Fragestellung Ergebnisse bringt, die Politiker - unabhängig vom politischen Standort - überzeugt, Geld in die Bildung zu geben und Vertrauen in die Verwertbarkeit von Bildung zu haben. So, wie das komplexe Bewußtsein über den Auftrag der Universität und ihrer Lehre bei den Lehrenden vorhanden sein soll, so sollten sich auch die Politiker bewußt sein, daß Bildung - Ausbildung - Forschung und Wirtschaft ein Ganzes sind, und es - wie schon zuvor gesagt - niemals ein „Zuviel“ an Bildung geben kann.

Die Konferenz hilft vielleicht nicht nur, europäische Erfahrungen in den Begleit- und Vermittlungssystemen für das Eigene zu prüfen; ich wünschte mir, daß sie Arbeitgeber und Hochschullehrer zum Nachdenken über die Bilder, die sie gegenseitig voneinander haben, bringt, denn viel zu lange haben Arbeitgeber ein Qualifikationsprofil für die Hochschulabsolventen formuliert, das weit überzogen war; und viel zu lange träumt der Hochschullehrer vom Ideal des Vollakademikers: Weder „Klein-Humboldt“-sitzend im Kämmerlein, ohne andere Leidenschaft als die Anhäufung von Bildung - noch der 21-jährige dynamische, teamfähige Spezialist mit Sprachkenntnissen und Führungsqualitäten sind Teil unserer Wirklichkeit.

In den Beratungsstellen der Hochschulen hat der Alltag gezeigt, daß ein nicht zu unterschätzendes Problem in der Beratung heute nicht mehr so sehr der Mangel als vielmehr die zum Teil chaotische Vielfalt von Informationen ist, denen sich Schüler und Studierende ausgesetzt sehen.

Hinzu kommt, daß die Motive, ein Studium zu beginnen, mit der persönlichen Bildungsgeschichte, den sozialen Bindungen, aber auch mit dem Niveau der Hochschule wie mit der gesellschaftlichen Situation zusammenhängen.

Natürlich knüpfen viele Studenten an ein erfolgreiches Studium die Vorstellung einer guten beruflichen Entwicklung, andere aber richten ihr Interesse zuerst einmal auf das studentische Leben; wieder andere wollen sich einfach mit Wissenschaft beschäftigen.  
Letztlich soll der Weg durch die Hochschule aber immer ein Weg zu einer beruflichen Tätigkeit sein.

Daß die Konferenz Wegweiser dazu ist, das wünsche ich Ihnen und mir, aber vor allem den Betroffenen, den Studierenden.

Vielen Dank!



Magnifizenz,  
meine Damen und Herren,

im Auftrage und Namen des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, Herrn Professor Dr. Erichsen, darf ich Sie zu der 4. Europäischen Konferenz der Fedora Employment Group hier in Rostock herzlich begrüßen und Ihnen viel Erfolg, gute und anwendbare Ergebnisse wünschen. Als die Bitte an den Präsidenten herangetragen wurde, hier ein Grußwort zu halten, war bereits ein leider unaufschiebbarer Termin für den Präsidenten und das Präsidium festgesetzt worden, so daß niemand aus dem Präsidium ein Kommen nach Rostock ermöglichen konnte.

Ich selber, die ich seit der Gründungsphase Fedora sehr verbunden bin, obgleich meine Tätigkeit bei der Hochschulrektorenkonferenz nicht mehr die Beratung von Studierenden und Hochschulabsolventen umfaßt - ich freue mich, daß eine weitere Veranstaltung von Fedora in Deutschland in diesem Jahrzehnt stattfindet. 1991 führten wir in Berlin das 4. Europäische Kolloquium durch, was sich insofern als etwas Schwieriges und Neues darstellte, als wir noch ganz unter dem Eindruck der Wiedervereinigung standen. Die aber hat damals viele Diskussionen und Gespräche geprägt und insofern - so wenigstens war danach das nicht nur große, sondern hoffentlich auch ehrliche Echo - dem allgemeinen einen besonderen Erfolg hinzugefügt.

Heute sind wir in einer Universität der neuen Bundesländer: Und darüber freue ich mich besonders. Denn die Hochschulen in diesen Bundesländern haben noch mit vielen Aufbauproblemen zu kämpfen, so daß es nur allzu verständlich wäre, wenn sie andere Fragen und Themen noch nicht aufgriffen. In zweierlei Hinsicht halte ich diese Tagung hier in Rostock für besonders wichtig: zum einen für die Universität selber, weil sie - sozusagen - aus den Erfahrungen anderer Staaten lernen kann - und das sogar während der europäischen Woche in Deutschland - zum anderen für die ausländischen Teilnehmer, die ihrerseits lernen können, wie Engagement, überdurchschnittlicher Leistungswille und auch Idealismus innerhalb kurzer Zeit eine Universität aus einem totalitären System in ein freiheitlich-demokratisches überführen kann.

Das Thema Ihres Kolloquiums ist „Hochschulabsolventen für den europäischen Arbeitsmarkt - eine Herausforderung für die Universitäten, Berufsorientierung in der Studienberatung“. Die effektive und verantwortungsvolle Wahrnehmung der aus diesem Thema resultierenden Aufgaben stellt eine Herausforderung für die Studienberatung und damit für die Studienberaterinnen und Studienberater dar. Sie müssen über umfangreiche Informationen verfügen, sie müssen in Europa gewissermaßen zu Hause sein. Kenntnisse der Hochschul- und Studiensysteme sowie der Weiterbildung, der Studien- und Prüfungsbedingungen in den Partnerländern, eigene Mobilität und Fremdsprachenkenntnisse sowie Einblicke in die unterschiedlichen europäischen Kulturen, aber auch in die Arbeitswelt und Verständnis für ihre Andersartigkeit und Verschiedenartigkeit - dies alles sind Anforderungen, denen sich die Studienberatung stellen muß. Jedenfalls dann, wenn sie die Studierenden fachgerecht beraten und im Hinblick auf die erwähnten Ziele motivieren will. Doch das Ziel einer Vorbereitung auf den europäischen Arbeitsmarkt kann nicht allein Aufgabe der Studienberatung sein. Gerade an der Schnittstelle Hochschule/Arbeitsmarkt, also in der letzten Phase eines Studiums, spätestens dann, muß die Arbeitgeberseite anfangen, ihren „Part“ zu spielen. Seit langem bedauere ich, daß wir in Deutschland nichts Vergleichbares zu dem englischen „Careers Advisory Service“ haben - bei uns handelt es sich in der Regel um Einzelinitiativen von Hochschullehrern oder Unternehmen, wobei letztere sich i.d.R ausschließlich oder vorwiegend an die Besten wenden wie aus einer Beilage zu dem 96er Programm der Studienstiftung des Deutschen Volkes „Wissenschaft und Praxis“ hervorgeht.

Doch was geschieht mit dem größeren Teil der Studierenden, der Absolventen, mit denen, die nicht die Crème de la Crème sind? Hier setze ich in diese Konferenz große Hoffnungen und stelle mir vor, daß wir im Bereich des „careers advisory“ institutionell tätig werden müssen. Denn die veränderten Strukturen im Bildungswesen, die Haltung der Studierenden in ihrer großen Mehrzahl, ein Studium nur als Berufsausbildung und nicht mehr als Ausbildung für die Wissenschaft oder als zweckfreies Studium zu sehen, erfordert von den Hochschulen ein Umdenken, ein Umdenken in die Richtung, als sie sich mehr Gedanken über die Zukunft ihrer Absolventen machen müssen.

Lassen Sie mich noch eine Bemerkung machen: Im Zeitalter der medialen Vernetzung und der damit zunehmenden Möglichkeiten, über Medien Informationen abzurufen, sehe ich persönlich die Gefahr einer steigenden Entpersönlichung von Kommunikation, eines schwindenden Miteinanders. Ich halte jedoch für jede Beratung und auch für die meisten Informationen den menschlichen Kontakt, das Gespräch für unabdingbar. Studierende und Absolventen müssen die Möglichkeit haben, im persönlichen Gespräch mit Beratern und möglichen zukünftigen Arbeitgebern - national und international - ihre Möglichkeiten, die Erwartungen, die man an sie hat, zu erörtern. Nur so können sie versuchen, den an sie gestellten Anforderungen gerecht zu werden, sich auf die Erwartungen einzustellen und umgekehrt können die Arbeitnehmer sich ein Bild von denen machen, die um Arbeit nachsuchen. Es ist nicht damit getan, papierne oder andere mediale minutiöse Informationen zu geben, es ist das Gespräch, das zählt.

Möge diese Konferenz erfolgreich sein, mögen Sie alle zufrieden und mit einem Sack voller Anregungen für Ihre weitere Arbeit heimgehen. Ich danke Ihnen !



Sehr geehrte Damen und Herren,

als Vertreterin des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie darf ich Sie sehr herzlich zur 4. Europäischen Konferenz der FEDORA Employment Group in Rostock willkommen heißen.

Gerne war das Bundesministerium bereit, diese Veranstaltung finanziell zu unterstützen. Mit ihrer Zielsetzung trifft diese Konferenz in den Kern der deutschen Diskussion um die Studienstrukturreform. Angesichts von Problemen wie langer Studienzeiten, einer hohen Zahl von Studienfachwechslern oder Studienabbrechern und steigender Akademikerarbeitslosigkeit wird vom Bund, den Ländern und den Hochschulen die Notwendigkeit gesehen, die Studieninformation sowie die Studien- und Berufsberatung vor Beginn, in der ersten Phase des Studiums sowie beim Übergang von der Hochschule in das Berufsleben zu verbessern.

Der Übergang vom Studium in den Beruf, die Schnittstelle zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, ist in den letzten Jahren zunehmend in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Von Studienberatung wird zunehmend erwartet, daß sie Studierende auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet, ihnen Anregungen und Orientierung für den Übergang vom Studium in den Beruf bietet. Es soll erreicht werden, daß die Studierenden ihr Augenmerk schon frühzeitig - und nicht erst nach dem Examen - auf die Anforderungen in den verschiedenen praktischen Tätigkeitsfeldern richten, ihr Studium dementsprechend berufsorientiert gestalten und schon während des Studiums Kontakte zu späteren Arbeitgebern knüpfen.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hatte daher gemeinsam mit dem Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern einen Modellversuch an der Universität Rostock gefördert, der das Ziel verfolgte, eine Konzeption für die Integration von studienbezogener Berufsorientierung in die allgemeine Studienberatung zu entwickeln. Die Schwierigkeiten bei der Durchführung dieses Modellversuchs haben gezeigt, daß diese Zielsetzung in deutschen Köpfen noch keine Selbstverständlichkeit ist.

Die vielseitige Zusammensetzung des Teilnehmerkreises dieser Veranstaltung verspricht eine interessante Debatte dieser Problemstellungen und bietet auch die Möglichkeit, durch Sie, meine Damen und Herren, als Multiplikatoren die Ergebnisse breit zu streuen. Die Idee der Veranstalter, unterschiedliche europäische Konzepte vorzustellen, bietet die Chance, von unseren europäischen Nachbarn zu lernen. Es geht dabei nicht um eine unkritische Übernahme, sondern um die Aufarbeitung von Erfahrungen, um ein besseres Verständnis der hinter anderen Konzepten stehenden Ideen, um die kritische Überprüfung der eigenen Position im internationalen Vergleich, um dann darauf aufbauend die eigenen Angebote weiterzuentwickeln.

Den Veranstaltern möchte ich jetzt schon für die geleistete Arbeit danken; der FEDORA Employment Group für die interessante Gestaltung des Programms und der Universität Rostock für ihre Gastfreundschaft. Ich wünsche der Veranstaltung einen guten und erfolgreichen Verlauf.



Magnifizienz,  
meine Damen und Herren,

als Vizepräsident von FEDORA erlauben Sie mir, dem begrüßenden Rund mit meinem Beitrag einen abschließenden Punkt nachzuschicken.

Ich möchte zuerst, auch im Namen der Präsidentin von FEDORA, Lucia Berta, der Working Group Employment und deren Koordinator Tony Raban herzlich dafür danken, daß nach den Tagungen in Cambridge (1990), Louvain-la-Neuve (1992) und Barcelona (1994) nun diese Tagung hier in Rostock stattfinden kann. Daß dieser Dank an Sabine Teichmann und ihrem Team weitergereicht werden muß, versteht sich von selbst, ist es doch gelungen, hier eine Atmosphäre von menschlicher Nähe zu schaffen, die sich sicher nur positiv auf die Arbeit der nächsten Tage auswirken wird. Sie erlauben, daß ich Heinz Augenstein in diesen Kreis des Dankes miteinbeziehe, der in gewohnter Kollegialität bei der Meisterung mancher Hürden in der Planung zur Seite stand.

Natürlich werden Sie Verständnis dafür haben oder es sogar erwarten, daß ich in meiner Begrüßung auch einige Worte zu FEDORA sage, um diejenigen, denen der Grund bisher entgangen war, FEDORA-Mitglied zu werden, auf eine Schiene zu setzen, die Begeisterung dieser europaweiten FEDORA-Familie zu erleben und über ein zukünftiges Mitwirken nachzudenken.

1988 an den Delphischen Quellen Griechenlands ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Studienberater an den Hochschulen der europäischen Länder zu befähigen, das Europäische Haus mitaufzubauen, den Austausch der Studierenden in Studium und in beruflichen Praktika zu fördern, deren Mobilität und die der Berater zu unterstützen, ein Netzwerk des gemeinsamen Verstehens - trotz der kulturellen, politischen, historischen, wirtschaftlichen Andersartigkeit eines jeden der europäischen Länder - aufzubauen, sich zu begegnen, zu sprechen, auszutauschen und gemeinsame Ideen und Projekte zu entwickeln!

In diesem Sinne hat FEDORA in der Zwischenzeit mehr als 400 Mitglieder, die sich schwerpunktmäßig auf 7 Arbeitsgruppen konzentrieren:

- *FEDORA - Training* - Fort- und Weiterbildung der Berater.

Wir sind gerade dabei, ein Curriculum für ein europäisches Masters-Degree in Counselling and Guidance mit Unterstützung der EU zu erstellen.

- *FEDORA - Handi* - Beratung, Betreuung und Unterstützung von behinderten Studieninteressierten - ein Thema, das lange Zeit schändlich vernachlässigt wurde.

FEDORA hat eine Handreichung in allen EU-Sprachen erstellt, mit deren Hilfe behinderte Studierende im Vorfeld in der Landessprache die ihrer Behinderung entsprechenden Gegebenheiten abfragen können, bevor sie an dieser Hochschule in dem anderen Land ihr Studium aufnehmen. Und die ersten Austauschprogramme haben stattgefunden: Wir haben im Augenblick z.B. einen blinden Studenten aus Krakau, eine unserer sehbehinderten Studierenden ist gerade aus Amsterdam zurückgekehrt, einer studiert in Oregon (USA) und ein anderer an der Universität Grenoble.

- *FEDORA - Psyche* - Diese Arbeitsgemeinschaft widmet sich dem gegenseitigen Austausch bezüglich der Weiterentwicklung psychologischer und therapeutischer Methoden in der Studienberatung. Eine Arbeitsgemeinschaft, die in ihrem europäischen Engagement - Tagungen und Publikationen - beispielhaft ist.

- *FEDORA - Employment* - Diese dürfen Sie hier erleben, so daß ich mir hier weitere Beschreibungen erspare.

- *FEDORA - Glossary* - Eine Arbeitsgruppe, die im Sinne der Gesamtaufgabenstellung von FEDORA sich der Terminologie und dem Bedeutungszusammenhang in der Studienberatung in den verschiedenen europäischen Ländern widmet und so etwas wie eine Beratungsphilosophie entwickeln möchte.

- *FEDORA - Postgraduate Studies* - Hier wird handfest an einem Führer für alle Aufbau- und Ergänzungsstudien an den europäischen Hochschulen gearbeitet, einschließlich der Zugangs-, Graduierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten.

- *FEDORA - Secondary and Higher Education Liaison* - Die jüngste der Arbeitsgemeinschaften - Der Austausch von Erfahrungen in der Beratung beim Übergang von der Schule in die Hochschule soll in einem ersten Arbeitsgang im Vordergrund stehen. Eine entsprechende Dokumentation aus jedem europäischen Land wird gerade abgeschlossen.

Alle drei Jahre findet ein großer FEDORA - Kongreß statt, nach Athen-Delphi (1988), Berlin (1991), Barcelona (1994), wird dieser 1997 in Rom stattfinden und der Reflexion und der Perspektive im Übergang in ein neues Jahrtausend gewidmet sein.

Als letztes i-Tüpfelchen von FEDORA darf ich noch die jährlich stattfindende Summer School erwähnen, die dritte ihrer Art findet in diesem Jahr in Amsterdam vom 27. August bis 1. September statt. Diese ist dem Thema "Decision Making for Life Long Learning" gewidmet.

Ich denke genug "Appetizer for FEDORA - Come and join us!"

**Die Zukunft für Hochschulabsolventen auf dem europäischen Arbeitsmarkt  
- Vier Sichtweisen -**

**Abrar Hasan**  
OECD, Paris

**Graduate Employment in Europe - The Labour Market Perspective**

1. It is a great pleasure for me to participate in the fourth FEDORA Employment Group Meeting. The subject of graduate employment is receiving increasing attention. My task is to describe the broad labour market perspective as a background for your discussion of specific issues facing employment services at post-secondary institutions. In doing so, I must hasten to add that the process of moving into job involves multiple perspectives, the labour market perspective is only one among them. It is, therefore, very heartening to see that this conference has brought together a range of expertise and points of view to discuss this important issue. I should also add that my comments will often refer to an OECD-wide perspective, not exclusively the European situation, which is your primary focus.

2. My remarks will be in three parts: I will be describing, first, in broad outlines, the labour market situation of young adults. Part II will highlight some of the salient forces currently affecting the labour demand and skills supply pertaining to young adults. The concluding part will address the issue of graduate employment in the wider context of "lifelong learning for all", a strategy adopted by OECD Education Ministers at their five-yearly meeting in January 1996.

*1. The Youth Labour Market*

3. First, a matter of definition. When speaking of the youth labour market, analysts usually think of the age-group 15 to 24. This is clearly a matter of convention. Evidence is growing that the process of absorption into the labour market is a long one, with various phases depicting just about full-time participation in schooling, at one end of the spectrum, to full-time jobs at the other end [Employment Outlook, 1996; Education at a Glance: Analysis, Forthcoming]. Given the focus of this conference, it seems appropriate to concentrate on the age-group 21-24. I will refer to this group as young adults.

4. Labour market performance can be measured in a variety of ways. Unemployment in number, rate, frequency and duration is a widely-used measure, even though it is not a comprehensive measure and must be supplemented with other assessments. The nature and characteristics of employment, non-participation and earnings are other important elements. Taking the unemployment situation as a starting point it is useful to look at the aggregate picture first. The long-term view, depicted in Chart I, shows an upward drift in the aggregate unemployment rate for OECD countries. The rate for European countries was well below the United States in the early 1970s but is now well above. Rates in Spain, Ireland and Finland are particularly high compared to other countries.



5. The aggregate unemployment rate sets the scene, as it is a good predictor of the unemployment rates of young adults [Education at a Glance: Analysis, Employment Outlook, 1996]. It is clear that rates for young adults are very high, generally 1 1/2 times the adult rate, often twice as high. Since 1979, the ratio of youth-adult rates has risen, the only exception being Denmark. This increase is a concern in itself but there are three additional reasons for heightened political concern; they pertain to the demographic profile, participation in the labour market, and structure of employment.

6. Demographic developments over the last several decades have meant that the proportion of young adults has fallen over the 1980 to 1994 period. Chart II shows that the 15-24 cohorts which made up some 44 per cent of population in 1980 declined to around 35 per cent in 1994. The figures for EU countries (12) are approximately 42 and 34, respectively. This general picture holds for all OECD countries, except Japan. There are country variations, of course; the changes are relatively smaller in Greece, Italy, Ireland and Spain and much larger in Canada and the US. The supply-side developments should, potentially, have had a beneficial impact on the young-adult labour market. The rise in their relative rates of unemployment is therefore more worrying.

7. Participation in the labour market is technically measured as the percentage of population (of a given age-cohort) that is either employed and/or unemployed. Those neither in employment nor unemployed are considered as not in the labour force (or NLF). For example, persons in education will be considered outside the labour force if they do not meet the criteria of employment or unemployment as defined in labour force surveys. Measured in these terms, the participation rate of young adults has fallen since the late 1980s, in the case of France and Italy quite dramatically. This adds to another set of concerns: with a smaller proportion of the population participating in the labour force, one would expect reduced pressure on the unemployment rate. Note, however, that when the labour force forms a smaller base, a given number of the unemployed shows up as a higher rate of unemployment. Note, also, that the employment-population ratio shows only a mild decline since the late 1980s, except in the case of France, where the decline has been dramatic.

8. Changes in the economy's industrial structure gives another cause for increased concern. Data for 12 OECD countries indicate that the sectors that have grown more rapidly happen to employ youths in greater proportion [Employment Outlook, 1996]. This factor alone should have improved unemployment experience for the young adult.

## *II. Skills and Competences: Supply and Demand*

9. Employment prospects for any particular age group should be seen in the context of the overall growth of the economy, usually measured by GDP growth rates. There is a significant deceleration in the long-term growth rates of OECD GDP from 5.1 per cent in the 1960s, to 3.3 in the 1970s and 2.7 per cent in the 1990s. Projections of long-term growth rates are usually notorious for their inaccuracy, none will be attempted here. A number of estimates are, however, available for several countries, usually in the form of possible scenarios rather than forecasts [Employment Outlook, 1993]. Available country estimates for periods up to 2000 vary widely, depending as they do on the differing assumptions they make. Nonetheless, they agree that a return to the 1960s is unlikely and the more likely scenario is a repeat of the 1980s when the average rate for the OECD was about 2.7 per cent. If the range for GDP growth is in that order, the overall employment growth of 1 per cent per annum recorded over the 1980s is not likely to be bettered. Given this rate of employment growth, what are the prospects for

young college graduates. Several aspects of demand and supply of young adults need to be examined to address this question.

10. Major developments have taken place on the supply side. Most OECD countries have achieved virtually universal secondary education, even though in some countries as much as 15 to 20 per cent of an age cohort still leaves secondary education without worthwhile qualifications. The drive now is for the "massification" of tertiary education, which comprises not only university education but other technical and general education at the post-secondary level [Lifelong Learning for All, Chapter 1]. A comparison of the secondary school age-cohorts between the mid-1980s and mid-1990s reveals significantly increased rates of attainment [Education at a Glance: Analysis, forthcoming]. In many countries more than 50 per cent of a cohort is now engaged in formal tertiary education. In addition, there are less formal learning arrangements where many young adults participate, including those at the enterprise level. The years spent in school are increasing. Measured over the period 1984-94 the average increase for OECD is about 8 to 13 percentage points in the participation by 22 year-olds in school [Employment Outlook, 1996].

11. On the demand side, the broader influences of technology, globalisation and trade liberalisation are profoundly affecting the nature of skill demand, as they raise the importance of continual learning in the workplace. The primary management paradigm in vogue since World War II, variously described as Taylorism or Fordism, is undergoing change. This paradigm tended to downgrade the skills required from workers. Put simply, under this approach, a large majority of relatively unskilled workers specialising in narrowly defined assignments was directed by a small group of skilled workers, which was generally charged with problem-solving and innovative thinking.

12. Recent work at the OECD has documented changes taking place in management practices [Flexible Enterprise: Human Resource Implications, (forthcoming) and Technology, Productivity and Jobs, 1996]. There is a growing realisation that the quality and commitment of workers is an essential component of a firm's competitive edge. In the „high trust“ approach, employers are placing a higher premium on staff who are capable of applying what they know and of learning in the context of problem-solving. The new practices emphasize that all workers can potentially contribute to improvements in products and services and that work should be organised to maximise skills and aim to continuously extract improved know-how from workers. There is a premium on skills of team-work; communication; for contributing to lower machine down-time; problem-solving; and speed of, and wider participation in, decision-making. Employers, typically, complain that the education system is not providing them with the product they need but they are usually not very clear what skills they require. There is, as well, a large difference between the skill requirements of the large firms compared with the small and medium-sized employers. The general picture that emerges, is that employers are as interested in qualifications as before but they increasingly want something more - a package of skills with evidence of applied experience. It is clear that the threshold of skills required by employers is rising.

13. Although there are many case studies on recruitment practices, they are too closely linked to specific circumstances of the firm and it is difficult to develop economy-wide assessments. Nonetheless, the fragmentary evidence points in the same general direction. Table 2 is symptomatic of these tendencies.



14. Labour market outcomes reveal the interplay of the forces of supply and demand. Other things being equal, one would expect increases in educational enrolment rates to be associated with less favourable employment and earning situation than previously. The data reveal, on the contrary, that returns to university education continue to remain high and that employment performance is better than for the less educated groups. The unemployment rates for persons with post-secondary qualifications are more favourable than labour force participants lacking such qualifications. For all countries, the unemployment rate for ISCED level 6 or 7 is lower than ISCED 5 and significantly lower than for ISCED levels 2 or 3 [*Jobs Study*, Chapter 7].

15. The data on employment show a significantly high rate of growth in employment of the highly-skilled workers. For each of the eight countries shown in Chart V employment growth over the eighties was positive for white-collar workers, whether low or high-skilled, while the rates were generally negative for blue-collar workers, both low and high-skilled. Aggregating by skill-levels alone (Chart VI) shows large differences in growth rates between the two categories.

16. It is true that the earnings of young adults have declined over the 1990s, relative, for example, to the age group 25-44 [*Employment Outlook*, 1996]. However, the relevant comparison here, is between young adults with and without post-secondary education. The data on earnings confirm that even though the supply of better-educated graduates is increasing the demand continues to outpace the supply [*Jobs Study*, Chapter 7, Table 7.A.1]. Better-educated gain in another way. They enjoy greater opportunities for formal training than other employed [*Employment Outlook*, 1991, *Jobs Study*, Chapter 7, Table 7.3].

### *III. Lifelong learning and transition between learning and work*

17. The issue of graduate employment needs to be examined in the wider context of the role of education and training in social and economic advancement. Persistently high unemployment levels have raised concerns about employment prospects, marginalisation and social exclusion. Firms' drive for greater flexibility has injected greater precariousness in jobs, and the use of non-standard forms is increasing. Reflecting more volatile product markets and short product cycles, there is a tendency towards shorter job tenures. Skills become outdated more quickly than previously. Individuals are now experiencing more changes in jobs over the life-cycle than before. For all these reasons there is a need to learn and re-learn work and life skills throughout life. The results of the first ever comparative international survey of literacy of the labour force has pointed out serious deficiencies in skills and competences of the OECD labour force [*Literacy, Economy and Society*, 1995]. When OECD Education Ministers met in January 1996 they adopted the strategy of "lifelong learning for all" as the best framework for promoting social and economic progress; and for strengthening democratic values and fostering personal development.

18. Education ministers gave high priority to facilitating the many transitions between learning and work. In country consultations undertaken as a follow-up to the *OECD Jobs Study* a very large majority of countries ranked it among the highest priority. Given its many dimensions, OECD policy analysis of these issues has taken several forms. Work just published in the *Employment Outlook* (1996) has highlighted the lengthening process of moving from full-time education to full-time work. The labour market of young adults is characterized by greater instability compared to the labour markets for adult workers, as the young search for their niche in the job market. The matching process involves significantly more job turnover than for

adults [Jobs Study, Chapter 7 and Lifelong Learning for All, Chapter 4]. The models of entry into jobs are, however, very different across countries. For example, the number of jobs held between the ages of 16 and 26 some 90 per cent of US youths have experienced more than three jobs. In contrast, in Japan only 1 to 4 per cent do so. The comparable proportion are 10 per cent for Germany, 10 - 13 per cent for Norway and 30-35 per cent for the United Kingdom. The question remains as to which approach is socially and economically more desirable.

19. Another work, in the final stages of publication, is the OECD-CERI study on school-to-work transition which evaluates country experiences in the provision of different types of education and training. It argues that the most successful countries are those whose employers take responsibility for the training of young people. Most industrialised countries are trying to reduce the traditional separation between vocational schooling, on the one hand, and general or academic education on the other. Finally, new work is being launched in the tradition of "thematic" reviews, that is, the policy experiences and options in regard to the school-to-work transition theme will be reviewed in a multi-country review this autumn.

## **L'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe - Les perspectives d'avenir du marché du travail**

1. C'est un grand plaisir pour moi de participer à cette 4ème réunion du Groupe FEDORA-Emploi. Le sujet de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur est de plus en plus au centre de l'attention. Ma tâche consiste à décrire les grandes lignes d'évolution du marché du travail pour jeter les bases de votre discussion qui portera sur les problèmes spécifiques auxquels font face les services de placement des établissements post-secondaires. Ce faisant, je dois ajouter tout de suite que le processus de la transition vers la vie professionnelle implique de multiples perspectives, la perspective d'avenir du marché du travail n'étant qu'une seule parmi tant d'autres. Pour cette raison, il convient de saluer le fait que cette conférence a rassemblé une vaste gamme d'expertises et d'opinions pour discuter de ce sujet important. Je dois aussi ajouter que mes remarques se rapporteront assez souvent aux perspectives globales de l'OCDE et non pas seulement à la situation purement européenne sur laquelle vous concentrerez votre attention.

2. Mes observations porteront sur trois éléments: dans un premier temps, je me suis proposé de décrire les grandes lignes de la situation du marché du travail pour jeunes adultes. Dans un deuxième temps, je mettrai l'accent sur quelques-unes des évolutions prédominantes qui affectent actuellement la demande en main-d'oeuvre ainsi que l'offre de capacités et de compétences par rapport aux jeunes adultes. La dernière partie de mon exposé traitera du problème de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur dans le contexte plus large de "l'apprentissage tout au long de la vie pour tout le monde", stratégie adoptée par les ministres de l'éducation des pays membres de l'OCDE lors de la réunion quinquennale de Janvier 1996.

### *1. Le marché du travail pour jeunes gens*

3. Tout d'abord, il convient de tomber d'accord sur une définition. Généralement, lorsqu'ils parlent du marché du travail pour jeunes gens, les analystes ont à l'esprit le groupe d'âge comprenant les personnes âgées de 15 à 24 ans. Evidemment, c'est une définition. On se rend de plus en plus compte que le processus d'absorption par le marché de l'emploi est long et comprend plusieurs phases: formation à plein temps, d'une part, et emploi à plein temps, d'autre



tre part [Employment Outlook, 1996; Education at a Glance: Analysis, à paraître prochainement]. Vu les objectifs de cette conférence, il me semble approprié de se pencher sur le groupe d'âge des personnes âgées de 21 à 24 ans. J'appellerai ce groupe: les jeunes adultes.

4. La performance du marché du travail peut se mesurer de manière différente. Le chômage - en nombre, taux, fréquence et durée - est une mesure généralement utilisée, même si elle n'est pas compréhensive et doit être complétée par d'autres évaluations. La nature et les caractéristiques de l'emploi, du non-emploi et des revenus sont d'autres éléments d'importance. Si l'on prend le chômage comme point de départ, il sera utile de jeter tout d'abord un coup d'oeil sur la situation d'ensemble. L'évolution à long terme, telle qu'elle est illustrée dans le Graphique I, démontre une augmentation du taux de chômage global dans les pays membres de l'OCDE. Les taux de chômage dans les pays européens ont été nettement inférieurs au taux des Etats-Unis au début des années 1970. Ils sont nettement supérieurs au taux des Etats-Unis maintenant. Comparés à d'autres pays, les taux de chômage de l'Espagne, de l'Irlande et de la Finlande sont particulièrement élevés.

5. Le taux de chômage global constitue l'élément déterminant. Il permet de prédire aisément les taux de chômage des jeunes adultes [Education at a Glance: Analysis, Employment Outlook, 1996]. Il est évident que les taux de chômage des jeunes adultes sont très élevés: généralement 1,5 fois et souvent 2 fois plus élevés que ceux pour les adultes. Depuis 1979, la proportion entre les taux pour les jeunes et ceux pour les adultes a été en hausse dans tous les pays, à l'exception du Danemark. Cette augmentation est inquiétante en soi, mais il y a trois raisons supplémentaires qui donnent de l'inquiétude sur le plan politique: le profil démographique, le taux d'activité, et la structure de l'emploi.

6. Les évolutions démographiques qui se sont opérées au cours des dernières décennies, rendent évident que la proportion des jeunes adultes a été en régression dans la période allant de 1980 à 1994. Le Graphique II montre que la génération des personnes âgées de 15 à 24 ans, qui représentait environ 44 pour cent de la population en 1980, est tombée à environ 35 pour cent en 1994. Les chiffres pour les pays membres de l'Union européenne (12) s'élèvent respectivement à environ 42 et 34 pour cent. Cette situation globale est représentative pour tous les pays membres de l'OCDE, à l'exception du Japon. Il y a bien entendu des variations entre les différents pays: les changements sont relativement moins importants en Grèce, en Italie, en Irlande et en Espagne, et ils sont plus prononcés au Canada et aux Etats-Unis. Normalement, les évolutions qui se sont produites sur le côté offre auraient dû avoir un impact bénéfique sur le marché du travail des jeunes adultes. C'est pourquoi la montée des taux relatifs de chômage de ce groupe est très préoccupante.

7. Techniquement, le taux d'activité est mesuré comme le pourcentage de la population (d'un groupe d'âge donné) qui est soit employée, soit sans emploi. Les personnes qui ne sont ni employées, ni sans emploi, sont considérées comme ne faisant pas partie de la population active (ou NLF). Par exemple, les personnes suivant une formation sont considérées comme ne faisant pas partie de la population active, si elles ne répondent pas aux critères de l'emploi ou du non-emploi tels qu'ils ont été définis dans les enquêtes portant sur le marché du travail. Mesuré en ces termes, le taux d'activité des jeunes adultes est tombé depuis la fin des années 1980, de manière assez dramatique dans le cas de la France et de l'Italie. Cette situation donne lieu à d'autres préoccupations: si une proportion moins importante de la population fait partie de la population active, l'on pourrait être amené à penser que les pressions sur les taux de chômage s'amenuisent. Notons, par contre, que si la population active forme une base moins large, un nombre donné de personnes sans emploi présente un taux de chômage plus élevé. Notons aussi que le rapport emploi/population est seulement en faible régression dans tous les pays depuis la fin des années 1980, à l'exception de la France où le déclin a été dramatique

8. Les changements qui ont lieu au niveau de la structure industrielle de l'économie donnent de l'inquiétude supplémentaire. Les données pour les 12 pays membres de l'OCDE indiquent que dans les secteurs où la croissance a été plus rapide, la proportion des jeunes embauchés est plus grande [Employment Outlook, 1996]. Ce facteur à lui seul aurait dû suffire pour améliorer les expériences que les jeunes adultes recueillent par rapport au chômage.

## II. *Capacités et compétences: offre et demande*

9. Les perspectives d'emploi pour n'importe quel groupe d'âge doivent être examinées dans le contexte de la croissance de l'ensemble de l'économie, qui est généralement mesurée en taux de croissance PIB. On constate une décélération significative des taux de croissance à long terme du produit intérieur brut de l'OCDE: de 5,1 pour cent dans les années 1960 à 3,3 pour cent dans les années 1970 et à 2,7 pour cent dans les années 1990. Comme les prévisions pour la croissance à long terme sont généralement notoires pour être imprécises, je ne tenterai pas d'en faire. Pourtant, il existe un nombre d'évaluations disponibles pour certains pays, généralement plutôt sous forme de scénarii que de pronostics [Employment Outlook, 1993]. Les évaluations disponibles pour différents pays et pour des périodes allant jusqu'à l'an 2000 varient largement, étant donné qu'elles sont fondées sur des approches variées. Quoi qu'il en soit, les évaluations s'accordent pour constater qu'un retour aux années 1960 est improbable et que le scénario plus probable est la répétition des années 1980 au cours desquelles le taux moyen de l'OCDE se situait à environ 2,7 pour cent. Si la croissance du PIB est de cet ordre de grandeur, il est improbable que la croissance globale au niveau de l'emploi s'élevant à 1 pour cent par an, telle qu'elle a été enregistrée au cours des années 1980, puisse être améliorée. Ayant à l'esprit ce taux de croissance de l'emploi, quelles seront les perspectives des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ? Pour aborder cette question, il convient d'examiner certains aspects de la demande et de l'offre de jeunes adultes.

10. Sur le côté offre se sont produites des évolutions de grande portée. La plupart des pays membres de l'OCDE ont effectivement mis en place des systèmes d'enseignement secondaire universel, même si, dans certains pays, 15 à 20 pour cent des élèves d'un groupe d'âge quittent l'enseignement secondaire sans avoir acquis suffisamment de qualifications. Les efforts se concentrent actuellement sur une "massification" de l'éducation tertiaire qui comprend non seulement la formation universitaire mais aussi d'autres formes d'enseignement technique et général au niveau post-secondaire [Lifelong Learning for All, Chapitre 1]. Une comparaison des groupes d'âge entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990 montre que les taux de réussite se sont améliorés de manière significative [Education at a Glance: Analysis, à paraître prochainement]. Nombreux sont les pays où plus de 50 pour cent d'un groupe d'âge suivent une éducation tertiaire officielle. En outre, il existe des possibilités d'apprentissage moins officielles auxquelles participent de nombreux jeunes adultes, y compris au niveau des entreprises. La formation se prolonge. Mesurée sur une période allant de 1984 à 1994, la hausse moyenne pour l'OCDE est d'environ 8 à 13 points de pourcentage pour les jeunes âgés de 22 ans suivant une formation à l'école [Employment Outlook, 1996].

11. Sur le côté demande, les grandes influences des technologies, de la mondialisation de l'économie et de la libéralisation des échanges commerciaux affectent profondément la nature de la demande en capacités, étant donné qu'elles mettent en relief l'importance croissante de l'apprentissage continu au poste de travail. Le paradigme de gestion primaire, qui a été en vogue depuis la Seconde Guerre mondiale et qui a souvent été défini comme taylorisme ou fordisme, change. Ce paradigme a eu tendance à dévaloriser les capacités requises des ouvriers. En somme, selon cette approche, une grande majorité d'ouvriers relativement peu qualifiés



mais spécialisés pour réaliser des tâches dans un domaine étroitement défini, est dirigée par un petit groupe d'ouvriers qualifiés qui est généralement chargé de résoudre les problèmes et de lancer une réflexion innovatrice.

12. Des travaux récents effectués à l'OCDE ont mis en évidence les changements qui ont lieu au niveau des pratiques de la gestion [Flexible Enterprise; Human Resource Implications, (à paraître prochainement), et Technology, Productivity and Jobs, 1996]. Les acteurs se rendent de plus en plus compte que la qualité et l'engagement des ouvriers est un élément essentiel pour l'avantage compétitif d'une entreprise. Sur la base du principe dit de crédit de confiance, les employeurs mettent l'accent sur un personnel capable d'appliquer les connaissances acquises et d'apprendre dans le cadre des solutions de problèmes. Dans le cadre de ces nouvelles pratiques, tous les ouvriers peuvent effectivement contribuer aux améliorations des produits et des services, et le travail est organisé de sorte que les capacités du personnel soient maximisées et qu'un savoir-faire sans cesse amélioré soit extrait des ouvriers. En outre, l'employeur met en évidence les capacités telles que: esprit d'équipe, capacités communicatives, efforts visant à réduire les temps de pannes de machines, faculté de résoudre les problèmes, compétence à prendre des décisions en temps utile et participation plus large au processus de prise de décision. Les employeurs regrettent souvent que le système éducatif ne leur fournisse pas les produits dont ils ont besoin, mais ils ne définissent pas clairement les capacités dont ils ont besoin. De même, il existe une grande différence entre les capacités requises par les grandes entreprises, d'une part, et celles requises par les petites et moyennes entreprises, d'autre part. En règle générale, les employeurs s'intéressent autant aux qualifications qu'avant, mais ils souhaitent quelque chose en plus: un ensemble de capacités et la preuve que le candidat a déjà recueilli des expériences pratiques. Il est évident que le niveau des capacités exigées par les employeurs augmente sans cesse.

13. Alors qu'il existe un grand nombre d'études de cas concernant les pratiques de recrutement en présence, celles-ci sont liées trop étroitement aux circonstances spécifiques en présence dans les entreprises. Il est donc difficile de mettre au point des évaluations pour l'ensemble de l'économie. Néanmoins, les preuves fragmentaires à notre disposition permettent de définir des tendances générales illustrées dans la Table 2.

#### *Données concernant les évolutions sur le marché du travail*

14. Les données par rapport aux évolutions sur le marché du travail font ressortir le jeu des forces de l'offre et de la demande. Toutes les autres données étant inchangées, on pourrait penser que la montée du nombre d'inscriptions au niveau du système éducatif est en rapport avec une situation d'emploi et une situation de revenus moins favorables qu'auparavant. Par contre, les données indiquent que le nombre de personnes retournant aux universités reste élevé, et que l'efficacité de l'emploi est plus grande que pour les groupes d'âge moins éduqués. Les taux de chômage pour les personnes ayant acquis des qualifications post-secondaires se présentent plus favorablement que ceux pour les personnes actives qui n'ont pas acquis ces qualifications. Pour tous les pays, le taux de chômage pour ISCED, niveau 6 ou 7, est inférieur au taux d'ISCED 5, et significativement inférieur au taux pour ISCED, niveau 2 ou 3 [Jobs Study, Chapitre 7].

15. Les données pour l'emploi montrent un taux de croissance significativement élevé pour les ouvriers à très haute qualification. Dans chacun des huit pays représentés dans le Graphique V, la croissance au niveau de l'emploi au cours des années 1980 a été positive pour les employés de bureau, indépendamment du niveau de qualification, alors que les taux ont été généralement négatifs pour les ouvriers de faible et de haute qualification. En s'appuyant uniquement sur les niveaux de qualification (voir Graphique VI), l'on obtient de larges différences des taux de croissance pour les deux catégories.

16. A vrai dire, les revenus des jeunes adultes se sont réduits au cours des années 1990, par rapport au groupe d'âge de 25 à 44 ans, par exemple [Employment Outlook, 1996]. Pourtant, la comparaison essentielle doit porter sur les jeunes adultes ayant reçu une éducation post-secondaire et ceux qui ne l'ont pas reçue. Les données concernant les revenus apportent la preuve que malgré le fait que l'offre en diplômés mieux éduqués est en nette progression, la demande continue à être supérieure à l'offre [Jobs Study, Chapitre 7, Table 7.A.1]. Les diplômés mieux éduqués gagnent aussi dans d'autres domaines. Ils ont de plus grandes opportunités pour suivre une formation officielle que les autres employés [Employment Outlook, 1991, Jobs Study, Chapitre 7, Table 7.3].

### *III. L'apprentissage tout au long de la vie et la transition de l'enseignement supérieur à l'activité professionnelle*

17. Le problème de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur doit être examiné dans le contexte plus large du rôle à jouer par l'éducation et la formation dans le progrès social et économique. La persistance des hauts niveaux de chômage, illustrée dans le Graphique I, a donné de l'inquiétude par rapport aux perspectives d'emploi, à la marginalisation et à l'exclusion sociale. Les efforts des entreprises visant à augmenter la flexibilité ont contribué à augmenter la précarité de l'emploi. Les formes d'emploi non standardisés sont en progression. Résultat de la volatilité accrue des marchés des produits et de la courte durée des cycles de produits, une tendance vers les emplois de plus courte durée se manifeste. Les capacités deviennent obsolètes plus rapidement que par le passé. Les individus sont obligés de changer d'emploi plus souvent dans leur vie professionnelle qu'auparavant. Pour toutes ces raisons, l'obligation s'impose d'acquérir et de réacquérir des capacités pratiques pour le travail et pour la vie, et ceci tout au long de la vie de l'individu. Les résultats de la première enquête comparative concernant le niveau d'éducation de la population active, qui ait jamais été réalisée au plan international, a mis l'accent sur les déficits sérieux existant au niveau des capacités et des compétences de la population active des pays membres de l'OCDE [Literacy, Economy and Society, 1995]. Lorsque les ministres de l'éducation des pays membres de l'OCDE se sont réunis en Janvier 1996, ils ont adopté une stratégie de "l'apprentissage tout au long de la vie pour tout le monde" comme le meilleur cadre pour la promotion du progrès social et économique, pour le renforcement des valeurs démocratiques, et pour l'encouragement du développement de la personnalité de l'individu.

18. Les ministres de l'éducation ont accordé la plus grande attention à faciliter les nombreuses transitions de l'enseignement supérieur à l'activité professionnelle. Au cours des consultations avec les pays membres effectuées à la suite de l'Etude portant sur l'emploi (Jobs Study) de l'OCDE, une très grande majorité de pays a donné la plus grande priorité à cet objectif. Etant donné que cette tâche comprend de nombreuses dimensions, l'analyse générale de ces problèmes par l'OCDE a été réalisée sous différentes formes. Les travaux qui viennent d'être publiés dans Employment Outlook (1996) soulignent le prolongement du processus de transition à partir de la formation à plein temps vers l'activité professionnelle à plein temps. Le marché du travail pour jeunes adultes est caractérisé par une plus grande instabilité par rapport à celui pour travailleurs adultes, étant donné que les jeunes sont à la recherche de leurs créneaux. Le processus d'adaptation implique un nombre essentiellement accru de changements d'emplois que chez les adultes [Jobs Study, Chapitre 7 et Lifelong Learning for All, Chapitre 4]. Toutefois, les modèles d'entrée en activité professionnelle varient largement entre les différents pays. Par exemple, à la question de savoir combien d'emplois ont occupé les personnes âgées de 16 à 26 ans, quelque 90 pour cent des jeunes américains répondent qu'ils ont occupé plus de trois emplois. Par contre, ce pourcentage varie entre 1 et 4 pour cent au Japon. La

proportion comparable est de 10 pour cent pour l'Allemagne, 10 à 13 pour cent pour la Norvège et 30 à 35 pour cent pour le Royaume-Uni. Une question reste: quelle approche est préférable du point de vue social et économique?

19. Un autre travail, qui est en train d'être préparé pour la publication, est l'étude OCDE-CERI (Centre pour la Recherche et l'Innovation dans l'Enseignement) sur la transition de l'école à l'activité professionnelle. Cette étude fait le point des expériences recueillies par différents pays lors de la mise à disposition de divers types d'éducation et de formation. Selon cette étude, les pays avec les plus grands succès sont ceux où les employeurs prennent en charge la formation des jeunes. La plupart des pays industrialisés s'efforcent de réduire la séparation traditionnelle entre la formation professionnelle, d'une part, et l'enseignement général ou l'éducation académique, d'autre part. Finalement, de nouveaux projets sont actuellement lancés qui se fondent sur les rapports "thématiques" traditionnels: les expériences et les options générales recueillies par égard à la transition de l'école à l'activité professionnelle seront examinées à l'automne de l'année courante dans le cadre d'une étude portant sur plusieurs pays.



## **Die Zukunft für Hochschulabsolventen auf dem europäischen Arbeitsmarkt - Aus universitärer Sicht**

In Deutschland sind Studienberatung und Berufsberatung institutionell klar getrennt: Studienberatung geschieht an den Hochschulen, und zwar als allgemeine Studienberatung und Fachstudienberatung, und Berufsberatung liegt in der Zuständigkeit der Bundesanstalt für Arbeit, die für Hochschulabsolventen spezielle Beratungsdienste anbietet. Dies hat seinen politischen Grund darin, daß die Hochschulen sich für die Berufsfindung ihrer Absolventen nicht zuständig fühlen.

In anderen Staaten der Europäischen Union wird hierüber oft anders gedacht, dort gehört es zu den selbstverständlichen Aufgaben der Hochschulen, ihren Absolventen beim Übertritt in die Arbeitswelt durch entsprechende Kontaktvermittlung zu potentiellen Beschäftigungen behilflich zu sein. Dies ist insbesondere dann üblich und naheliegend, wenn die Hochschulen in Konkurrenz um Studiengebühren zahlende Studenten stehen. Dann kann ein Aspekt der Attraktivität für die Studenten sein, wie intensiv und erfolgreich sich die Hochschule um einen Übergang der Absolventen ins Berufsleben bemüht. Deutsche Hochschulen, vor allem die Universitäten, sehen sich in der Tradition des Ideals von Wilhelm von Humboldt, der den Universitäten Preußens eine Prägung gab, die bis heute in der Grundauffassung von Aufgabenstellungen der Universitäten fortwirkt. Danach sind Universitäten keine höheren Berufsschulen mit der Aufgabe einer wissenschaftlichen Qualifizierung für hochqualifizierte Arbeitskräfte, sondern Bildungsanstalten, deren Spezifität in der Teilhabe der Studenten an Forschungsprozessen besteht, die unabhängig von der Ausbildungsaufgabe als eigenständige Grundaufgabe an den Universitäten betrieben werden. Die berufliche Relevanz von Studien, die auf diese Weise forschungsorientiert betrieben werden, ergibt sich nach diesem Selbstverständnis von Universität nicht in aktuellen Ausrichtungen auf Bedürfnisse praktischer Handlungsfelder, sondern indirekt in der Bedeutung der jeweils studierten Wissenschaftsdisziplin für die Definition und Lösung von Problemen in der Praxis, zu denen diese Wissenschaft relevante Beiträge liefern kann.

Diese Auffassung ist oft kritisiert worden, meist mit dem Diktum der Praxisferne eines so verstandenen forschungsorientierten Studiums: Eine solche Kritik verkennt jedoch die spezifischen Leistungen eines Studiums einer Wissenschaftsdisziplin, das nicht direkt an aktuellen Berufsaufgaben orientiert ist. Die damit gewonnene Abstraktion der Problemdefinitionen und Problemlösungen bei gleichzeitigem Rückgriff auf den Fundus gesicherten Wissens aus der jeweiligen Disziplinperspektive führt oft - so zeigt das Tätigwerden von Universitätsabsolventen in den Praxisfeldern - zu innovativen Einsichten und Lösungswegen, die auf anderen Wegen nicht zu gewinnen wären. Deshalb ist der Vorwurf der Praxisferne von forschungsorientierten Studien an Universitäten in pauschaler Form nicht stichhaltig.

Damit ist ein erster Grund benannt, warum Universitäten sich - besonders in Deutschland - um die Zukunft ihrer Absolventen auf dem Arbeitsmarkt nicht sonderlich sorgen. Entsprechend sind die Veränderungen der Berufseinmündung von Hochschulabsolventen auf dem europäischen Binnenmarkt auch bisher kaum von den Universitäten thematisiert worden. Eine Ausnahme ist die Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz zur Stärkung interkultureller Kompetenz. Darauf werde ich noch eingehen.

Nun ist diese Nichtthematisierung der Berufseinmündung von Hochschulabsolventen nicht nur auf das skizzierte Selbstverständnis der Universitäten im Sinne Humboldts zurückzuführen. Es gibt einige andere Gründe, die auf der besonderen Funktion und systematischen Einbindung von Universitäten in der Gesellschaft beruhen. Selbst wenn man sich stark an der Auffassung



orientieren würde, Universitäten seien heutzutage faktisch so etwas wie höhere Berufsschulen, wäre eine Berücksichtigung der Berufseinmündung und der Absorption ihrer Absolventen auf dem Arbeitsmarkt gar nicht einfach möglich. Die durchschnittliche Dauer eines Studiums von gegenwärtig etwa fünf Jahren ist in vielen Berufsbereichen erheblich länger als die dort auftretenden Trends der Nachfrage nach Absolventen, sowohl in quantitativer Hinsicht als auch qualitativ im Blick auf spezielle Qualifizierungen und Spezialisierungen. Überdies haben sich diese Trends allesamt als unvorhersehbar erwiesen. Sämtliche bisher erstellten Prognosen über den Bedarf an Hochschulabsolventen haben sich im nachhinein als falsch herausgestellt. Und die aktuellen Anforderungen können wegen der Kurzfristigkeit der Änderungen nicht zum Maßstab von Entscheidungen über den Aus- oder Abbau von Studiengängen und auch nicht für individuelle Studienberatungen im Blick auf die Situation des künftigen Arbeitsmarktes gemacht werden.

Orientieren darf man sich allenfalls an langfristigen Trends und Rahmenbedingungen, etwa der Zunahme des Dienstleistungssektors gegenüber den beiden Produktionssektoren oder dem Trend zur Globalisierung aller Märkte, auch der Arbeitsmärkte. Deshalb ist festzuhalten: Universitäten können sich gar nicht viele ergiebige Gedanken über die künftige Absorption der gerade Studierenden auf dem Arbeitsmarkt machen.

Diese negative Antwort auf die durch das Thema gestellte Aufgabe muß verschärft werden durch den Verweis auf eine zweite systematische Besonderheit der Universität. Die in ihr betriebene Wissenschaft und Forschung, an der die Studenten teilhaben und dadurch ausgebildet werden, ist kosmopolitisch ausgerichtet. Die Ergebnisse beanspruchen Gültigkeit überall auf der Erde, die kommunikativen Netzwerke der Disziplinen sind weltweit gespannt und bedienen sich ganz überwiegend der Verkehrssprache Englisch. Von dieser Beschreibung gibt es nur wenige Ausnahmen von Wissenschaften mit ausgesprochenem Regionalbezug. Diese kosmopolitische Orientierung der Wissenschaft macht regionale Orientierungen irrelevant, und das trifft grundsätzlich auch auf Großregionen wie Europa zu. Also wird fachlich nicht für die Situation in Europa ausgebildet, sondern für ein Tätigwerden überall in der Welt.

Trotz des Kosmopolitismus in der Wissenschaft haben sich nationale Traditionen der Ausbildung herausgebildet. So unterscheidet sich das Studiensystem in Deutschland, aufbauend auf einer allgemeinen Hochschulreife, mit seinen vier- bis fünfjährigen Studiengängen und Diplomabschlüssen erheblich vom System der Colleges und der Universitäten mit anderer Staffe­lung der Studiengänge etwa in Großbritannien. Die europäische Einigung unterstellt diese verschiedenen nationalen Ausbildungstraditionen einer europaweiten Diskussion und Konkurrenz. Diskutiert werden müssen die Traditionen jeweils im Blick auf die gewünschte Mobilität der Studenten zwischen den verschiedenen nationalen Ausbildungssystemen. Hierbei entstehen Anerkennungsfragen der nicht ohne weiteres kompatiblen Ausbildungsformen. In solchen Diskussionen wird immer wieder gefordert, die verschiedenen Systeme zu vereinheitlichen, um den Austausch und den Wechsel problemlos innerhalb Europas realisieren zu können. So geraten die nationalen Ausbildungstraditionen unter einen bisher nicht erlebten Rechtfertigungsdruck. Es muß geklärt und begründet werden, was jeweils warum so gestaltet ist und künftig auch bleiben soll, wie es bisher gewesen ist. Dabei erweist sich oft, daß viele Elemente der Ausbildungstraditionen vor allem aus der Kraft des Faktischen ge­lebt haben, aber nicht ohne weiteres gut begründet werden können und schon gar nicht gegen andere Ausbildungsformen mit nachvollziehbaren Gründen zu behaupten sind. Eine Konkurrenz zeichnet sich ab, wenn auf dem europäischen Arbeitsmarkt tatsächlich eine weitgehende Mobilität von Universitätsabsolventen eintritt - wie zwar erwartet wird, aber noch nicht Realität ist. Dann nämlich konkurrieren nicht nur die Individuen um den zu besetzenden Arbeitsplatz, sondern indirekt auch die faktische oder vermutete Leistungsfähigkeit der jeweiligen Ausbildungen. Sollte sich dabei erweisen, daß bestimmten Ausbildungsarten von den Beschäftigern der Vorzug gegeben werden würde, könnte dies nicht ohne Rückwirkungen auf die nationalen Hochschulsysteme bleiben; denn die inattraktiven müßten ihre zurückgehende Nachfrage ihren staatlichen Geldgebern gegenüber rechtfertigen.

Die durch die europäische Einigung in Gang kommende Überprüfung der nationalen Ausbildungsstrategien wird eher die Studienorganisation betreffen, also die Dauer der vorauslaufenden Schulbildung, die Dauer des Studiums, die Art der Zwischenabschlüsse, die Möglichkeiten der Fächerkombination und der Abfolge von Studienstufen. Demgegenüber ist wegen des angesprochenen Kosmopolitismus der Wissenschaften nicht zu erwarten, daß die Studieninhalte zwischen den nationalen Ausbildungsformen wesentlich divergieren.

Wenn Hochschulabsolventen auch außerhalb des eigenen Sprach- und Kulturraumes beruflich tätig werden sollen, wollen und müssen, dann ist der Aufbau einer interkulturellen Kompetenz unerlässlich. Das ist seit langem unbestritten und wird bei internationaler Arbeitsmigration von hochqualifizierten Arbeitskräften von den Arbeitgebern durch das Angebot entsprechender interkultureller Kommunikationstrainings angegangen. Für Berufsanfänger hingegen würde sich die Anforderung stellen, solche Trainings auf eigene Kosten privat zu besuchen. Deshalb hat die Hochschulrektorenkonferenz kürzlich in einer Empfehlung an ihre Mitgliedhochschulen darauf hingewiesen, daß bereits im Rahmen der Erstausbildung Angebote zum Aufbau interkultureller Kompetenz vorzusehen seien. Solche Angebote müssen weit und wesentlich über Sprachkurse mit landeskundlichen Elementen hinausgehen. Zum Zurechtfinden in einem sprachlich und kulturell unvertrauten Umfeld gehören effektive Strategien des Umgangs mit zunächst kulturellen Differenzen, die zu schwerwiegenden Mißverständnissen führen können, was im Berufsbereich gravierende Konsequenzen nach sich ziehen kann. Für den europäischen Arbeitsmarkt stellt sich das Erfordernis, unbedingt in Sprache und Kultur des Residenzlandes kundig zu sein. Schulkenntnisse in Englisch und Französisch reichen für ein Tätigwerden in all den Ländern nicht hin, in denen diese Sprachen nicht Verkehrssprachen sind. Die politisch gewollte Vielsprachigkeit in der Europäischen Union stellt deshalb für ein Tätigwerden auf dem europäischen Binnenmarkt gerade für hochqualifizierte Arbeitskräfte - mehr als für einfach- und mittelqualifizierte - hohe Anforderungen an interkulturelle Kompetenz. Darauf sind die Universitäten bisher nicht eingerichtet, in Deutschland nicht und ich vermute, auch anderswo nicht. Effektive Kurse in interkultureller Kompetenz in Verbindung mit spezifischen Sprach- und Landeskenntnissen erfordern darauf spezialisiertes Lehrpersonal. Die Philologen bieten solche Kompetenz in aller Regel nicht, ihre disziplinären Aufgaben sind ja auch andere. Die Sprachzentren können meist nur Grundkenntnisse vermitteln und sind eng auf die Sprachvermittlung konzentriert. Hinzu kommt, daß meist ein curricularer Ort für solche Kurse zum Aufbau interkultureller Kompetenz fehlt. Die Studiengänge sind üblicherweise fachlich überladen, so daß keine Zeit für solche zusätzlichen Kurse bleibt. Diese Zeit muß aber durch Verzicht auf fachliche Inhalte geschaffen werden, wenn diese Anforderung nicht mit einer Verlängerung der Studienzeit erkaufte oder auf ein freiwilliges Überengagement der interessierten Studenten abgeschoben werden soll.

Wie sich erweist, werden die verschiedenen nationalen Ausbildungstraditionen durch die europäische Einigung einer Diskussion und Konkurrenz ausgesetzt werden. Die Antwort darauf kann in zwei unterschiedlich gerichteten Strategien bestehen.

Einerseits könnte eine europäische Vereinheitlichung angestrebt werden, um den Austausch und die Mobilität der Studenten zu vereinfachen und die Konkurrenzsituation der Universitätsabsolventen auf dem europäischen Binnenmarkt unter vergleichbare, faire Bedingungen für alle zu stellen.

Andererseits könnte die Vielfalt der Abschlüsse und Wege dorthin dem offenen Wettbewerb auf dem europäischen Arbeitsmarkt angeboten werden, so daß sich hier im freien Spiel der Kräfte die Stärken und Schwächen der einzelnen Varianten herausstellen müßten.

Der bisherige Weg der europäischen Einigung als Konföderation weiterhin selbständiger Staaten - statt einer Entwicklung hin zu einem Bundesstaat - legt die Vermutung nahe, daß von politischer Seite dem zweiten Weg der Vorzug gegeben wird.

Bei einer solchen Entwicklung sind gegenwärtig drei Folgen absehbar.



(1) Für die Absolventen wird es ungemütlicher und schwieriger, weil die Konkurrenz um einen Arbeitsplatz nach dem Studium größer und härter wird. Zwar ermöglicht der Binnenmarkt den Wechsel auch auf die Arbeitsmärkte der übrigen Mitgliedsstaaten, aber dort muß das eigene, mitgebrachte Ausbildungsprofil gegen die nationale Ausbildungstradition konkurrieren und sich für den Bewerber als überlegen oder als mindestens gleichwertig darstellen lassen und erweisen. Diese Möglichkeit wird zunächst wohl nur von einer kleinen Gruppe von Absolventen realisiert werden. Auf dem heimischen Arbeitsmarkt werden sich die Absolventen Konkurrenten aus den anderen Mitgliedsstaaten gegenüber sehen, und diese Absolventen bringen ein anderes Ausbildungsprofil mit, das dem eigenen aus Sicht der Beschäftigten grundsätzlich überlegen sein könnte. Gegen diesen Konkurrenzvorteil hilft eigene Leistung und Anstrengung nicht.

(2) Wenn sich herausstellen sollte, daß die Hochschulabsolventen wegen ihrer unterschiedlichen Ausbildungsprofile stark unterschiedliche Beschäftigungschancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt haben sollten, dann geraten die Universitäten in eine Konkurrenz miteinander, so daß sie auf die Berufschancen ihrer Absolventen reagieren müssen, und zwar mit Zulassungsbeschränkungen bei überregionaler Attraktivität oder mit Anpassungen ihrer Studienorganisation, wenn ihre Absolventen schlechte Chancen haben.

(3) In diesem Fall wird es unerlässlich, daß die Universitäten kontinuierliche Informationen über den Verbleib ihrer Absolventen auf dem europäischen Arbeitsmarkt benötigen. Der internationale Vergleich zeigt, daß solche Daten wohl von den interessierten Universitäten selbst erhoben werden müssen. Damit kann - und muß wohl auch - die Studienberatung eine erweiterte Aufgabe erhalten: sie muß den Verbleib der Absolventen kontinuierlich beobachten, um daraus zwei Schlußfolgerungen ziehen zu können:

- zum einen dienen diese Informationen der individuellen Beratung von Studenten, vor allem im Hauptstudium, so daß diese Studierenden sich durch geeignete Schwerpunkte für die Anforderungen des Arbeitsmarktes präparieren können;

- zum anderen sind für die Studienstrukturreform fundierte Hinweise zu geben, wie gegebenenfalls die Studienstruktur in einzelnen Fächern an die Situation der international gewordenen Konkurrenz auf dem europäischen Binnenmarkt anzupassen sein könnte.

Zusammenhängend kann also festgehalten werden: die Internationalisierung des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen führt die verschiedenen nationalen Ausbildungstraditionen in eine Konkurrenzsituation, der sich die Universitäten nicht ohne gravierende Folgen entziehen können. Sie müssen darauf durch Anpassung der Studienorganisation an die Anforderungen der Beschäftiger reagieren. Berufsfeldbeobachtende Studienberatung sollte dafür eine Mittlerfunktion erhalten.

## **Graduate Employment in Europe - the University Perspective**

In Germany there is a clear-cut institutional separation between student and careers guidance. The former comes in the shape of general and specific counselling at institutions of higher learning, while the latter is administered by the Federal Employment Services offering special advisory services for graduates. The political reason behind this division is that universities do not accept responsibility for work placements of their graduates. Other countries within the European Union think differently: there it is a part of the implied responsibilities of universities and colleges to help graduates transferring to the world of employment by providing links with potential employers. This is both traditional and close at hand where universities compete for fee-paying students. One aspect to determine student attraction may be seen in intensive and successful university efforts to help graduates find their way into professional life. German institutions of higher learning, and especially universities, see themselves as continuing the ideals of Wilhelm von Humboldt. He provided universities in Prussia with a definition of their

duties they keep alive today. Following this concept, universities are not higher vocational schools responsible for scientific qualifications of top-level personnel, but rather educational institutions whose specific features include an involvement of students in research work, carried out independently from any training responsibility and seen as an independent and basic obligation. Any occupational relevance of studies with a research-oriented outlook as described above, will - from the perspective of universities - not result from a topical adjustment to the requirements of sectors of practical action, but flow indirectly from the relevance of a scientific subject studied and its relation to the definition and resolution of practical problems to which the former may contribute in a relevant way.

This view has often been criticised, mostly by saying that research-oriented studies as interpreted above were removed from practical concerns. However, such criticism misinterprets the scientific achievements to be derived from studying a scientific subject not directly related to topical occupational obligations. The abstract approach to problem definitions and problem solutions will - while allowing for simultaneous access to a body of secured knowledge from the perspective of the subject concerned - also lead to innovative insights and solutions inaccessible in any other way, as borne out by the work of university graduates in a practical context. Any generalised allegation of a distance *vis-à-vis* practical concerns directed at research-oriented university studies does therefore not hold water.

This brings up one first reason why universities - particularly those in Germany - do not worry very much about the future of their graduates on the labour market. As a result, they have hardly considered any changes in the transition of their graduates to the internal labour market of the European Union. One exception is a recommendation by the Rectors' Conference on cross-cultural competence. I will come back to this later.

Any lack of interest in this transfer of university graduates to the labour market is not only the result of the way the universities see themselves, following the thinking of Humboldt, which I have already mentioned. There are several other reasons, deriving from the specific function and the integration of universities into the social system. Even if we were strongly to follow the view that universities today are more or less something like higher vocational schools, any consideration of the transition to occupational activities and of the absorption of their graduates by the labour market would not come about easily. At present the average length of studies amounts to something like five years. For many fields of occupation, this is much longer than the duration of demand trends for graduates, with a view to both quantity as well as quality, seen as a need for specific qualifications and specialisation. Over and above, all those trends have so far been found to be beyond prediction, because all forecasts of graduate demand were proved false afterwards. Because of their short-term nature, topical demands can neither be our declared yardsticks guiding decision-making on a possible extension or reduction of courses of studies nor for individual student-guidance by trying to anticipate future labour market situations. Any orientation may only come through an understanding of long-term trends and framework conditions, such as the growth of the services sector in comparison with manufacturing or a tendency towards the globalisation of all markets, including that for labour. We can therefore note that universities are quite unable of thinking profitably about the future absorption of their present student force by the labour market.

This negative reply to the question posed by our topic needs to be put into even sharper focus by mentioning a second particularity of our university system. Science and research, as represented by them and involving students follow a cosmopolitan orientation. Their results claim to be valid all over the globe: communication networks for scientific disciplines cover the world and they predominantly use English as a medium of world-wide understanding. This description suffers only few exceptions, and these are subjects with a clearly regional relevance. A cosmopolitan orientation of scientific work reduces regional orientations to irrelevancy, and this would even include such large regions as the European continent. From the point of view of any specific subject, training aims not for Europe alone, but at future activities all over the world.



Despite this cosmopolitan orientation of science, national traditions of training have come to be established. Thus, the order of studies in Germany, building on a general certificate of aptitude for higher education and its four-to-five-year courses of studies, concluding with a diploma, differs significantly from the British network of colleges and universities with its different structures for courses. From the perspective of European unity, these diverse national training traditions have come to be debated all over the continent and brought about competition. All these traditions need to be discussed with a view to enhancing the desired mobility flows of students between various national systems, because they generate questions of recognition of training results produced by educational backgrounds which are not comparable at first sight. As a result of such discussions, there are ever new demands to bring about standardisation of these various systems, to facilitate unproblematic switching and change within Europe. Therefore, national traditions of training and education have come under some unprecedented pressures of defending their existence. Explanations and reasons have to be furnished why something is what it is and why it should also remain like that in future. One then often finds that many parts of the educational background have survived mainly because they were in place, but that they cannot be easily explained or be defended as against other ways of training with reasons which are subject to logical argument. If the European labour market really brings about large-scale mobility of students, there will be competition - so far this is something expected that has not yet become a reality. Once it has become commonplace, we will then no longer just have direct competition among individuals about potential jobs, but also indirect comparisons based on the actual or assumed capability of a certain way of providing an education. If we then see that certain education types are given preference by employers, there would have to be repercussions on national systems of higher education, because the more attractive ones would be flooded by applicants from other European countries while those with smaller followings would have to explain reduced demand to their funding governments.

Any scrutiny of national educational traditions set in motion by European unity will certainly focus on the organisation of studies, ie, the duration of required schooling and of studies at universities, the type of intermediate degrees, possibilities for subject combinations and the sequence of study levels. As a result of the cosmopolitan outlook of science which we have already referred to, we should not expect essential divergences as to the content among national ways of education.

Once graduates of institutions of higher learning want to work beyond the area of their own language and culture, something they may also have to do because they should, they will need to develop cross-cultural competence. This has been on record for a long time, and employers have lived up to this demand by offering cross-cultural communication training to ease a transnational migration of highly-skilled staff. For beginners on the professional market there would be a necessity of attending such training at their own expense and in their own time. For this reason, the University Rectors' Conference has, in a recently-issued recommendation, pointed out that any primary training ought to include elements of it to build on. Such offers need to go much further than language courses integrating elements of area studies. Any orientation in an unfamiliar linguistic and cultural environment calls for effective strategies of handling initially unknown cultural differences, which otherwise might entail serious misunderstanding and grave professional consequences. As far as the European labour market is concerned, it will be indispensable to speak the language and understand the culture of the country concerned. School-level knowledge of English and French will be insufficient for employment in countries with other languages of communication. Linguistic variety inside the European Union is supported by political leaders, and for highly-skilled workers even more than for those with ordinary or middle-level qualifications this puts exceptional demands on cross-cultural competence. This is something for which German universities are not yet prepared, but I think they are not alone in this. Effective courses on cross-cultural communication and specific knowledge of the language and culture concerned will mean that specialised teaching staff need to be found. As a rule, this knowledge is not something philologists have on offer, as their interest follows diffe-

rent directions. Language centres mainly concentrate on basic knowledge only and they are very much focused on language alone. We have to add to this that there is mostly no place in the curriculum allowing for adding on such courses devoted to the building of cross-cultural competence. As a rule, courses of study already suffer from subject overload, so that there is no time left for any additional matter. But by giving up certain course elements, such time will have to be found, lest this requirement bring about longer studies or be compensated by a voluntary commitment of students who take an interest.

As we have seen, different national training traditions will be subject to a debate as well as competition in the course of European unification. Any reply to the challenges ahead may involve two strategies. On the one hand, one might work for European standards to simplify student exchanges and mobility and ease the element of competition among European students for jobs on the European internal market by providing fair and comparable conditions for all. On the other hand, the variety of leaving certificates and ways towards acquiring them might be subject to open competition on the European labour market, so that in the consequent interplay of forces both the strengths and the weaknesses of individual approaches would become evident. The road taken in the direction of European unity so far, implying a confederation of states which continue to be independent instead of a development towards a federal state, gives ground to the assumption that political leaders will favour the second way over the first.

Given such a course of developments, three predictions can be made today:

(1) The situation of graduates will become more difficult and uncomfortable because of stronger competition after their university studies. Of course, the internal market provides for transfers to labour markets of other member countries, but any training profile will then have to compete against different national training traditions and prove its superiority or at least its equivalence in the eyes of local employers. At least initially, this is something only a smaller group of graduates can bring about. On the local markets graduates will have to face up to competitors from other member countries with a different training profile. The latter might appear in principle to be superior to what the national output offers. Any such competitive advantage cannot be offset by individual work efforts or achievements.

(2) If it were to happen that graduates of institutes of higher learning should find strongly different employment chances on the European labour market, universities would be locked into competition. They would have to react to the employment chances of their graduates, by introducing restrictions on student access in case of supra-regional attractiveness or by adjustments in their course structures in case their graduates did not fare well.

(3) Such a scenario generates an overriding need for continuously upgraded information on students and their integration into the European labour market to be made available to universities. An international comparison shows that such data would have to be gathered by universities themselves. Thus, student advisory services can and must be given an extended duty, in that they will have to provide continuous observations of graduate flows to enable the following conclusions to be drawn:

- on the one hand this information will serve the individual guidance of students and relates to their major subjects so that they may prepare for the challenges of the labour market by choosing appropriate focal points;

- on the other, thoroughly-substantiated suggestions will be needed for structural reforms which may be needed to adapt the situation of individual subjects to that provided by international competitors on the European internal market.

I can summarise by stating that the internationalisation of the labour market for graduates from institutions of higher education will produce a situation in which various national traditions find themselves competing against each other and that this is something universities cannot keep aloof of without grave consequences. They will have to react by reorganising studies so as to meet the demands of potential employers. Careful scrutiny of occupational areas as a part of student counselling should therefore take over a mediating role.





## Die Zukunft für Hochschulabsolventen auf dem europäischen Markt - Aus der Sicht der Wirtschaft

### Unternehmensentwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Anforderungen an international orientierte Bewerber

Seit einigen Jahren verändern sich Rahmenbedingungen sowohl auf den Märkten als auch in den Unternehmen schneller und tiefgreifender als in der Vergangenheit.

Zu den *übergreifenden Veränderungen in den Unternehmen* gehören zweifellos,

- daß der Druck zur Kosteneinsparung seit Jahren zunimmt,
- daß aufgrund des Kostendrucks viele Unternehmen die Zahl ihrer Mitarbeiter reduzieren. Wer es sich leisten kann, darauf zu verzichten, hält sich zumindest mit Einstellungen zurück,
- daß die Arbeitsstrukturen sich seit Jahren von tayloristischen zu prozeborientierten Projektstrukturen verändern,
- daß Entscheidungen über den Standort neuer Produktionsstätten oder über die Auswahl von Lieferanten immer häufiger unter internationalen Gesichtspunkten getroffen werden.

Beispiele für *übergreifende Veränderungen* im Umfeld der Unternehmen sind:

- daß der Wettbewerb globaler und härter geworden ist,
- daß die Lebenszyklen vieler Produkte kürzer geworden sind, d.h. der Zwang nach immer neuen Innovationen nimmt zu,
- daß die Konjunktur keine Wachstumsimpulse mehr bringt,
- daß die Zahl der Arbeitslosen Rekordwerte erreicht und selbst der Arbeitsmarkt für Akademiker voll ist mit gut qualifizierten Absolventen.

Dies alles wirkt sich u.a. auf den quantitativen und den qualitativen Personalbedarf der Unternehmen aus. *Welche Auswirkungen haben nun aber derartige Veränderungen auf die Anforderungen an künftige Mitarbeiter in international orientierten Unternehmen?* Dies ist das *Kernthema meines Referats*. Außerdem werde ich in diesem Zusammenhang kurz auf den *Handlungsbedarf bei der universitären Ausbildung* eingehen und *beispielhaft Maßnahmen* ansprechen, wie ein Unternehmen mit diesen Herausforderungen konkret umgeht.

Das *Anforderungsprofil an einen international einsetzbaren Mitarbeiter* ist neben den o.g. Entwicklungen von einer Reihe von betrieblichen Rahmenbedingungen abhängig. Zu den wichtigsten Faktoren gehören zweifellos:

- *die zu besetzende Funktion* (z.B. ob es sich um einen international einsetzbaren Managementnachwuchs handelt oder um Managementnachwuchs, der im Stammhaus für die Steuerung internationaler Aktivitäten zuständig sein soll oder um einen Fachexperten, der in international zusammengesetzten Projektteams an klar definierten Fachaufgaben arbeiten soll),
- *die Unternehmensstruktur* (z.B. ob es sich um eine große nationale Muttergesellschaft mit mehreren kleinen internationalen Tochtergesellschaften handelt oder einen internationalen



Konzernverbund mit mehreren gleichberechtigten Unternehmenseinheiten in verschiedenen Ländern)

und auch

- die Größe des Unternehmens, seine Unternehmenskultur und das Land, in dem gearbeitet bzw. mit dem kooperiert werden soll.

Es ist jedoch nicht möglich, auf jeden Aspekt im einzelnen einzugehen. Vor diesem Hintergrund möchte ich eingangs betonen, daß sich meine Ausführungen, insbesondere auf Erfahrungen bei der BMW AG beziehen. Die BMW AG ist ein Unternehmen, das zwar seit Jahrzehnten weltweit tätig ist, aber durch den Aufbau eines weiteren Werkes im englischsprachigen Ausland (USA), durch verstärkte vertriebsorientierte Expansion in die Länder Osteuropas, Asiens und Südamerikas sowie durch den Zusammenschluß mit ROVER derzeit eine neue Dimension internationaler Herausforderungen erlebt.

MA im Ausland	12/85	12/90	12/95 o. Rover	12/95 m. Rover
Inland	47.777 MA		63.404 MA	63.530 MA
Ausland	6.148 MA (11,4%)		12.222 MA (19,3%)	52.233 MA (45%)
BMW Konzern	53.925 MA	71.808	75.626 MA	115.763 MA

Gesellschaften/ Büros im Aus- land		18		56
--	--	----	--	----

Diese Zahlen mögen als Indiz für die Internationalisierungstendenzen der BMW AG genügen.

### *Unternehmensentwicklungen und Erwartungen an künftige Mitarbeiter*

Aufgrund welcher Unternehmensentwicklungen braucht ein künftiger Mitarbeiter nun welche Qualifikationen, um in einem international orientierten Unternehmen erfolgreich zu sein?

Süddeutsche Zeitung, 3 / 2 / 96

### **Klage über deutsche Hochschulen:**

Für Ausländer nicht attraktiv genug

Rektoren für bessere Studienangebote und mehr Betreuung

Bonn (dpa) - Deutsche Hochschulen haben nach den Worten des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Hans - Uwe Erichsen, für begabte Studenten aus dem Ausland an Attraktivität verloren. Schuld daran sei unter anderem das deutsche Ausländerrecht und eine ungenügende Betreuung der Gaststudenten, sagte Erichsen in Bonn.

Abschreckend wirke auch, daß deutsche Hochschulen, die zuvor im Heimatland erbrachten Vorleistungen der Gaststudenten kaum anerkennen. Erichsen plädierte für Tutorienprogramme, „maßgeschneiderte“ Studienangebote für die Gaststudenten und mehr Großzügigkeit bei der Anerkennung der ausländischen Diplome. Der Präsident des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), Theodor Berchem, fordert Aufenthaltsgenehmigungen für Sti-

pendiaten deutscher Förderorganisationen auch ohne behördliche Prüfung. Auch sollten Ehepartner und Kinder der Studenten problemlos nachziehen können.  
In der Bundesrepublik studieren zur Zeit 140.000 Ausländer. Das sind 7,4 Prozent der Studenten an deutschen Hochschulen. Rund 25.000 Studenten kommen aus Südostasien. Ein zweisprachiger Bildband „Universitäten in Deutschland“ soll für eine „bessere Präsentation“ deutscher Hochschulen im In- und Ausland sorgen. Er enthält Porträts aller deutscher Universitäten einschließlich der pädagogischen, kirchlichen und privaten Hochschulen. Ein Band zu den Fachhochschulen ist geplant.

Ich halte es generell für wertvoll, wenn man auch fachliche Erfahrungen im Ausland gesammelt hat. Auch wenn viele Hochschulabsolventen wahrscheinlich nie im Ausland arbeiten werden. Ich bin überzeugt, daß die Auseinandersetzung mit einem Fachproblem kreativer und innovativer abläuft, wenn man einmal erlebt hat, wie unterschiedlich Probleme von Vertretern verschiedener Länder und Kulturen angegangen werden.

Meine Aussagen bezogen sich bisher auf das klassische Fachwissen, das durch internationale Kenntnisse oder Erfahrungen zweifellos aufgewertet wird, da die Anzahl von Aufgaben mit internationalem Bezug in den Unternehmen stark zunimmt.

### *Extrafunktionale Qualifikationen*

Eng verknüpft mit dem Fachwissen sind zwei Aspekte, die ebenfalls immer wichtiger werden.

Zunächst sind das *interdisziplinäre Fachkenntnisse*. Der Einzelkämpfer ist heute in den Unternehmen nicht mehr gefragt. Um mit seinen Kollegen aus dem Vertrieb, dem Controlling oder der Fertigungstechnik erfolgreich zusammenarbeiten zu können, braucht der erfolgreiche Mitarbeiter zumindest Grundkenntnisse aus den angrenzenden Fachgebieten. Es kommt heute z.B. nicht mehr in erster Linie auf die technisch optimale Lösung an, sondern auf die technische Lösung, die sich rationell fertigen läßt, kundenfreundlich und von hoher Zuverlässigkeit ist und die sich am Ende umweltfreundlich entsorgen läßt.

Studiengänge sollten deshalb heute eher breit angelegt sein. Die Spezialisierung erfolgt ohnehin in der konkreten beruflichen Aufgabe. Die Ausbildung des *Wirtschaftsingenieurs* halte ich in diesem Zusammenhang für ein nachahmenswertes Beispiel.

Der *zweite Aspekt*, der damit eng verknüpft ist, ist die Fähigkeit, Aufgabenstellungen ganzheitlich zu betrachten. Aufgrund der zunehmenden Komplexität der betrieblichen Probleme (z.B. der Produkte, der Märkte oder unserer Gesellschaftsstrukturen) ist heute systemtechnisches Denken und Arbeiten stärker gefordert als in der Vergangenheit.

Im Automobilbau heißt das z.B., daß möglichst jeder einzelne Konstrukteur bei der Entwicklung eines neuen Modells ständig den gesamten Produktlebenszyklus bis hin zum Recycling gedanklich vor Augen haben muß. Und wer weiß, wie kompliziert die Aufgabe ist, ein Auto sowohl fertigungsgerecht, montagegerecht, wartungsgerecht als auch gleichzeitig recyclinggerecht zu entwickeln, der kann ermesen wie komplex diese Herausforderung ist und wie groß der Handlungsbedarf immer noch ist.

Insbesondere in den größeren Unternehmen versucht man diese Problematik bereits seit einigen Jahren durch die konsequente *Einführung von Projektmanagement* zu lösen. Die klassische hierarchieorientierte Linienorganisation wird immer mehr durch eine prozeßorientierte Projektorganisation abgelöst. In diesen neuen Strukturen ist *Teamfähigkeit* die absolute Grundvor-

aussetzung für den Erfolg eines Mitarbeiters. Dazu gehört zum Beispiel die Bereitschaft zu harten, aber konstruktiven Auseinandersetzungen, um in der Sache den besten Kompromiß zu finden.

Daß diese zuletzt genannten Anforderungen eine zusätzliche Dimension erhalten, wenn Projektteams international zusammengesetzt sind, können Sie sich leicht vorstellen. Dann bedeutet z.B. Teamfähigkeit nicht nur die Akzeptanz anderer fachlicher Sichtweisen, sondern auch die Akzeptanz fremder Verhaltens- und Arbeitsweisen. Selbst innerhalb Europas differieren die Auffassungen, z.B. über die Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit, über Problemlösestrategien bis hin zu banalen Dingen, wie verbindlich eine geschlossene Vereinbarung in einem Protokoll nun wirklich ist.

Wenn man hinsichtlich der zuletzt genannten Kriterien "Teamarbeit", "Interdisziplinäre Fachkenntnisse" und "Systemtechnisches Denken und Arbeiten" einen Blick auf die *universitäre Ausbildung an deutschen Hochschulen* wirft, konstatiert man zweifellos Handlungsbedarf. Die Einzelleistung steht immer noch im Vordergrund. Da aber die meisten Hochschullehrer selbst auf Einzelleistung getrimmte Spezialisten sind, ist das kein Wunder. Die Hochschulen sollten bei der Gestaltung von Lehrinhalten und Arbeitsformen stärker darauf achten, daß sie die Studenten auch auf den Beruf vorbereiten sollen. Deshalb müssen früher oder später fortschrittlichere *didaktische Konzepte* angewendet werden, z.B. mehr Projektarbeiten, Diplom- und Doktorarbeiten in Gruppen und all das möglichst fachübergreifend zusammengesetzt. Dies wäre ein großer Schritt in die richtige Richtung.

#### *Weitere generelle Anforderungen*

Neben den eben genannten Entwicklungen gibt es eine Reihe weiterer Kriterien, auf die sich der Managementnachwuchs einzustellen hat.

Als eine Folge der *teamorientierten Arbeitsstrukturen* verliert die hierarchische Stellung des Einzelnen zunehmend an Bedeutung. Statussymbole, mit deren Hilfe der Einzelne seine Stellung demonstrieren kann, werden zwar nicht abgeschafft, aber schrittweise reduziert. Bei BMW sitzen z.B. in Entwicklungsteams vom Tarifmitarbeiter bis zum Abteilungsleiter häufig drei Hierarchieebenen gleichberechtigt nebeneinander. Das bedeutet, daß Mitarbeiter und Führungskräfte ein sehr viel größeres *Selbstbewußtsein und Selbstvertrauen* besitzen müssen als bisher. Die Anforderungen an ihre *Person*, an ihre *Persönlichkeit*, ihr *Auftreten* und ihre *Überzeugungskraft* nehmen eindeutig zu.

Die gleichen Qualitäten sind gefordert, wenn man an die Veränderung des Karrierebegriffs denkt. Der schrittweise Aufstieg von unten nach oben wird zunehmend unwahrscheinlicher. Bei *flacher werdenden Hierarchien* und *größeren Führungsspannen* sinkt zwangsläufig die Zahl der Führungspositionen auf der nächsthöheren Ebene. Umsetzungen innerhalb einer Prozeßkette, aber auf der gleichen Hierarchieebene, sind immer häufiger Stationen einer durchaus erfolgreichen Karriere.

Als letzte Anforderung unter dieser Rubrik, möchte ich noch die *Flexibilität* nennen, die aufgrund der zunehmenden *Dynamik unserer Organisationsstrukturen* wichtig ist. Die raschen Veränderungen unserer Umfeld- und Umweltbedingungen führen immer häufiger zu Umorganisationen in den Unternehmen. Deshalb wird heute von nahezu allen Mitarbeitern die Bereitschaft und die Fähigkeit gefordert, sich kurzfristig auf neue inner- oder überbetriebliche Rahmenbedingungen, Aufgaben und Arbeitsnormen einzustellen.



Die bisher genannten Veränderungen in den Unternehmen und die daraus resultierenden Anforderungen treffen sowohl denjenigen, der ausschließlich im Inland arbeitet, als auch denjenigen, der eine internationale Karriere anstrebt. Im nächsten Punkt möchte ich nun auf einige Aspekte zu sprechen kommen, die speziell den international orientierten Nachwuchs betreffen.

Wenn die nächsten Punkte kürzer ausfallen als die bisherigen, dann bedeutet das nicht, daß sie weniger wichtig sind. Ich halte sie nur deshalb kürzer, weil in Verbindung mit internationalen Einsätzen soviel darüber gesprochen und geschrieben wird, daß ich mir m.E. eine aufwendigere Darstellung sparen kann.

### *Interkulturelle Kompetenz*

Sprachen:

Die Voraussetzung, die Sprachen der Länder möglichst fließend zu beherrschen, in denen man arbeiten will, bedarf keiner näheren Erläuterung. Auch daß dies in den meisten Fällen einen möglichst langen Aufenthalt in den jeweiligen Ländern voraussetzt, ist naheliegend. Hier muß man heutigen Absolventen attestieren, daß bereits eine große Anzahl von ihnen Auslandssemester, Auslandspraktikas oder sonstige Arbeitsaufenthalte im Ausland während des Studiums absolviert haben.

Einfühlungsvermögen für andere Wertvorstellungen / Mentalitäten:

Die *Conditio sine qua non* für einen erfolgreichen Einsatz im Ausland aber ist die notwendige *Sensibilität im Umgang mit den Menschen anderer Länder*. Wenn es einem Mitarbeiter nicht gelingt, Gespür für die Kultur, die Werte, die Menschen des Landes aufzubringen, in dem er arbeiten will, dann wird ihm seine ganze Fachkompetenz nicht helfen, ein erfolgreicher Auslandsmanager zu werden.

Erfolgreiches Arbeiten im Ausland setzt außerdem meist die *Kenntnis der aktuellen politischen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen* des jeweiligen Landes voraus. Manchmal ist es hilfreich, darüber hinaus einiges über die wirtschaftliche und kulturelle Entwicklung des Landes zu wissen. Letztlich entscheidet die Funktion, was tatsächlich gefordert ist.

### *Sonstige Anforderungen, die mit einer internationalen Karriere verbunden sind*

Ein besonderes Problem, das nichts mit Anforderungen an die Hochschule zu tun hat, aber manchmal Auslandskarrieren verhindert oder zum Scheitern bringen kann, ist die *Kollision von privaten Interessen* an Partnerschaft, Ehe, Kindern und *den beruflichen Interessen* an Karriere.

In diesem Zusammenhang geht es weniger um die Formulierung von Anforderungen aus Sicht der Unternehmen, sondern mehr um die Aufforderung, sich vorher eingehend mit dem Partner oder der Partnerin über die geänderte Lebenssituation im Ausland zu beraten. Meist trifft es immer noch die Frau in ihrer Rolle als Partnerin, die dem Mann ins Ausland folgt. Häufig gibt es für die Partnerin Probleme mit der Arbeitsgenehmigung, vorausgesetzt ihre Qualifikation wird im betreffenden Land nachgefragt. Je größer der Kulturunterschied zum Heimatland ist, um so größer ist die Gefahr der Ghettosituation für die Partnerin. Die Problematik verstärkt sich, wenn der Mann nach relativ kurzer Zeit in ein neues Land versetzt wird.

Da heute zumindest in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen nahezu gleich viel Männer wie Frauen einen akademischen Abschluß machen, wird es immer häufiger auf Beziehungen hinauslaufen, in denen *jeder Partner seine eigenen Karriereziele* verfolgt. Daß dies auf die Form des Zusammenlebens, auf Familienplanung u.ä. gravierende Auswirkungen hat, versteht



sich von selbst. Bereits heute ist bekannt, daß die Scheidungsrate bei Mitarbeitern, die ins Ausland entsandt sind, überdurchschnittlich hoch ist. Derartige Begleiterscheinungen müssen sich diejenigen klarmachen, die solche Karrieren anstreben.

Aufgrund der vielen Anforderungen, die der einzelne Mitarbeiter im Zusammenhang mit einem Auslandsaufenthalt also zu erfüllen hat, insbesondere aufgrund der Anforderungen an die interkulturelle Kompetenz, gehen wir bei BMW immer mehr dazu über, deutsche Mitarbeiter *befristet auf ein Jahr* in eine ausländische BMW Tochtergesellschaft zu schicken. In dieser Zeit haben sie die Aufgabe, einen *lokalen Mitarbeiter* einzulernen, der dann nach einem Jahr die Aufgabe übernimmt. In dieser Zeit bleibt die *Familie in Deutschland* und der Kontakt wird durch regelmäßige Heimflüge unterstützt. Auch die Tatsache, daß man langfristig auf diese Weise das *meist niedrigere lokale Gehaltsniveau* nutzen kann, ist ein Vorteil - aber nicht der Hauptgrund - dieser Vorgehensweise. Diese Aussagen gelten natürlich besonders für Länder, bei denen der Kulturunterschied zu Deutschland besonders groß ist (z.B. Asien).

Eine weitere Erfahrung, die wir bei BMW häufig machen, ist die mangelnde Bereitschaft von Hochschulabsolventen, zunächst ins *operative Geschäft* einzusteigen. Vor Übernahme einer Managementaufgabe im Vertriebsbereich heißt das z.B., zunächst eine Zeit lang Autos zu verkaufen. Auch wenn das scheinbar kein mehrjähriges Studium voraussetzt, schafft es eine Grundlage, die sich bei der späteren Laufbahnentwicklung positiv auswirkt.

Allzu oft streben Absolventen - das ist nach einem mehrjährigem Studium auch durchaus verständlich - *direkt in strategische Aufgabenfelder*. Dabei dürfte aber zumindest auf den zweiten Blick klar werden, daß es kaum realistisch ist, ein ganzes Arbeitsleben nur im strategischen Umfeld zu verbringen. Ein späterer Wechsel als Führungskraft ins operative Geschäft, fällt ohne operative Erfahrung dann meist weitaus schwerer.

### *Zwischenbilanz*

Bislang habe ich fast ausschließlich über Anforderungen an international orientierte Hochschulabsolventen bzw. Mitarbeiter gesprochen. Selbstverständlich ist mir bewußt, daß es wohl kaum einen Absolventen geben wird, der all diese Anforderungen am Ende seines Studiums erfüllt. Auch wenn man feststellen kann, daß *die internationalen Qualifikationsnachweise* der heutigen Hochschulabsolventen im Vergleich zu denen, die noch vor zehn Jahren ihr Studium beendet haben, *um Klassen besser geworden* sind. Ein Blick in die Bewerbungen, die täglich bei BMW eingehen, bestätigt das.

Aber selbst nach mehrjähriger Berufspraxis erfüllt man nicht alle diese von mir angesprochenen Anforderungen gleich gut. Manches wird man bis zum Ende seines Berufslebens nicht perfekt beherrschen. Dies schließt aber nicht aus, daß man dennoch ein erfolgreicher internationaler Manager wird. Was ich damit sagen will ist, daß es von Anfang an stark auf Akzeptanz der *ganz persönlichen Mischung von Stärken und Schwächen* ankommt und darauf, wie diese mit den Anforderungen einer konkreten Aufgabe in einem konkreten Land korrespondiert. Hier ist jeder einzelne selbst gefordert, ehrlich zu sein und persönliche Grenzen zu akzeptieren. Natürlich kommt es auch darauf an, wie stark man bereit ist, sich im Verlauf seines Berufslebens weiterzuentwickeln.

### *Die Rekrutierung von Nachwuchskräften*

Dies ist die direkte Überleitung zu den Themen Rekrutierung und Personalentwicklung von international orientierten Mitarbeitern. Wo findet man nun geeignete Kandidaten für ein internationales Unternehmen, wie z.B. die BMW AG.

Zunächst muß man sagen, daß wir derzeit aufgrund der Arbeitsmarktsituation bereits über *Spontanbewerbungen* mit einer Vielzahl von hochqualifizierten internationalen Absolventen in Kontakt kommen. Es wäre aber verantwortungslos, sich auf diese Situation zu verlassen. Deshalb bestehen persönliche Kontakte zu vielen deutschen und ausländischen Hochschulen sowohl durch das internationale Personalmarketing, durch Fachstellen im Rahmen von Forschungsk Kooperationen oder auch direkt durch unsere ausländischen Tochtergesellschaften. Der Vorteil dieser Kooperationen ist der *persönliche Kontakt* zwischen Unternehmens- und Hochschulvertretern einschließlich der Studenten.

Das BMW interne *Traineeprogramm* hat ebenfalls als Eingangsvoraussetzung internationale Erfahrung, z.B. einen *mehrmonatigen* Studien- oder Arbeitsaufenthalt im Ausland. Außerdem absolviert jeder Trainee im Rahmen seines Programms noch einmal ein mehrmonatiges Projekt in einer unserer ausländischen Tochtergesellschaften. Also auch aus dieser Quelle rekrutieren wir internationalen Nachwuchs.

Das *Nachwuchsförderungsprogramm*, das für Abiturienten mit exzellentem Abschluß gedacht ist und eine Lehre und ein Studium an der Fachhochschule umfaßt, beinhaltet im zweiten praktischen Semester ebenfalls einen obligatorischen Aufenthalt bei BMW im Ausland. In zwei- bis dreimonatigen Projekten arbeiten die Kandidaten dort an aktuellen Aufgaben mit. Schon einige Male haben unsere ausländischen Töchter Trainees oder NFP'ler nach Abschluß der Ausbildung auf eine feste Stelle übernommen.

Daneben bieten wir Studenten *Praktikumseinsätze im Ausland* an, vorausgesetzt, daß der Student das Vordiplom mit einem guten Notenschnitt abgeschlossen hat und bereits ein Praktikum bei BMW an einem deutschen Standort erfolgreich absolviert hat.

Gleichzeitig nehmen wir natürlich *ausländische Praktikanten bei BMW* in Deutschland auf.

Eine erst kürzlich durchgeführte *Auswertung über unsere Nachwuchskandidaten*, denen wir besonderes Potential für eine erfolgreiche Entwicklung bei BMW zutrauen, ergab, daß ca. 50% von ihnen eines der von mir genannten BMW Programme absolviert hat.

Neben der Rekrutierung neuer Mitarbeiter werden weitaus häufiger *Mitarbeiter ins Ausland entsandt*, die schon mehrere Jahre im Unternehmen sind. Dies erfordert zum einen eine entsprechende Auswahl, aber auch eine entsprechende Vorbereitung. Von den Auswahlkriterien, die natürlich auch intern gelten, hatte ich bereits einige genannt.

Bei der Vorbereitung der Kandidaten unterscheiden wir zwischen einer *allgemeinen und einer konkreten Vorbereitung*. Die *allgemeine Vorbereitung* findet hauptsächlich im Rahmen von Fach- und Führungstraining statt, wobei wir das Thema interkulturelles Wissen und Kompetenz für besonders wichtig ansehen. Die *konkrete Vorbereitung* beginnt üblicherweise mit einem Mitarbeitergespräch über die wichtigsten Hintergründe der Entsendung. Bereits in dieser Phase sollte übrigens der Partner miteingebunden werden, um später Überraschungen möglichst zu vermeiden. Weitere Maßnahmen zur Vorbereitung sind z.B.,

- ⊗ Informationen über das jeweilige Land
- ⊗ Look & See-Trip
- ⊗ Sprachvorbereitung
- ⊗ Interkulturelles Training
- ⊗ Ärztliche Untersuchung
- ⊗ Kurzeinsatz

Sie stellen fest, daß diese Maßnahmen eindeutig mit den Anforderungen korrespondieren, die ich neben den verschiedenen Aspekten von Fachwissen genannt habe. Insofern schließt sich der Kreis hier wieder. Was der Bewerber an extrafunktionalen Qualifikationen und interkultureller Kompetenz nicht mitbringt, muß ihm im Rahmen individueller Personalentwicklungsmaßnahmen vermittelt werden. Oder anders ausgedrückt: Je mehr extrafunktionale Qualifikationen und interkulturelle Kompetenz der Bewerber mitbringt, um so breiter sind seine internationalen Einsatzmöglichkeiten und um so wertvoller ist er damit für ein Unternehmen.

## **The Future for University Graduates on the European Market from the Perspective of the Business Community**

### **Company Developments and their Effects on Requirements for Applicants with an International Orientation**

For several years now framework conditions both on the markets and in companies have changed more rapidly and with greater effects than in the past.

*General changes in companies undoubtedly include,*

- cost saving pressures have risen for years,
- as a result of which numerous companies reduced staff. Those who can afford to live without dismissals are at least reticent when it comes to hiring, occupational structures have for years moved away from Taylor's principles and towards process-oriented structures,
- ever more frequently decisions on siting new plants or the choice of suppliers will be based on international considerations.

*General changes in the environment of companies include:*

- Competition has globalised and become fiercer;
- many product life cycles have shortened, so that there is growing pressure for ongoing innovation;
- economic developments no longer generate economic growth;
- the number of unemployed has reached record figures, even the labour market for academics is saturated with well-qualified graduates.

All these factors influence both the quantity as well as the quality of personnel required by companies. *But what about the effects of such changes on requirements for potential staff in companies with an international orientation?*

This topic shall be the *focal point of my paper*. I shall also briefly touch on *required activities facing university training* and describe some *exemplary steps* to show how companies handle these new challenges.

The *requirement profile for a member of staff in an international framework depends* - over and above the tendencies described above - on a variety of in-company frameworks. The most essential factors clearly include:

- *the posting available* (whether one looks for a management trainee with a potential for international responsibility or somebody to take over control of international activities in a pa-



rent company or for an expert to work on defined tasks as a member of an international project team);

- *the company structure* (whether we deal with a large national parent with a number of smaller international subsidiaries or some international corporate group with several companies on an equal footing in several countries),

as well as

- *company size, enterprise culture and the country of work or of co-operation.*

It is not possible, however, to touch on all these aspects in greater detail. I would also like to mention at the very outset that my paper is based on experience gained at BMW. Although this company has been active all over the world for decades, it is just now undergoing a new dimension of international challenge as a result of a new manufacturing plant under construction in the US, as well as by renewed sales-oriented expansion directed at the countries of eastern Europe, Asia, and Central America and the recent merger with ROVER.

MA abroad	12/85	12/90	12/95 without Rover	12/95 including Rover
At home	47.777 MA		63.404 MA	63.530 MA
Abroad	6.148 MA (11,4%)		12.222 MA (19,3%)	52.233 MA (45%)
BMW Group	53.925 MA	71.808	75.626 MA	115.763 MA

Operations/Offices abroad		18		56
---------------------------	--	----	--	----

These figures may suffice to show the tendency towards internationalisation of the BMW group.

### *Company developments and what one expects of future staff*

Let me now switch to company developments and their influence on qualification levels for future employees who want to work successfully in an enterprise with international outlooks.

Süddeutsche Zeitung, 3 / 2 / 96

### **German universities face complaints**

Not enough attraction for foreigners

Rectors favour better courses and more individual tuition

Bonn (dpa) - Following Hans-Uwe Erichsen, the President of the Rectors' conference, German institutions of higher learning have lost some of their attraction in the view of talented foreign students. This was partly due to legislation covering foreigners and insufficient tuition for guest students, as Erichsen observed in Bonn.

Another deterrent is that German universities only rarely accept earlier credits acquired by students in their home countries. In this context, Erichsen supported tutorial programmes, „made-to-measure“ offers for guest students and greater generosity in recognising foreign diplomas. Theodor Berchem, President of the German Academic Exchange Service (DAAD), called for



residence permits for scholarship holders of German sponsoring organisations even without a previous check-up by German authorities. There should also be fewer obstacles in the way of spouses and children who would like to stay with student parents.

Presently, about 140,000 people from other countries are studying in the Federal Republic of Germany. This is 7.4 percent of the total number of students at German universities.

In Germany, some 25,000 students come from South East Asia. A pictorial volume on „Universities in Germany“ in two languages shall be published to achieve „a better presentation“ of German colleges and universities at home and abroad. It will cover all German universities plus educational, denominational and private colleges. Another volume on specialised colleges of higher education will be available soon.

Generally I feel that it is valuable to gather subject-related experience abroad, even if most graduates will probably never work in a foreign country. I am convinced that some relevant subject matter can be confronted with a greater sense of creativity and innovation after experiencing how people from different countries and cultures go about such things.

All my statements have so far referred to classical subject knowledge which will undoubtedly be upgraded by international experience or know-how obtained abroad, as the number of tasks in international contexts has grown considerably.

#### *Extra-functional qualifications*

Two increasingly important aspects are closely intertwined with knowledge of the subject matter.

*Firstly*, we have to mention *interdisciplinary knowledge*, because nowadays enterprises do not longer look favourably on the „splendid isolation“ of individual staff members. For effective co-operation with colleagues from sales and marketing, controlling, or manufacturing technology, any successful staff member will at least need basic knowledge from these neighbouring fields. Today the optimal technological solution is no longer a first priority. What counts is a solution that can be manufactured rationally and which is customer-friendly as well as highly reliable and easily recyclable after the end of its useful life.

At present, therefore, courses of studies should follow rather broad outlines, because any specialisation will follow as part of a definite professional challenge. In my view, the training of management engineers is a model worth copying.

*A second aspect* closely following on the first is the ability of analysing objectives in a comprehensive framework. As a result of the growing complexity of company issues (i.e. of products, markets and of social structures) system technology today plays a larger part in economic thinking and at work than before.

For the car-making industries this means that, if at all possible, every designer should throughout all development stages of a new model always have the entire product life cycle in his mind, including recycling. Those who realise the complexity of that challenge, considering the appropriate manufacturing, assembly, maintenance, and recycling aspects, may have an understanding of the size of the task ahead and also of the dimension of outstanding action.

For several years, larger companies have tried to bring about solutions by a sweeping *introduction of project management*. In this context, classical hierarchies tend to give way to process-oriented and project-centred organisation. With a view to these new structures, ability

*to work in a team* is a basic criterion for the success of any member of staff. This includes a readiness to enter into tough and constructive debate to find the best solution for the situation concerned.

This latter requirement assumes a new importance when *project teams* are made up of members *from different countries*. You will understand, of course, that this not only means that people will have to live with different ways of tackling a subject, but they will additionally have to accept other behaviours and types of work. Even within Europe there are differences as to the number of daily hours and problem solving procedures down to trivialities, e.g. how seriously one has to take an agreement in the minutes.

When scrutinising *university-level education in Germany* to find out whether it reflects such concepts as „team work“, „system technology in thinking and at work“, and „interdisciplinary knowledge“, one undoubtedly notes that much remains to be done. Individual performance still receives the greatest emphasis, something which is hardly surprising, as most university teaching staff were themselves trained to be individualist top-performers. Colleges and universities should devote greater attention to preparing graduates for a profession, particularly when defining their curricula and work forms. This will sooner or later mean the introduction of more progressive didactic concepts, such as more work on projects, a greater focus on diploma and doctoral papers submitted by groups of participants, representing different subjects, if at all possible. This would certainly be a step in the right direction.

#### *Additional general requirements*

Apart from the developments described above, there are a number of additional criteria management trainees ought to be aware of.

As a result of *team-oriented work* structures, the role of the individual as part of some hierarchy has increasingly tended to diminish. Although status symbols, which help people to demonstrate their importance to others, will not be abolished, they are being progressively reduced. Development teams of BMW frequently include salaried staff from the lower rungs up to a level of head of department, involving three different hierarchical structures but with equal rights and this means that staff and management personnel need much greater self-assurance and self-reliance than before. They also must meet higher standards as regards *personal values, self-presentation and strength to convince others*.

When I come to the changes in what a career means to the individual, the same values are called into action, because a step-by-step rise to the top has become ever more unlikely. *Flattened hierarchies* and *greater responsibilities* certainly imply less leadership positions at the next-higher level. Any successful career involves more and more transfers within a chain, but at the same level of the hierarchical ladder.

A final requirement in this list will be *flexibility*. We need it because of an increasing *dynamism within our organisational structures*. Rapid changes in working environments and frameworks entail an ever more frequent reorganisation of companies. Almost all staff will thus have to be ready and capable to adjust within a very brief time to new in-company framework conditions or beyond, as well as different tasks and job standards.

Changes so far described in companies and resultant challenges concern those who work exclusively inside a given country as well those who want to make their career in an international context. I would therefore now like to move over to some aspects which are of particular importance for those with international leanings.



If the next few items are perhaps somewhat shorter, this does not at all imply that they will be less important. I can try to be brief as so much is being said and written about these considerations in international contexts.

### *Cross-cultural competence*

Languages:

Fluency in the language of those countries where one would like to work does not need any additional explanation. It is also close at hand that this mostly requires living in those countries for as long as possible. We can say of today's graduates that a large part of them have spent terms abroad or they may look back on work and other experience in foreign countries.

Ability to understand different values / mindframes:

A *sensitive approach to other people* is an indispensable condition for successful work in a foreign country. If any member of staff does not succeed in developing this sensitivity towards the culture, the value-concepts and the people of another country where s/he would like to work, no managerial skills and competence will make it possible for that person to move to the top.

Success abroad is also mostly based on a familiarity with *topical political and socio-political conditions of a country*. It may sometimes be helpful also to know something about *economic and cultural developments*. In the final analysis any amount of knowledge will have to commensurate with work done.

### *Additional requirements for careers abroad*

There is some specific consideration without any links to requirements on university graduates, but which may prevent careers abroad or at least curtail them. I refer to a possible *collision between private interests* in living with a partner, entering into marriage and raising children and *the individual career awareness*.

In this context, companies play a secondary role in laying down requirements from their points of view: we can only advise every person concerned to consult any partners in good time and comprehensively before envisioning an international career.

This debate should cover all aspects of the changed situation. Very often, it is still the wife accompanying her husband. She frequently faces difficulties when applying for a work permit, provided her qualification is needed in the country considered. The greater the difference in culture, the more dangerous it will be for a partner to live in a ghetto-like situation. These difficulties may still be greater if a husband is transferred to another country before long.

In economics courses at least we now observe almost equal numbers of male and female graduates, so *both partners will very often mind their own careers*. It goes without saying that something like that will have important repercussions on ways of living together and family planning. We know already today that divorce rates among staff sent abroad are above average. Those who think of international careers must be aware of such secondary phenomena.

Due to the variety of challenges facing staff abroad - including cross-cultural competence - BMW has tended more and more to send German staff into a foreign subsidiary on *limited one-year contracts*. Their responsibility involves the training of *local staff* to take over when they leave. Throughout this period, *the family will stay behind*, while contact may be main-



tained via regular flights home. An additional advantage, though not the decisive argument in favour of this solution is that BMW may then *profit from the mostly lower local payment levels* over the long term. Statements like this of course mostly refer to countries involving a very considerable cultural difference compared to Germany (i.e. in Asia).

We have also frequently found at BMW that graduates are reluctant to start in our *operational sector* first. This means that before taking over management duties in marketing, all graduates will have to sell cars for a while. This may, seemingly, not require any stay at a university, but it still lays some positive groundwork for later career developments.

All too often - and this is something one can understand, particularly after several years of study - graduates want to move directly *into strategic decision-making*.

At second glance, it may, however, become obvious that this is not something to spend a lifetime in. Without any prior operational practice, any later transfer from a leading post to operations may give rise to major difficulties.

### *Intermediate balance*

I have so far almost exclusively spoken about requirements facing university graduates and potential staff with an international career in their minds. Of course I fully realise that there will be hardly any graduate meeting all of them at the end of his/her university life. But still I would like to say that *international credits of present graduates* have improved significantly compared to those who graduated, say, ten years ago. This is also borne out by any inspection of the applications we daily receive at BMW.

But even after years of professional activities people will not satisfy all the requirements I mentioned to the same extent. Some things may prove to be elusive till the end of one's professional life. This, however, may not rule out successful international management activities. What I want to say is that, from the very beginning, one needs to accept that *very personal combination of strengths and weaknesses* and match it to specific responsibilities in a given country. What we need here is the honest individual who lives within his/her own limits. Much, of course, also depends on how far any person is prepared to change over the course of a professional life.

### *Recruitment of new personnel*

This takes me directly into the subjects of recruitment and development of staff with an international outlook. How do we find appropriate candidates for an international company such as BMW?

To begin with, I can say that we receive numerous *spontaneous applications* of large numbers of highly-qualified graduates from various countries, something clearly due to the situation of the labour market. But it would certainly be misguided to trust this situation to continue forever. We have therefore established personal contacts with many German and foreign institutions of higher learning via international personnel marketing, posts held in the context of research co-operation as well as through direct links with our foreign subsidiaries. The advantage of this type of co-operation is that it brings about *personal contacts* between the representatives of companies and of universities which also involve the students.

BMW's internal *trainee programme* builds on international experience as well, which may consist of *several months* of studies or work abroad. Also, every trainee will, as part of a trainee

ning programme, spend several months in one of our foreign subsidiaries. So we also recruit international personnel in this way.

We also have a *programme for the promotion of recruits*, addressing secondary school leavers with excellent marks. We provide for them an apprentice training and studies at a specialist college of higher education. During their second work-term, they will also have to stay with one of our subsidiaries in another country. For two to three months, our candidates will be involved in local projects, and there are several instances already where one of the local subsidiaries has decided to keep our trainees or people passing our promotion programme after completion.

We also offer periods of practical work abroad to students with good pre-diploma results, who have successfully completed some such training at one of BMW's German facilities.

At the same time we also accept foreign trainees at our German branches.

When we recently *evaluated those of our leadership candidates* in whom we place particular hopes for the future, we found that about half of them had undergone training in one of our BMW programmes.

Apart from recruiting new personnel, staff with several years experience in our company are ever more frequently sent abroad. For this we need a good selection as well as appropriate preparation.

I have already listed some of the selection criteria which also apply inside our company.

When preparing candidates, we follow a distinction between *general and specific steps*. *General preparation* mostly comes by way of skills and leadership training, where subjects like cross-cultural knowledge and competence are considered to be of specific importance. *Specific preparations* usually take off when we talk to a member of staff about the major reasons for being sent abroad. Any partners should already be involved in this stage to rule out possible surprises later. Further preparatory steps may include

- ☒ information about the country concerned;
- ☒ look and see trips;
- ☒ language training;
- ☒ cross-cultural training;
- ☒ medical checkups, and
- ☒ a short period of work on the spot.

You will note that this preparation is in obvious agreement with the requirements I mentioned over and above various types of specialist knowledge. We can therefore say that the circle has closed. Any shortage in extra-functional qualifications and cross-cultural competence must be offset by imparting knowledge and skills to the candidate as part of individual personnel development measures. To put it differently: we can say the greater the amount of extra-functional qualification and of cross-cultural competence of any particular applicant, the more valuable s/he will be for a company because of the possibly broader scope for an international appointment.

## **The Future of the Graduate Employment Market in Europe - The Student Perspective**

### *Introduction*

To be the fourth speaker to present the student perspective is both an opportunity and a challenge. An opportunity because I benefit from the advantage of knowing what the previous speakers have said. A challenge because I have to avoid saying the same thing!

I would like to thank FEDORA for this invitation. Although it is students who are in the first place concerned by the issues we are here to discuss, they are not so often invited to present their views, at least not in some countries.

Institutions, universities and employers certainly have a responsibility towards students, if only because they need young graduates. But, within AIESEC we think that students must also take responsibility for themselves.

Personally, having had the chance of studying one year in Berlin, I have to honour the scientific rigour of the German universities.

I will limit my presentation to two fundamental points:

- On the one hand, because AIESEC is first and foremost an association of students of economics, even if it is open to other disciplines. I myself come from a political science background. Our representativeness is therefore limited, in spite of our 60,000 members in 87 countries.
- On the other hand, having also studied in France, I am a product of a system that selects students at the beginning of their studies, which means that choices must be made earlier than in countries such as Germany, i.e. while still at high school.

My presentation will be made up of two parts: an analysis of the present situation, and suggestions for possible future action.

My analysis and suggestions are probably not new, but by comparing today's received ideas with the reality in our universities, one can see how wide the gap between the ideal and its application still is.

### *Analysis*

Two facts are essential in the world as we now know it. First, the necessity of adapting one's abilities throughout one's working life; second, the fact that labour markets are becoming less and less national and more and more global. This double development is in itself an educational challenge, since the European level has also now to be taken into account.

I would like to quote one sentence from the excellent Education White Paper of the European Commission: "The citizen of Europe has better information when choosing a hotel or a restaurant than when choosing a type of training."

I am convinced that good guidance starts at school. The debate between the choice of studies being determined by the kind of employment one would like to have, or the choice of studies



being determined by the interest in the subject, is finished. The university must first enable the student to "learn to learn". The teaching activity has to develop from the traditional "transmission of knowledge model" to a model based on enabling or empowering to learn. This can pose problems, particularly in Germany, where professors must combine both research and teaching responsibilities.

Academic curricula should take into account employability skills. The White Paper of the European Commission describes this concept by means of three components: basic knowledge, technical knowledge and social aptitude. I will focus on two aspects: language learning and social aptitude. The knowledge of languages is essential in an integrated European area and has to be developed. Social aptitude is defined by the Commission as interpersonal skills, the ability to co-operate and work as part of a team, creativeness and the quest for quality.

I have, nevertheless, a different vision than the one expressed in the White Book, when it states that "full mastery of these skills can be acquired only in a working environment and, therefore, mainly on the job". I think on the contrary that the example of AIESEC shows that through traineeships or through the organisation of projects, the student can develop his social aptitude before entering the job market. I will come back to these possibilities in the second part of my presentation.

To conclude my analysis, I would like to communicate to you the results of an enquiry of the Association of Graduate Recruiters on the expectations of graduates:

- Aware there is no 'job for life'
- New focus on maintaining employability
- Decline of loyalty
- Desire for variety
- Expectations of multiple careers
- Desire for autonomy
- Desire for "worthwhile" work
- Desire for a balanced lifestyle
- Desire for a comfortable lifestyle

There is however a paradox: on the one hand, graduates still expect a "graduate job", but on the other hand are asking for a new, higher, quality of life.

This phenomenon is interesting when one considers the concepts of "the leisure society" and the reduction of working time.

To face these expectations, what possible actions can facilitate for students the transition from university to working life?

#### *Possible actions*

The first action that should be undertaken is the fostering of links between the education and business worlds. Since 1948, AIESEC has contributed actively to the development of these relations. Today, this objective is clearly recognised by the European Union too. The White Paper explains that the adaptation and the improvement of education and training systems has to be strengthened through partnerships: no single institution, school or company can claim to be able to develop the skills needed for achieving employability.

Outside the European Union, AIESEC has participated in Canada in the establishment of "Business Education partnerships" within the framework of "The Conference Board".

In the European Union, education is within the competence of the member states, but common actions are, nevertheless, possible and desirable.

This European dimension in education, symbolised in 1996 by the "European Year for Lifelong Learning", is above all characterised by mobility programmes for students and teachers. This mobility should be seen as an opportunity and not as a threat.

The Single European Market and the European labour market which will develop from it, changes entirely the scope of career advisory work. This work, which I would define as giving information and advice on training or work opportunities, must take the European level for its horizon.

It is therefore essential to develop new tools for career advisors: I am thinking in particular of telematic networks. Attempts have already been made within the PETRA programme, with the development of the Computer Advisory Network (R.I.O. - Réseau Informatique d'Orientalion). But we need to be more ambitious, not to be afraid of the Internet, which will in the future be an excellent tool. The "hypertext" format that enables us to navigate from words or concepts to other related pages, such as used in the HTML language of the World Wide Web, can be very useful for careers advisors.

However, I firmly believe that personalised contact with the advisor is fundamental, in spite of the precious help which the Internet can give.

Universities must take the employment prospects of their graduates seriously. Even companies are nowadays starting to offer outplacement services to their former employees. Universities which do not address this issue with determination will eventually be obliged to do so by the increasing competition between them, and also from private schools which could prove more successful in this area.

If the development of this type of service for students is in itself desirable, students must also, however, take more responsibility for themselves. Career centres and student organisations, such as AIESEC, could undoubtedly work more closely together.

A few possibilities for common actions can be mentioned:

- organisation of "Career Days", exhibitions and fairs
- themes, conferences and workshops with companies
- seminars on job seeking techniques and CV preparation
- invitation of university alumni (for example AIESEC alumni)

Students must not be mollycoddled: it is important to learn to manage one's career, and this before even having started it!

Among new skills which are now required, the "Association of Graduate Recruiters" in the United Kingdom has identified negotiating, action-planning and networking, in addition to qualities like self awareness and confidence. Graduates must first believe in themselves: AIESEC and other associations allow students to develop their self-confidence through the execution of ambitious projects, or by participating in traineeship programmes.

The mission of education should be the development of each human being's potential, and not the production of mere "tools" at the service of the economy. It is interesting to notice that this phrase is quoted from a report of the European Round Table, which groups together many of the most important European CEOs.

The development of practical knowledge, and in particular the use of information technologies, should be encouraged.

The assessment and the recognition of these competencies, for example computing, language or accounting skills, should take place alongside traditional university programmes. The recognition of specific skills should be transnational and thus transferable.

The White Paper of the Commission develops the interesting idea of a European accreditation system, which would take the form of a "skill card". I don't know how such a system can be implemented, but the formula is worthy of investigation.

What is often lacking in the approach of career advisors, as well as institutions, is the promotion of entrepreneurship. The creation of companies or associations, above all on a transnational scale, should be facilitated, because small and medium sized enterprises and the NGO sector account for a high proportion of job creation in our modern economies. For existing SMEs, the problem is often the lack of awareness of what universities have to offer.

The probability is high that a change of status will take place for many young graduates. From the traditional employee status, we will see the development of self-employed status: instead of a job, graduates will look for clients.

Before the conclusion of this presentation, I would like to introduce to you the results of a survey realised by AIESEC in partnership with the Prince of Wales Business Leaders Forum. 10,000 questionnaires have been sent to students from 32 countries. We received 7,500 responses from 28 countries.

When choosing a future employer, the most important factors were ranked as

job satisfaction	29%
opportunities for international experience	22%
good promotional prospects	16%
job security	10%

However, the sample is not representative of all higher education students, 63% of respondents being involved with AIESEC.

Another question in our survey addressed the most important skills and qualities that business leaders of tomorrow will require. The answers are interesting: 22% consider good interpersonal and communication skills as the most important, against only 3% for an MBA qualification.

Within AIESEC, we intend to contribute to the acquisition of non-academic skills. For 48 years, we have operated an international traineeship programme, and we have exchanged more than 100,000 students.

One of our principle fields of activity is focusing on higher education and learning. Our objective for the future is the development of links between traineeships and higher education. Our ambitious goal is to obtain academic recognition for these transnational traineeships as an integral part of academic curricula.



We are thinking of developing a specific programme within the European Union, which could be described as an "ERASMUS traineeship", since the idea is to create a strong linkage between traineeships, transnational mobility and academic recognition. The European Union would probably have some difficulties to develop such a programme on its own, because it would impinge upon member state competences. But the LEONARDO programme can support initiatives such as ours, and, of course, those of other organisations.

As regards academic recognition, we would like to work in partnership with university rectors, on a European level with the European Rector's Conference, and also at the level of each university through our local network (we have more than 400 local committees in Europe).

As regards companies, from whom we would like to obtain the placement opportunities, we will continue working with our traditional partners, but would also like to develop a partnership with the European Round Table.

### *Conclusion*

I sincerely hope that you will be interested in our ideas and projects, and would like to say as a final word how important the careers advisory function is today. The lack of information, advice, and finally the demotivation which can ensue as a result can have dramatic consequences as regards unemployment and social exclusion. It is therefore essential that we face today the challenges of tomorrow.

## **L'avenir du marché de l'emploi des diplômés en europe — Du point de vue des étudiants**

### *Introduction*

Être le 4<sup>e</sup> orateur chargé de présenter le point de vue des étudiants est à la fois une chance et un défi. Une chance, car je bénéficie de l'avantage de connaître le propos des 3 précédents orateurs avant de commencer mon intervention. Un défi, car il faut éviter de répéter la même chose !

Je souhaiterais remercier FEDORA pour cette invitation. En effet, alors que les étudiants sont les premiers concernés, ils ne sont que rarement invités à s'exprimer, du moins dans certains pays.

Les institutions, les universités et les employeurs ont certes une responsabilité face à l'avenir des étudiants, simplement parce qu'ils ont besoin de jeunes diplômés. Mais au sein de l'AI-ESEC, nous pensons que les étudiants doivent également se prendre en charge eux-mêmes.

Ayant eu personnellement la chance d'étudier un an à Berlin, je me dois de faire honneur à la rigueur scientifique des universités allemandes. Deux éléments limiteront l'objectivité de mon exposé :

- D'une part, car l'AI-ESEC est avant tout une association d'étudiants en économie, même si elle ouverte à d'autres facultés. J'ai moi-même suivi un cursus de sciences politiques. Notre représentativité est par conséquent limitée, malgré nos 60 000 membres dans 87 pays.
- D'autre part, ayant suivi mes études en France, je suis issu d'un système qui sélectionne les étudiants au début de leurs études, en leur offrant des opportunités en fonction du nom de l'école fréquentée.

Mon exposé comportera deux parties : un constat sur la situation actuelle et des pistes pour des actions envisageables.

Ces constats et propositions ne sont sans doute pas nouveaux, mais en comparant cette analyse, aujourd'hui communément acceptée, avec la réalité dans nos universités, on se rend compte combien le gouffre entre les idées et leur mise en pratique est encore grand.

### *Constat*

Deux éléments me paraissent essentiels dans la situation actuelle. Premièrement, la nécessité pour chacun d'adapter ses compétences tout au long de sa vie. Deuxièmement, le fait que le marché de l'emploi devient de moins en moins national et de plus en plus global. Cette double évolution présente un défi pour l'information, qui doit prendre en considération le niveau européen.

Je voudrais citer une phrase de l'excellent Livre blanc de la Commission européenne: "le citoyen européen dispose d'une meilleure information lorsqu'il choisit un hôtel ou un restaurant que lorsqu'il choisit un type de formation".

Ma conviction est qu'une bonne orientation commence à l'école. Le débat entre le choix des études en fonction du métier, ou le choix des études en fonction de l'intérêt, est terminé. L'université doit avant tout "apprendre à apprendre". L'enseignement doit passer d'un modèle de transmission du savoir à un modèle permettant l'apprentissage. Cela peut représenter un problème, en particulier en Allemagne, où les professeurs sont confrontés au dilemme d'être à la fois chercheurs et enseignants.

Le programme des cours devrait tenir compte des qualifications nécessaires pour une embauche, ce qu'on appelle en anglais "employability".

Le Livre blanc de la Commission décrit ce concept à l'aide de trois éléments : les connaissances de base, les connaissances techniques et les aptitudes sociales. Je me concentrerai sur deux aspects : l'apprentissage des langues et les aptitudes sociales. La connaissance des langues est essentielle dans l'espace européen. Il est nécessaire de la développer. Quant aux aptitudes sociales, la Commission les définit comme les capacités de relations inter-personnelles, la coopération et le travail en équipe, la créativité et la recherche de la qualité.

J'aurais néanmoins une vision différente que celle du Livre blanc, qui indique que ces aptitudes ne peuvent s'acquérir que dans un environnement de travail. En effet, je crois que l'exemple de l'AIESEC montre que par des stages ou par l'organisation de projets, l'étudiant peut développer ces aptitudes sociales avant même d'être employé. Je reviendrai sur ces possibilités dans ma seconde partie.

Pour terminer ce constat, je voudrais vous communiquer les résultats d'une enquête de l'"Association of Graduate Recruiters" sur les attentes du jeune diplômé. En voici les caractéristiques :

- Conscience du fait qu'il n'y a plus de "job pour la vie"
- A pour principal objectif le maintien de son "employabilité"
- Déclin de la loyauté

- Désir de variété
- Accepte l'idée de carrières multiples
- Désir d'autonomie
- Désire réaliser un travail "utile"
- Désire un mode de vie équilibré et confortable

Néanmoins, et la situation peut paraître paradoxale, l'étudiant attend toujours un emploi de type traditionnel à la sortie de l'université, mais demande en plus une qualité de vie plus importante.

Ce phénomène est intéressant quand on pense aux concepts de société de loisirs ou de réduction de temps de travail.

Face à ces attentes, quelles actions peuvent être envisagées pour aider l'étudiant à franchir le pas entre l'université et la vie active ?

### *Actions à entreprendre*

La première action à entreprendre est d'opérer un rapprochement entre le monde de l'éducation et celui des entreprises. Depuis 48 ans, AIESEC contribue activement au développement de cette relation. Cet objectif est aujourd'hui clairement reconnu et est repris par la Commission européenne. Le Livre blanc explique que l'adaptation et l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation doit être renforcée par des partenariats : aucune institution, école ou entreprise ne peut prétendre être capable de développer seule les aptitudes correspondant aux qualifications requises pour une embauche.

En dehors de l'Union européenne, au Canada, l'AIESEC a participé à l'établissement de partenariats "Business - Education" dans le cadre du "Conference Board".

Dans l'Union européenne, l'éducation reste de la compétence des Etats membres, mais une action commune est néanmoins possible et souhaitable.

Cette dimension européenne dans le domaine de l'éducation, symbolisée en 1996 par l'"Année européenne de l'apprentissage tout au long de la vie" (Lifelong Learning), est surtout caractérisée par la mobilité des étudiants et des enseignants. Cette mobilité devrait être perçue comme une chance et non comme une contrainte.

Le marché unique européen et le marché européen de l'emploi qui en découle, modifient profondément l'ampleur du travail d'orientation professionnelle. Ce travail, que je définirai comme l'information et le conseil sur les possibilités de formation et de travail doit prendre le niveau européen comme horizon.

Il est pour ce faire essentiel de développer de nouveaux outils pour l'orientation professionnelle : je pense en particulier à des réseaux télématiques. Une tentative a déjà été opérée dans le cadre du programme PETRA, avec le projet de développement R.I.O. (Réseau Informatique d'Orientation). Il faudrait cependant être beaucoup plus ambitieux, et ne pas avoir peur de l'Internet, qui peut être un excellent outil. Les liens entre des mots ou des concepts qui permettent de naviguer facilement d'un site à l'autre — l'"hypertexte" utilisé dans le langage HTML du World Wide Web — peuvent être très utiles dans le cadre du travail d'orientation.



Il faut cependant souligner que le contact personnalisé avec le conseiller reste primordial, malgré l'aide précieuse que pourrait apporter l'Internet.

Les universités doivent se préoccuper de l'emploi de leurs diplômés. Cela devrait être considéré comme normal. Aujourd'hui, même les entreprises qui licencient commencent à s'occuper du placement de leurs anciens collaborateurs. Les universités qui ne s'occupent pas de leurs diplômés y seront sans doute contraintes par la compétition qui ne manquera pas de se développer entre elles, mais aussi face à la concurrence d'écoles privées qui auraient plus de succès dans ce domaine.

Mais si le développement de ce type de service pour les étudiants est souhaitable, il faut aussi que ceux-ci se prennent en charge eux-mêmes. Les centres d'orientation et les organisations étudiantes, telles que l'AIIESEC, devraient collaborer de manière plus intensive.

Quelques possibilités d'actions communes peuvent être mentionnées :

- Organisation de journées de l'emploi, "Career Days", de salons et de foires
- Tenue de conférences à thèmes et d'ateliers avec les entreprises
- Séminaires sur les techniques de recherche d'emploi et de rédaction de CV
- Invitations d'anciens étudiants de l'université (p.ex. anciens d'AIIESEC)

L'étudiant ne doit toutefois pas devenir un assisté, il est important d'apprendre à gérer sa carrière, et ce avant même de l'avoir débutée.

Parmi les nouvelles aptitudes nécessaires, telles que celles décrites par l'"Association of Graduate Recruiters" au Royaume-Uni, figurent la négociation, la planification, le développement de réseaux de relations ("networking"), et enfin, la confiance en soi. Les diplômés doivent d'abord croire en eux-mêmes : AIIESEC et d'autres associations permettent de se découvrir en réalisant des projets parfois de grande envergure, ou en participant à des programmes de stages en entreprises.

La mission de l'éducation devrait être le développement du potentiel propre à chaque être humain, et non d'en faire un outil au service de l'économie. Il est intéressant de noter que cette phrase est issue du rapport de la Table Ronde européenne, qui regroupe les plus grands PDG d'industries européennes.

Le développement des connaissances pratiques, et en particulier l'usage des technologies de l'information, devrait être tout particulièrement encouragé.

L'évaluation et la reconnaissance de ces compétences, par exemple en informatique, en langues ou en comptabilité, doit pouvoir s'opérer parallèlement aux diplômes universitaires traditionnels. Cette reconnaissance d'aptitudes spécifiques devrait être transnationale et donc transférable.

Le Livre blanc de la Commission développe l'idée intéressante d'un système d'accréditation européen, qui prendrait la forme d'une carte d'aptitude. Je ne sais pas comment un tel système peut être mis en oeuvre, mais la formule mérite d'être examinée.

Ce qui en revanche manque souvent dans l'approche tant des conseillers que des institutions, c'est la promotion de l'entrepreneuriat. Il faut faciliter la création d'entreprises, et d'associations, également de type transnationales, car les petites et moyennes entreprises et le secteur as-

sociatif représentent un bassin d'emplois. Pour les PME/PMI déjà existantes, le problème est souvent qu'elles ne sont pas conscientes de ce que peuvent leur apporter les universités.

Il est probable qu'un changement de statut s'opérera pour de nombreux jeunes diplômés. Du statut traditionnel de l'employé, on passera de plus en plus à celui de l'indépendant : au lieu d'un job, le jeune diplômé cherchera des clients.

Avant de terminer cet exposé, je voudrais vous communiquer les résultats d'une enquête qu'AIESEC a effectué ensemble avec le "Prince of Wales Business Leaders Forum". 10 000 questionnaires ont été envoyés à des étudiants de 32 pays. 7 500 réponses ont été reçues de 28 pays.

Les réponses à la question sur les facteurs importants dans le choix d'un futur employeur sont les suivantes :

- |   |     |
|---|-----|
| - satisfaction dans l'emploi                            | 29% |
| - opportunités d'acquérir une expérience internationale | 22% |
| - bonnes possibilités de promotion                      | 16% |
| - sécurité de l'emploi                                  | 10% |

L'échantillon n'est toutefois pas représentatif de l'ensemble des étudiants en fin d'études. 63% étant en effet impliqués dans l'AIESEC.

Une autre question portait sur les aptitudes et qualités les plus importantes pour un futur leader d'entreprise. Les réponses sont intéressantes, puisque 22 % considèrent de bonnes aptitudes dans la communication et les relations interpersonnelles comme les plus importantes, contre seulement 3 % pour une qualification de type MBA.

Au sein de l'AIESEC, nous espérons pouvoir contribuer à l'acquisition de ces aptitudes non-académiques. Depuis 48 ans, nous opérons un programme international de stages en entreprises, et nous avons déjà échangé plus de 100 000 étudiants. Une de nos branches d'activité se concentre en particulier sur l'enseignement supérieur et la formation. Notre objectif pour l'avenir est le développement de liens entre les stages en entreprises et l'enseignement supérieur. L'ambitieux but que nous nous sommes fixé est d'obtenir la reconnaissance académique des stages transnationaux.

Nous pensons développer un programme spécifique au sein de l'Union européenne, qui pourrait être décrit comme un "ERASMUS du stage" puisque l'idée est d'associer le stage, la mobilité transnationale et la reconnaissance académique. L'Union européenne aurait probablement des difficultés pour développer elle-même un tel programme, car cela touche à la compétence des Etats membres. En revanche, le programme LEONARDO peut soutenir des initiatives telles que la notre, ou bien sûr d'autres organisations.

En ce qui concerne la reconnaissance académique, nous souhaiterions travailler en partenariat avec les recteurs d'université, d'une part au niveau européen, avec la Conférence européenne des recteurs, et d'autre part, au niveau de chaque université grâce à nos antennes locales (plus de 400 en Europe).

Pour ce qui est des entreprises, auprès desquelles nous souhaitons obtenir des offres de stages, nous continuerons bien sûr de travailler avec nos partenaires traditionnels, mais souhaitons aussi développer une collaboration avec la Table Ronde européenne des industrialistes.

## *Conclusion*

J'espère que vous serez intéressés par nos idées et projets, et voudrais souligner en conclusion combien l'orientation académique et professionnelle est importante aujourd'hui. Le manque d'information, de conseils, et finalement la démotivation peuvent avoir des conséquences dramatiques sur le chômage et l'exclusion sociale. Il est donc essentiel de faire face aujourd'hui au défis de demain.



## Workshop 1

### Veränderungen in der Hochschulbildung unter dem Aspekt der Berufsfähigkeit, besonders in nord- und osteuropäischen Ländern

**Moderation:** Nannette Ripmeester (Expertise in Labour Mobility, Amsterdam)

**Zusammenfassung:** Margaret Dane (Heriot-Watt Universität, Edinburgh)

Die Präsentation von Nannette Ripmeester und der anschließende Workshop, den etwa zwanzig Teilnehmer besuchten, widmeten sich der Entwicklung in nord- und osteuropäischen Ländern.

Insbesondere wurde auf folgendes Bezug genommen:

#### Nordeuropa

- Wirtschaftlicher Aufschwung und Stabilität mit gleichzeitigem Wachstum der Arbeitslosenzahlen
- Veränderungen in den Lehrplänen der Hochschulen
- Steigende Studentenzahlen an den Hochschulen
- Steigende Anzahl von Hochschulabsolventen für den Arbeitsmarkt
- Hochschulabsolventen haben größere Chancen als ihre Mitbewerber, aber stehen immer noch Problemen gegenüber
- Neue Hochschulabsolventen bilden eine Konkurrenz zu ihren Vorgängern
- Steigende Anzahl von Studenten, die ihre Studien nach dem ersten akademischen Grad weiterführen
- Engere Zusammenarbeit mit anderen EU-Partnern
- Anerkennung innerhalb der Hochschulbildung und größerer Bedarf an Fähigkeiten und Kenntnissen

#### Osteuropa

VORHER	NACH DEN VERÄNDERUNGEN
- Keine Arbeitslosigkeit	- Hohe Arbeitslosigkeit
- Angebot an Arbeit ist niedriger als die Nachfrage	- Massenentlassungen
- Unzureichende Nutzung der Arbeitskräfte	- Soziales Sicherheitsnetz erforderlich
- Geringe Lohnunterschiede	- Größere Differenz bei Löhnen und Gehältern
- Niedrige Lebenskosten, z.B. Nahrungsmittel, Miete	- marktwirtschaftliche Preise
- Hohes Durchschnittsniveau in der Bildung	- Geringe Unterstützungshilfen
- Geringe geographische und berufliche Mobilität	- Privatisierung

Bei der Diskussion in diesem Workshop setzten sich die Teilnehmer mit einigen Problemen im Zusammenhang mit ihren jeweiligen Erfahrungen auseinander, die uns alle in Europa betreffen. Diese sind:

- Hochschulbildung sollte sowohl Führungskräfte als auch qualifizierte Arbeitskräfte hervorbringen, um die ökonomischen und sozialen Probleme unserer Gesellschaften zu erkennen und zu lösen.
- Neue Maßstäbe, Kenntnisse und Methoden sind nötig, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.
- Die bestehenden und noch zu entwickelnden Technologien sind so zu gestalten, daß sie unsere Arbeits-techniken in den verschiedensten Situationen effektiv beeinflussen können.
- Die Regierung sollte Strategien und Prioritäten auf lange Sicht bestimmen und nicht nur auf politische Ziele von kurzer Lebensdauer fixiert sein.
- Viele europäische, aber auch andere Länder führen gegenwärtig Debatten dazu, was Hochschulbildung bedeutet, wer unterstützt werden sollte und wer bezahlen sollte. Partnerschaften zwischen und außerhalb der Universitäten gewährleisten, daß zahlreiche Meinungen berücksichtigt werden.

### **Changes in Higher Education Systems and Implications for Employability - North & Eastern Europe**

This presentation by Nannette Ripmeester and the following discussion focused on developments in Northern and eastern Europe and was attended by about twenty delegates. Features highlighted were as follows:

#### Northern Europe

- Economic recovery & stability accompanied by high unemployment rates
- Changes in the curriculum in Higher Education Institutions
- High participation rates in Higher education
- Increased Numbers of graduates entering the labour market
- Graduates fare better than non Graduates but still face problems
- New graduates compete with those from earlier years
- More postgraduates coming out of HE institutions
- Closer links with other EU partners
- Recognition within HE and more widely of need for skills as well as knowledge

#### Eastern Europe

BEFORE	AFTER TRANSITION
- Full employment	- High unemployment
- Labour demand exceeds supply	- Mass redundancy
- Underutilisation of labour	- Social safety net required

- Low wage levels	- Inequality of income
- Low cost basics e.g. food, rent	- Price liberalisation
- High average level of education	- Low benefit levels
- Low geographical and professional mobility	- Privatisation

The group discussion identified some of the challenges facing all of us in Europe in relation to the particular experiences described.

These are:

- Higher Education needs to provide both the leadership and the skilled labour force to identify and solve the economic and social problems of our societies.
- New values, knowledge and methods are needed to tackle the challenges of the future
- Technology already has and will continue to have a major impact on how we operate in all sorts of situations
- Government need to identify long term strategies and priorities, not just short-term political goals.
- Many European and other countries are currently debating what is higher education for, who should benefit and who should pay. Partnerships across and outside HE institutions are ensuring that a wide range of views are heard.





## Workshop 2

### Programme der Europäischen Union: Gegenwärtige und künftige Auswirkungen auf die Mobilität

**Moderation:** Jarmo Riikonen (LEONARDO Assistance Office, Brüssel)

**Zusammenfassung:** Tony Raban (Cambridge University)

Workshop 2 beschäftigte sich mit einigen von der Europäischen Kommission organisierten Mobilitätsprogrammen und deren Auswirkung auf den Absolventenarbeitsmarkt sowie auf berufliche Einsatzmöglichkeiten für Studenten. Die beiden Sprecher waren Jarmo Riikonen vom LEONARDO Technical Assistance Office, der Fachabteilung in Brüssel, die die Kommission bei der Durchführung des LEONARDO-Programms unterstützt, und Sandra Pratt vom Generaldirektorat V der Kommission selbst. Sandra Pratt arbeitet am EURES-Programm.

Die zwei Hauptaustauschprogramme der Kommission waren ursprünglich ERASMUS und COMETT. Beide wurden jetzt durch neue Versionen ersetzt, dies sind SOCRATES bzw. LEONARDO. Obwohl beide ein gemeinsames Ziel haben, nämlich Mobilität zu fördern und eine Generation junger Menschen heranzubilden, die während ihres Studiums gleichsam Arbeits-, Studien- und Lebenserfahrungen im Ausland sammelt, sind LEONARDO und SOCRATES ganz unterschiedliche Programme.

Der Hauptunterschied besteht darin, daß LEONARDO/COMETT ein internationales Praktikantenaustauschprogramm ist, während es sich bei SOCRATES/ERASMUS um ein Austauschprogramm für Studienzwecke handelt.

EURES andererseits ist ein Programm zur Förderung der Absolventenmobilität und wird vom Generaldirektorat „Arbeit und soziale Angelegenheiten“ geleitet; für LEONARDO und SOCRATES ist das Generaldirektorat für Bildung, Ausbildung und Jugend verantwortlich. Ausländererfahrungen zu sammeln, wie es das Ziel von LEONARDO ist, sei es durch einen Studienaufenthalt im Rahmen des SOCRATES-Programms oder durch ein Praktikum, kann für die Studierenden im Hinblick auf kulturelle Erfahrungen, Spracherwerb und die Fähigkeit, in einem multikulturellen, multilingualen Umfeld zu arbeiten, außerordentlich vorteilhaft sein. Aber auch der Arbeitgeber kann davon profitieren. Ausländische Studenten, die kommen, um ein Praktikum zu absolvieren, bringen andere Kulturen und einen anderen akademischen Hintergrund mit. Beides kann für das Unternehmen sehr bereichernd sein.

Der gleiche Aspekt wurde in der Diskussion in Bezug auf die Universitäten angesprochen, denn auch für die Universitäten kann es sehr nützlich sein, Studierende aus anderen Ländern an ihren Einrichtungen zu haben.

Der Workshop begann mit einer Einführung in das LEONARDO-Programm. Es wurde beschrieben, inwiefern es sich vom COMETT-Programm unterscheidet. Die Anzahl der Studierenden, die am COMETT-Programm teilgenommen haben, betrug im letzten Durchführungsjahr des Programms ca. 9.000. Diese COMETT-Studenten haben Kontakte zu Lehrern und Kommilitonen aufgebaut, haben diese nach der Rückkehr in die eigenen Universitäten eingebracht und somit einen Multiplikator-Effekt erzeugt. Für die Unternehmen, in denen sie gearbeitet haben, war es sicher noch mehr als dieser Effekt. ERASMUS war dennoch ein viel umfangreicheres Programm.

Gegenwärtig erhalten nur Universitäten in EU-Mitgliedsländern LEONARDO-Mittel, aber die Erweiterung des Programms auf osteuropäische Länder wird zur Zeit ernsthaft diskutiert. Gegenwärtig ist es für einige Nichtmitgliedsstaaten zwar möglich, als Partner einbezogen zu werden, jedoch ohne finanzielle Unterstützung. Ab 1997 soll es auch für Universitäten aus Nichtmitgliedsstaaten möglich sein, Geld zu erhalten.

Wie COMETT basiert auch LEONARDO auf Partnerschaften, die Universitäten und Unternehmen aus mindestens drei Ländern einbeziehen. Jedoch existiert die alte COMETT-Struktur

von Universitäts- und Unternehmenspartnerschaften (UETP's) in dieser Form nicht mehr. LEONARDO beginnt mit speziellen Projekten, die gewöhnlich auf ein bestimmtes Ziel wie Technologietransfer gerichtet sind. Einige der bestehenden UETP's haben sich mit Erfolg um Mittel aus dem neuen Programm beworben, aber es ist für die Teilnahme an LEONARDO nicht erforderlich, eine solche Organisationsstruktur zu schaffen. Die meisten LEONARDO-Projekte haben eine wissenschaftliche oder technische Basis.

Ein anderer wichtiger Aspekt bezüglich LEONARDO und gleichzeitig ein Unterschied zu COMETT besteht darin, daß im COMETT-Programm die Betonung darauf lag, für einen Studenten einen Praktikumsplatz in einem Unternehmen im Ausland für 6 Monate zu finden. Der Schwerpunkt des LEONARDO-Programms ist etwas anders. Er liegt auf der Förderung eines bestimmten Bildungsziels, auf der Förderung von Technologietransfer bzw. auf der Suche nach Studenten, die bestimmte Stellen ausfüllen könnten. Die Betonung liegt deshalb nicht so sehr auf dem einzelnen Studenten, sondern auf einer Austauschstrategie, die ein bestimmtes Ziel fördert.

Die Mittel für das LEONARDO-Programm sind gegenwärtig bis 1999 gesichert, und man hofft, daß danach ein neues Programm folgen wird.

Das andere Programm, das diskutiert wurde, war EURES, was für Europäische Arbeitsvermittlung steht. Das ist ein Programm, das entwickelt wurde, um Absolventen bei der Arbeitsuche im europäischen Wirtschaftsraum, dazu gehören die 15 EU-Mitgliedsländer sowie Norwegen, Island und Lichtenstein, zu unterstützen. Dieses Programm wird in erster Linie von staatlichen Arbeitsämtern (d. h. von den Arbeitsministerien jedes Landes) geleitet. Zur Zeit läuft ein Pilotprojekt mit 16 Universitäten zur Unterstützung der Mobilität junger Hochschulabsolventen. Die Hauptbestandteile von EURES sind ein Kontakt- und Computernetz. Das Computersystem beinhaltet zwei Informationstypen: zum einen allgemeine Informationen über Arbeits- und Lebensbedingungen in verschiedenen Mitgliedsländern des europäischen Wirtschaftsraumes, so daß Anfragen, z. B. zu den Lebenshaltungskosten oder zu Sozialversicherungsleistungen, beantwortet werden können. Eine zweite Datenbank enthält Angebote von Unternehmen, die speziell Arbeitskräfte aus dem Ausland suchen.

Das Kontaktnetz besteht aus ca. 450 Euro-Beratern, das sind speziell ausgebildete Berater, die Absolventen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz im Ausland unterstützen. Die meisten von ihnen arbeiten in staatlichen Arbeitsämtern. Studenten oder Hochschulabsolventen im europäischen Wirtschaftsraum können den für sie zuständigen Euro-Berater auf dem Arbeitsamt aufsuchen, sich beraten lassen und auf die Datenbanken zugreifen. Zusätzliche Vereinbarungen gibt es für Grenzregionen. Das sind Gebiete, wo es traditionell grenzüberschreitenden Verkehr in großem Umfang gibt oder wo Abteilungen eines Unternehmens die Landesgrenzen überschreiten.

An dem oben genannten Pilotprojekt sind gegenwärtig nur 16 Universitäten beteiligt, so daß zur Zeit nur Studenten dieser Universitäten auf den Service der spezialisierten Universitäts-Euroberater zurückgreifen können.

Gegenwärtig wird dieses Pilotprojekt evaluiert und es bleibt zu hoffen, daß es zukünftig fortgesetzt und erweitert wird.

Statistisch ausgedrückt, ist festzustellen, daß nach nur einem Jahr Laufzeit über 8.500 Praktikumsplätze bereitgestellt wurden. Zusätzlich zu Tätigkeiten im Bau- und Gaststättenwesen wurden Stellen für hochqualifizierte Arbeitnehmer, z. B. Ingenieure und Architekten, angeboten. Ein großer Teil der Stellen war in Deutschland (45%) verfügbar, aber auch Österreich, Frankreich und die Niederlande waren in beachtlichem Maße beteiligt.



## The Programmes of the European Commission: Current and Future Impact on Mobility

Workshop 2 was concerned with some of the mobility programmes organised by the European Commission and the effect that these can have on the graduate labour market and on graduates' employability. The two speakers were Jarmo Riikonen from the LEONARDO Technical Assistance Office, the specialist office in Brussels which helps the Commission run the LEONARDO Programme, and Sandra Pratt from Directorate General V of the Commission itself who works on EURES.

The Commission's two major educational programmes for exchanges were originally ERASMUS and COMETT. Both of those have now been replaced by new versions called respectively SOCRATES and LEONARDO. Although they have a common aim of promoting mobility and creating a generation of young people who have some experience during their higher education of working or studying and living abroad, LEONARDO and SOCRATES are quite different programmes. The major difference is that LEONARDO/COMETT is about exchanges across national boundaries for work experience whereas SOCRATES/ERASMUS is about exchange for study.

EURES, on the other hand, is a programme to promote mobility for employment and is run by the Directorate-General for Employment and Social Affairs rather than the Directorate-General for Education, Training and Youth which is responsible for LEONARDO and SOCRATES.

Having a period of experience abroad, either study experience through an exchange scheme like SOCRATES or work experience which is the purpose of LEONARDO, can be extremely beneficial for the student in terms of the cultural experience, the language learning and the ability to work in a multicultural, multilingual environment.

It can also be extremely helpful for the employer. A student coming from another country for a work placement brings a different cultural approach and a different academic background which can be very enriching for the organisation.

The same point was made in the discussion in relation to universities. Having students coming in from other countries can be very beneficial to the universities.

The Workshop started with an introduction to the LEONARDO Programme and an explanation of how it differed from COMETT. The numbers of students involved in COMETT was approximately nine thousand in its last year but the multiplier effect of those students and those of previous years, both in their contacts with their teachers and their fellow students when they went back to their universities, and the effect that they had on the companies they were working for is much more than that. ERASMUS, of course, was a much bigger programme still.

At present, LEONARDO funding is only available to universities in EU member states but an extension to a number of Eastern European countries is very seriously under discussion at the moment. In the current round of bidding for money from the programme it is possible for some of the non-member states to be involved as partners but there is no money actually available for those partners whereas in 1997 it may be possible for universities from non-member states to get money as well.

Like the COMETT Programme, LEONARDO is based on partnerships involving both universities and companies in at least three countries. However, the old COMETT structure of University Enterprise Partnerships (UETPs) no longer exists in the same way. LEONARDO starts with specific projects, usually involving some particular aim like technology transfer. Some of the old UETPs have bid successfully for funding from the new programme but it is not essential to set up such an organisation in order to participate. Most of the projects in LEONARDO have a scientific or technical basis.

Another important point about LEONARDO, and a difference between it and COMETT, is that in COMETT the emphasis was very much on finding a placement for an individual student in a company in another country for six months. The emphasis of the LEONARDO Programme is slightly different and is about finding people to fill particular jobs or to further a particu-

lar educational or technology transfer aim. The focus is therefore not quite so much on the individual student but on a policy of exchanges which will help further a particular objective. The funding for the LEONARDO Programme is currently until 1999 and it is hoped that there will then be a new programme to follow.

The other programme discussed was EURES which stands for European Employment Services. This is a programme designed to help people who want to be mobile for work within the European Economic Area – that is the fifteen EU member states plus Norway, Iceland and Liechtenstein. It is principally run by the public employment services (that is the Ministries of Labour in each country) but there is a special pilot at the moment involving sixteen universities to help young university graduates who want to be mobile.

The key features of EURES are a computer network and a human network. The computer system has two types of information in it. The first is general information about living and working conditions in different member states of the European Economic Area, so that people who ask questions about, for example, the cost of living or social security rights if they go and work in another country, can get answers. The second database contains vacancies for which employers have said that they are specifically looking to recruit people from other countries.

The human network is a network of about 450 Euroadvisors who are specially trained advisors to help people who are looking for a job in another country. Most of them are working in the public employment services and students or graduates from any university in the European Economic Area have the right to go to their public employment service and find the nearest Euroadvisor and to ask for advice and access to these databases. There are also some special additional arrangements in place for cross-border regions. These are certain regions where traditionally there is a lot of mobility across borders or where there are economic units which go across frontiers.

As far as the university pilot is concerned, sixteen universities only are taking part, so the access to a specialist university Euroadvisor is only at the moment available to students attending the universities involved.

The pilot is currently being evaluated and hopefully will continue and expand in the future.

In statistical terms, after only one year of operation, there had been over 8,500 placements. In addition to jobs in building or restaurants there were professional level jobs in the system for engineers, architects etc. and it was hoped to increase these. A large proportion of the jobs were in Germany (45%) with Austria, France and the Netherlands also contributing significant numbers.

### Die Rolle von kommerziellen Organisationen (KO) bei der Rekrutierung von Studenten und Hochschulabsolventen: Brücke oder Barriere?

Moderation: Nicola de Menezes (EMDS, Köln)

Zusammenfassung: Marja Ijas (Helsinki School of Economics and Business Administration)

EMDS beginnt einen Service, genannt Young Professionals. Offensichtlich besteht für ihn die Notwendigkeit, mit den Universitäten zusammenzuarbeiten. Der Service ist nicht gewinnorientiert, aber er muß die Kosten decken. Deshalb sollte sein Ziel NICHT als etwas Schlechtes angesehen werden.

Eine der größten Barrieren für die Kooperation zwischen KO (Kommerzielle Organisationen) und Berufsberatungen (Carrer Service Center-CSC) ist der Gedanke, daß KO etwas Schlechtes sind. Diese mentale Barriere kann durch bestimmte Maßnahmen überwunden werden:

- KO müssen alle Aspekte von CSC verstehen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit der Kommunikation.
- das Verständnis wird allein durch persönliche Kontakte gewonnen. Diese Kontakte müssen existieren.
- KO können Universitäten helfen, denn CSC's haben nicht genug Zeit, um alle Informationen über den Arbeitsmarkt zu sammeln. KO stellen Untersuchungen über alle möglichen Dinge an.
- wenn die Kooperation richtig und gut funktioniert, ist dies eine Lösung, die Studenten und Absolventen einen besseren Service bietet.

KO können Universitäten helfen:

- mit Informationen über Veranstaltungen, die sie organisieren, wie das Euromanager Forum
- sie mit Literatur versorgen
- ihnen freie Stellen anbieten
- die Aufmerksamkeit von Firmen auf die Universitätsstudenten richten

Universitäten können KO helfen:

- die besten Studenten und Absolventen herauszufinden, die KO benötigen
- Firmenprofile innerhalb der Universitäten zu fördern

Kommentar:

- um gute Beziehungen zu den Universitäten zu etablieren, ist „feedback“ notwendig. Da die EMDS erst seit 1987 existiert, sind die Pläne, wie dies zu realisieren ist, noch zu systematisieren. Dies geschieht durch persönliche Besuche.
- EMDS möchte auch in der nationalen Vermittlung kooperieren. Studenten müssen dafür nicht bezahlen. Auf der anderen Seite ist das Rekrutieren von Absolventen nicht das eigentlich profitable Geschäft der Firma.
- KO existieren als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Universitäten. In einigen Ländern ist dies notwendig, in anderen Ländern weniger, denn die CSC sind weiter entwickelt und haben eigene gute Kontakte zu Arbeitgebern (Rennes in Frankreich, die Briten). In Deutschland ist die Position der KO die stärkste. Jedoch ist die internationale Orientierung von KO etwas, das den Universitäten hilft.
- KO sind nur interessiert an den besten 10 % der Studenten. Wie kann man die restlichen 80 % ausbilden, so daß mehr und mehr den Anforderungen der Firmen entsprechen können?



EMDS sieht, daß dies die Aufgabe der Universitäten ist, nicht der KO, aber daß diese beiden miteinander verbunden sind. Studienführer und Untersuchungsergebnisse werden herausgegeben, um den Studenten bei ihrer Arbeitssuche zu helfen. Auf der anderen Seite wünschen die Firmen Unterstützung, um die obersten 10 % zu finden. KO ergreifen nur Initiative, mehr Absolventen zu helfen, wenn die CSC ihnen hilft, da die Arbeit auf dem Gebiet der Vermittlung von Absolventen kein profitables Geschäft für KO ist.

- verschließt sich der Markt für KO, wenn mehr und mehr Universitäten Careers Services haben mit enger Verbindung zu den Firmen? Nein, denn es muß Veränderungen in den Beratungs- und Vermittlungsdiensten geben, um dem Bedarf der Universitäten zu entsprechen. In diesem Fall ist internationale Orientierung der KO etwas, das für die Universitäten von Wert sein kann.

### **The Role of Commercial Organizations in the Recruitment of Students and Graduates: Bridge or Barrier?**

EMDS is starting a service called Young Professionals. Obviously it has a need to work together with the universities. The service is not profitable, but it just has to cover the costs. Therefore, its aim should NOT be seen as some kind of evil.

One of the present barriers for the co-operation between CO`s and Career Services is thinking that CO`s are evil. This mental barrier can be overcome by certain means:

- CO`s must understand all aspects of CSC`s. This underlines the need for communication.
- the understanding only comes through personal contacts. These contacts must exist.
- CO`s can help universities, because CSC`s do not have enough time to collect all the information about the labour market. CO`s do studies about all kind of things.
- if the co-operation is well mastered and tailored, it is a solution that provides the students and graduates with better service.

CO`s can help universities:

- information about events they organize, such as Euromanagers Forum
- providing them with literature
- providing them with vacancies
- drawing companies` attention to university students

Universities can help CO`s:

- identifying the best students and graduates for the needs of CO`s
- promoting the companies` image within the university

Comments:

- in order to create good relations with the universities, giving feedback is essential. Since the EMDS has existed only since 1987, the schemes how to do that are still to be systematized. This happens by means of personal visits.
- EMDS also wishes to co-operate on the national placement. Students are never asked for money. On the other hand, graduate recruitment is not the money-maker business of the company.
- CO`s exist as a link between employers and universities. In some countries this is necessary, in some countries less so, because the CSC`s are more developed and have their own strong contacts with the employers (Rennes in France, the British). In Germany the position of

CO's has been the strongest. However, the international orientation of CO's is something that is helpful to universities.

- CO's are only interested in the top 10 % of students. How about training the other 80% so that more and more can meet the company requirements? EMDS sees that this is the task of universities, not the CO's, but that the two are interlinked. Study guides and inquiries are produced to help all the students in job search. On the other hand, companies wish guides for targeting the top 10 %. CO's only move to help more graduates if the CSC's help them, since working in the graduate field is not a profitable business for the CO.
- is the market closing for CO's if there are more and more university Career Services with close links to companies? No, because there has to be a change in the services to match the university needs. In this case, international orientation of the CO's is something that can be valuable to the universities.

## Workshop 4

### Vergleichbarkeit von Qualifikationen: Ermittlung ihrer Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt

**Moderation:** Peter Forbes, (ICL, London)

**Zusammenfassung:** Peter Forbes, (ICL, London)

Die Diskussion drehte sich um die Wertigkeit einer Promotion und auch um das Problem der Berufsfähigkeit, besonders beim Eintritt in den Arbeitsmarkt in einem Alter von vielleicht 27 Jahren oder mehr. Es wurde die Meinung vertreten, daß der akademische Grad einer Promotion kombiniert werden müßte mit der Entwicklung persönlicher Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel die Fähigkeit zur Teamarbeit und kommunikativen Fähigkeiten.

Es wurde die Frage behandelt, warum vergleichsweise wenige Studenten aus Deutschland in einem anderen EU Land studieren oder arbeiten. Einer der Gründe ist, daß deutsche Studenten es vorziehen, zu Hause zu leben.

Weiter wurde über die beste Möglichkeit für Studenten diskutiert, wie sie ihren Lebenslauf einem Arbeitgeber außerhalb ihres Landes präsentieren, da die Präsentation eines Lebenslaufs in den verschiedenen Ländern unterschiedlich ist.

Es wurde darauf hingewiesen, daß Mobilität innerhalb der EU durch Direktiven für das „European Community Course Credit Transfer System“ erleichtert wurde. Die Hauptinformation des Workshops war: Qualifikationen sind zwar wichtig, stellen aber nur einen Teil des gesamten Kriterienkatalogs dar, mit dem Arbeitgeber Fähigkeiten bewerten. Besonders in modernen Unternehmen wie Informatikfirmen sind geistige Beweglichkeit, das Reagieren auf Veränderungen und die Fähigkeit zur Teamarbeit sowie andere persönliche Fähigkeiten wesentlich.

### Comparability of Qualifications: Assessing their Employment Value

There was discussion about the value as well as difficulty in employability terms of having a Doctorate, especially when entering the employment market perhaps at the age of 27 or more. It was felt that the academic rigour of a Doctorate needed to be combined with the development of personal transferable skills such as team working and communication skills.

The questions of why relatively few students from Germany studied or worked elsewhere in the EU was a concern. This was due partly to the preference of many German students to live at home.

There was discussion about the best way for a student to present a CV to an employer outside their home country, recognizing that the design of CVs varied in different countries.

It was pointed out that mobility within the EU has been made easier by the EU directive which provided for the European Community Course Credit Transfer System.

The key message at the workshop was that qualifications are important but are only part of the total set of criteria by which employers assess capability. Especially in modern businesses like informatics, mental flexibility, resilience in the face of changes and team working skills as well as other personal skills are crucial.



## Workshop 5

### Hochschulabsolventen aus natur- und geisteswissenschaftlichen Fächern: Wie sind sie einsetzbar?

**Moderation:** Keith Bell, Price Waterhouse, London

Karin Gavin-Kramer, Freie Universität Berlin

Dr. Gudrun Fischer-Saglia, BMW, München

Ditmar Königsfeld, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

**Zusammenfassung:** Bruno Zimmermann, Universität Freiburg

#### 1. Derzeitige Lage

Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 10 Ländern - Berater, Vertreter der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung, aber auch Studierende - fanden sich in diesem Workshop unter der routinierten Moderation von Keith Bell zusammen.

Am Beginn stand eine Begriffserklärung: Wir einigten uns darauf, als 'non-vocationally oriented graduates' solche Hochschulabsolventen zu verstehen, die nicht für eine ganz bestimmte berufliche Sparte ausgebildet wurden oder auch solche Hochschulabsolventen, die zwar für ein bestimmtes Berufsfeld ausgebildet sind (z. B. als Ingenieur), aber nicht in diesem Bereich tätig werden/sein wollen.

Einstiegstatements aus der Sicht einer Beraterin (Karin Gavin-Kramer), eines Vertreters der Arbeitgeberverbände der deutschen Wirtschaft (Ditmar Königsfeld) und einer seit kurzem in der Industrie tätigen Geisteswissenschaftlerin (Dr. Gudrun Fischer-Saglia) wie auch die anschließenden Kurzbeiträge der übrigen Workshop-Teilnehmer ergaben, über die Ländergrenzen hinweg, folgende übereinstimmende Bestandsaufnahme:

- Es gibt in allen Bereichen genügend Hochschulabsolventen mit guten Examensergebnissen.
- Es gibt keine *career plans*, keine lebenslangen Karriereplanungen mehr, sondern *patchwork careers*, berufliche Werdegänge, die aus kürzeren Tätigkeitsabschnitten in verschiedenen Einrichtungen, unter Umständen auch in ganz unterschiedlichen Fachrichtungen bestehen.
- Der Arbeitsmarkt hat sich dramatisch verändert und wird dies auch weiterhin tun.
- Von den Berufstätigen, insbesondere von den Berufseinsteigern, wird sehr viel Flexibilität verlangt.
- Gerade weil es genügend gute Hochschulabsolventen gibt, sind über das Fachliche hinausgehende Qualifikationsmerkmale besonders gefragt - die *personal skills*, Schlüsselqualifikationen.
- Aus einigen der im Workshop vertretenen Länder kam die Rückmeldung, daß es insbesondere für Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge schwer ist, eine adäquate Anstellung zu finden; zum einen, weil es in vielen Bereichen deutlich mehr Bewerber als Stellen gibt (z.B. in den staatlichen Lehrämtern), zum anderen aber auch, weil die Wirtschaft 'vocationally oriented graduates' den 'non-vocationally oriented graduates' vorzieht. In diesem Zusammenhang wurde beklagt, daß zwar Vertreter der Wirtschaft häufig ihr Interesse an und auch ihre Offenheit für diese 'non-vocationally oriented graduates' verbal bekunden, aber bei konkreten Bewerbungsverfahren Bewerber, die von der Fachrichtung her nicht voll einschlägig sind, regelmäßig bereits in der Vorauswahl nach der „Papierform“ ausscheiden und ihnen somit gar nicht die Chance eines Vorstellungsgespräches geben, in dem sie ihre ganz persönlichen Fähigkeiten zeigen können. Dem stehen aber in manchen der vertretenen Länder auch positive Erfahrungen gegenüber, in denen die Wirtschaft auch tatsächlich Of-

fenheit gegenüber 'non-vocationally oriented graduates' zeigt und es auch zu entsprechenden Einstellungen kommt.

- Gefragt ist bei Bewerbern, so die nun wiederum übereinstimmende Aussage aus allen vertretenen Ländern, *personality*; gefragt sind personenbezogene Eigenschaften, die eine Bewerberin oder einen Bewerber von den übrigen abheben.

## 2. Mögliche Maßnahmen

In einer weiteren Runde bemühten sich die Workshop-Teilnehmer herauszuarbeiten, was die Beteiligten - Arbeitgeber, Hochschulen, Berater und Studierende bzw. Hochschulabsolventen - tun können, um die Situation der 'non-vocationally oriented graduates', also der Hochschulabsolventen aus den Naturwissenschaften und den Geisteswissenschaften, zu verbessern.

Wünsche an die Arbeitgeber:

- mehr Neugierde,
- mehr Offenheit für die fachlich nicht voll einschlägigen Bewerberinnen und Bewerber, unter anderem mit dem Ergebnis, ihnen die Chance eines persönlichen Vorstellungsgespräches zu geben,
- deutlichere Formulierung des jeweiligen Anforderungsprofils für eine bestimmte Stelle,
- mehr Kontakt zu den Hochschulen (ist aber von Land zu Land unterschiedlich),
- generell: „Menschen, nicht Qualifikationen einstellen“ („*to employ people, not qualifications*“)

Wünsche an die Hochschulen:

- Stärkung der Persönlichkeit der Studierenden,
- Berücksichtigung zusätzlicher Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen, personal skills) im Curriculum und im Lehrbetrieb,
- mehr Kontakt zur und Zusammenarbeit mit der Wirtschaft,
- Beschaffung von mehr und aktuelleren Informationen über die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt,
- Probleme der Studierenden stärker annehmen und aufgreifen,
- Arbeitsmarktsituation auch zum Anliegen der Hochschulen selbst machen,
- die Stärken der Hochschulabsolventen den Arbeitgebern mehr zeigen,
- vor allem: den Studierenden weniger ihre Schwächen vorführen, sondern ihre Stärken verstärken.

Wünsche an die Berater:

- mehr Außenkontakte („Raus aus der Beratungsstelle!“),
- Kontakte zur Wirtschaft
- mehr Austausch mit der Wirtschaft (auch: Personalaustausch),
- Arbeitsmarktsituation der Hochschulabsolventen sich wirklich als Thema zu eigen machen,
- Einwirkung auf die Hochschulen, die Berufsvorbereitung und -einmündung von Hochschulabsolventen als Thema der Hochschule anzunehmen,
- Einwirkung auf Arbeitgeber, fachlich sich auch nicht voll auf das Profil der ausgeschriebenen Stelle hin ausgerichtete Bewerber anzusehen,
- Überzeugungskraft gegenüber Arbeitgebern, daß die 'non-vocationally oriented graduates' ihre eigenen Stärken haben,
- Persönlichkeit der Hochschulabsolventen stärken, ihre Selbstsicherheit fördern,
- Bewerbertrainings etc. anbieten bzw. dafür sorgen, daß solche Angebote an der Hochschule gemacht werden.

Wünsche an die Studierenden:

- gut vorbereitete Studienfachwahl,
- Studium eines Faches/einer Fächerkombination aus Überzeugung; die Persönlichkeit muß dahinter stehen,
- Einwirkung auf die Hochschule, das Thema 'Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen' auch zu ihrem eigenen zu machen,
- Einstellung auf die Arbeitsmarkt- und die Bewerbersituation,
- Entwicklung der *personal skills*
- Konzentration auf die eigenen Stärken,
- Entwicklung eines individuellen Profils („Ich kann diesem Unternehmen/dieser Firma einiges bieten, darunter manches, was nur ich kann. Ich muß nur herausarbeiten, was es ist.“)

Die Teilnehmer des Workshops waren sich darüber im klaren, daß von den Studierenden gerade in der auch für Hochschulabsolventen zunehmend schwieriger gewordenen Arbeitsmarktsituation besonders viel verlangt wird: hervorragende Examensergebnisse im Fach, immer mehr Zusatzqualifikationen, immer mehr Leistung in kürzerer Zeit, wechselnde Anforderungen der Industrie. Deshalb ist ein intensiver Dialog zwischen allen Beteiligten (Hochschulen, Gesetzgeber, Arbeitgeber, Beratungsstellen und Studierende) besonders wichtig, um die Vielzahl von ganz verschiedenartigen Anforderungen an die künftigen Hochschulabsolventen zu gewichten und aufeinander abzustimmen. Es bestand Einigkeit in der Erwartung, daß das Thema Berufsvorbereitung und Berufseinmündung von Hochschulabsolventen stärker als bisher an den Hochschulen aufgegriffen wird.

Zum Abschluß dieses Workshops, der durch kollegiale Atmosphäre und hohe Motivation gekennzeichnet war, benannte jeder der Teilnehmer ein konkretes Vorhaben, das er (sie) auf dem Gebiet der Berufsvorbereitung und Berufseinmündung von Hochschulabsolventen in nächster Zeit beginnen will.

## **Non-vocationally Oriented Graduates: Can they be Useful?**

### **1. The situation at present**

Participants from ten countries - counsellors, representatives from the world of business and from public administration, and students, gathered in this workshop under the experienced guidance of Keith Bell.

Participants initially agreed on a concept definition: It was agreed to call 'non-vocationally oriented graduates' those university graduates not trained for any particular occupational field as well as those who, although trained for a definite professional area (e. g. engineers), will not / do not wish to work in it.

Introductory statements from the point of view of a counsellor (Karin Gavin-Kramer), a representative of the German Employers Associations' Federation (Ditmar Königsfeld) and by a scholar from the humanities who recently decided to work in industry (Dr Gudrun Fischer-Saglia), as well as different brief statements by other participants, enabled the meeting to come to the following transboundary conclusions:

- There are sufficient numbers of graduates from institutions of higher learning with good examination results in all fields.



- There are no longer any *life-long career plans* but more and more *patchwork careers*, consisting of briefer work-spans in various institutions that may include rather different specialisations.
- The labour market has changed dramatically and will continue to do so.
- Professionals, and particularly entrants into professions are expected to mobilise great flexibility.
- As there are sufficient numbers of good graduates, additional qualifications have become more and more important. These *personal skills* are key qualifications.
- Some of the countries represented in the workshop provided interesting feedback, in that it has become difficult for humanities graduates to find adequate employment. There are two reasons for this: First, in many countries there clearly more applicants than open jobs (e. g. for teachers in state-run schools) and second, business gives preference to vocationally oriented graduates over the non-vocationally oriented ones. Complaints were raised in this context that, although business representatives frequently declare their interest in and openness for those non-vocationally oriented graduates, the latter will regularly be dropped after some preliminary selection as not fully in line with the subject expected and on paper form, without even being offered the chance of an interview to show their personal skills. But there are also positive examples from some of the countries present where the world of business is really open for non-vocationally oriented graduates who are actually offered employment contracts.
- Representatives from all countries were agreed that *personality* is coming to the fore, implying individual traits distinguishing one applicant from another.

## 2. What can be done?

Another round was used by workshop participants to reach agreement on what all those involved in the process - employers, institutions of higher learning, counsellors and students or graduates - can do to improve the situation of non-vocationally oriented graduates from natural sciences and the humanities.

Wishes vis-à-vis employers:

- greater curiosity.
- more openness towards applicants whose profile does not or not fully meet expectations by offering them the chance of an interview.
- clearer description of the requirement profile for a certain job.
- better contacts with universities (different from country to country).
- A general point: „*To employ people, not qualifications*“.

Wishes vis-à-vis universities and colleges:

- strengthening student personalities.
- inclusion of additional qualifications (key qualifications, personal skills) into the curriculum and into teaching.
- better contacts and more co-operation with the world of business.
- provision of more and more topical information on the economy and on the labour market.
- greater interest for and debates of student concerns.
- turn the labour market into a subject close to the hearts of the universities and colleges.
- show employers more of the strengths of graduates.
- before all: do not concentrate on students' weaknesses but rather enhance their strong sides.

Wishes vis-à-vis student counsellors:

- more contact with the outside world („abandon your offices“).
- establish business links.
- more exchanges with business (including personnel).
- make the graduates' market situation a primary concern.
- work with institutions of higher learning so that these will make occupational preparation and the start into a profession their genuine cause.
- work with employers so that these will interview applicants whose profile does not/not fully meet the required profile of a job opening.
- use convincing language when talking to employers when explaining to them that non-vocationally oriented graduates come with their specific strengths.
- enhance individual strengths of graduates, improve their self-assuredness.
- offer training sessions to applicants or make sure they will be provided by the institution concerned.

Wishes vis-à-vis students:

- well-prepared choice of a subject.
- choose a subject or a combination thereof out of conviction, stand fully behind your choice.
- work with your university/college to turn the issue of the labour market for graduates into a genuine concern.
- prepare for the situation on the labour market and during application for a job.
- strengthen your *personal skills*.
- concentrate on your own strengths.
- develop a profile of your own („I can offer this company/this firm some strengths, including things only I can do. I will merely have to find out what they are.“)

Workshop participants agreed that students face particularly great requirements, especially during this period of increasing difficulties for graduates on the labour market: outstanding examination results in their chosen subjects, more and more additional qualifications, ever greater performances in less time, changing requirements by industry. To balance and co-ordinate this great number of widely diverging challenges facing future graduates requires first and foremost an intensive dialogue between all sides concerned (institutions of higher learning, lawmakers, employers, guidance offices and students). Participants were agreed in expecting that universities and colleges should in future concentrate more on the topic of preparing students for a profession and helping them into it.

In conclusion of this workshop, held in an atmosphere of co-operation among colleagues and by high motivation, all participants named a definite subject they want to launch in the near future and which will be devoted to preparing students for their jobs and easing their way into them.

## Workshop 6

### Studierverhalten und Wege in den Beruf

**Moderation:** Dr. Gudrun Aulerich, Dr. Ruth Heidi Stein (Projektgruppe Hochschulforschung, Berlin)

**Zusammenfassung:** Dr. Gudrun Aulerich, Dr. Ruth Heidi Stein (Projektgruppe Hochschulforschung, Berlin)

1. In der lebhaften Diskussion waren sich die meisten der rund 30 Workshop-Teilnehmer darüber einig, daß die Berufsorientierung der Studierenden einerseits und die komplizierter gewordene Situation auf dem Arbeitsmarkt für Akademiker andererseits für die Hochschulen Veranlassung sein müßten, sich stärker mit all jenen Problemen zu beschäftigen, die sich heute aus dem Verhältnis "Hochschule und Beruf" ergeben. Hochschulen tragen Verantwortung dafür, daß ihre Absolventen mit den Erträgen ihres Studiums im Berufsleben bestehen können. Das bedeutet sowohl *Verantwortung für eine berufsfeldorientierte Lehre* als auch *Unterstützung der Absolventen beim Übergang in den Beruf*. Nur wenige vertraten die Auffassung, daß sich die Hochschulen auf Forschung und Lehre als ihre "ureigenen Aufgaben" beschränken sollten, wobei sie Lehre im Sinne der Vermittlung wissenschaftlicher Kenntnisse sowie eines Instrumentariums für wissenschaftliches Arbeiten verstanden wissen wollten.

Berufsbezogene Ausbildung bedeutet nicht, daß sich die Hochschulen bei der Gestaltung der Curricula unmittelbar an den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientieren sollten, da diese, ebenso wie seine Strukturen, gegenwärtig einem schnellen Wandel unterliegen. Vielmehr stellt die Vermittlung soliden Fachwissens, ergänzt um jene Schlüsselqualifikationen, die Arbeitgeber heute bei jungen Akademikern als selbstverständlich voraussetzen, die erfolgversprechendere Ausgangsbasis für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen dar.

2. Diskussionsbedarf ergab sich zunächst aus unterschiedlichen Sichtweisen zum Begriff "Berufsorientierung". Der zu Diskussionen Anlaß gebende Unterschied zwischen den Definitionen resultiert aus der Rolle des Individuums im Prozeß der Berufsorientierung. Das Individuum - der/die Studierende - tritt *einerseits* als sich orientierendes *Subjekt* in Erscheinung, und zwar im Prozeß der individuellen Entscheidungsfindung im Hinblick auf den Beruf. Im Ergebnis dieses Prozesses äußert sich Berufsorientierung dann in einer allgemeinen Gerichtetheit des Individuums und bestimmt, gemeinsam mit anderen Faktoren, sein Studierverhalten. Andererseits stellt das Individuum aus der Sicht der Hochschulen ein *Objekt* dar, das durch entsprechende Maßnahmen (Information, Beratung) beruflich orientiert *wird*. Die Hochschulen als beratende und informierende Institutionen stellen insofern eine wesentliche Bedingung im Prozeß der Entscheidungsfindung für einen Beruf/ein Berufsfeld dar, als sie den Prozeß durch größere Informiertheit und Klarheit der individuellen Motive reibungsloser gestalten (Definition, abgeleitet aus "Lexikon zur Soziologie", Stichwort Berufsorientierung, Opladen 1978).

3. Hinsichtlich des Personenkreises an den Hochschulen, der berufsorientierend tätig sein sollte, gab es weitgehenden Konsens darüber, daß hier praktisch alle angesprochen sind, die in irgendeiner Weise Verantwortung für die Studierenden tragen. Konfrontiert mit Problemen des künftigen Berufs werden besonders die Mitarbeiter in der Allgemeinen Studienberatung, die heute schon in jedem zweiten Beratungsgespräch darauf angesprochen werden, sich aber oft nicht in der Lage fühlen, solide beraten zu können, weil verlässliche Informationen zum Beispiel über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und seiner Anforderungen fehlen. Vor allem sind es aber die Hochschullehrer selbst, die sich um die beruflichen Belange ihrer Studierenden kümmern müssen. Sicher gibt es hier insbesondere unter den Hochschullehrern der neuen Bundes-



länder, wo Lehre und Betreuung einen traditionell hohen Stellenwert hat, engagierte Vertreter. Aber längst nicht alle haben sich derartige Auffassungen zu eigen gemacht, insbesondere an den Universitäten verstehen einige Professoren ihre Tätigkeit in Forschung und Lehre nicht vordergründig als Berufsausbildung. Es interessiert sie wenig, ob das Produkt ihrer Ausbildung, der Absolvent, vom Arbeitsmarkt akzeptiert wird oder nicht.

4. Ist Berufsorientierung an bestimmte Phasen gebunden oder sollte sie die Studierenden während des gesamten Studienprozesses begleiten? Die Antwort auf diese Fragen lautet: beides ist richtig, die Bindung an Phasen und die Kontinuität.

Die Mehrzahl der Studierenden kommt mit bestimmten Berufsvorstellungen an die Hochschulen, die sie bereits im Vorfeld der Studienentscheidung erworben haben - teilweise unter Mitwirkung der Studienberatung bei dieser Entscheidung. In den ersten drei Semestern treten berufliche Überlegungen zunächst in den Hintergrund, werden dann aber beim Übergang vom Grund- zum Hauptstudium und der damit verbundenen Entscheidung für eine Spezialisierungsrichtung wieder hochaktuell. Die dritte Phase, in der Beratung und Orientierung verstärkt gefragt sind, ist die der Vorbereitung des Übergangs von der Hochschule in den Beruf. Vor allem für die Phase des Übergangs vom Grund- zum Hauptstudium konnten die Mitwirkenden am Rostocker Modellversuch zur Integration der studienbezogenen Berufsorientierung neue Ergebnisse vorlegen.

Bewährt hat sich daneben aber auch das Konzept eines permanenten Beratungsangebotes schon ab dem 1. Studienjahr, insbesondere zur Unterstützung solcher Studiensequenzen, die eine frühzeitige Vorbereitung erfordern wie Auslandssemester oder auch bestimmte Praktika (Bochumer Programm). Wie wichtig ausreichende Informationen über Fragen des Berufs im Zusammenhang mit dem studierten Fach schon vom ersten Tag des Studiums und während seines gesamten weiteren Verlaufs sind, betonte auch ein ASTA-Vertreter. Er erachtete in diesem Zusammenhang vor allem die Hochschulinformationstage als nützlich.

5. Unter der Fragestellung, in welcher Weise sich Hochschulen berufsorientierend betätigen sollten und können, wurden sowohl Erfahrungen mit praktizierten Formen der Berufsorientierung diskutiert als auch neue Ideen und Vorschläge geäußert.

Die Erfahrungen des Modellversuchs der Rostocker Uni zur Integration der studienbezogenen Berufsorientierung in die Allgemeine Studienberatung unterstrichen die Notwendigkeit eines qualifizierten hochschulinternen Beratungssystems (Allgemeine Studienberatung, Studienfachberatung, Berufsorientierung als Bestandteil der Wissensvermittlung in der Lehre). Zu seinem Funktionieren bedarf es jedoch vielfältiger Kontakte mit dem Beschäftigungssystem und seinen Institutionen, d.h. vor allem mit Vertretern des regionalen Arbeitsmarktes und des Arbeitsamtes.

Dem Ziel, den Blick für die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu schärfen und Praxiskontakte zwischen Studierenden und Arbeitgebern herzustellen, dienen u.a. Betriebsmessen an den Hochschulen und die Teilnahme von Unternehmen an Gruppenveranstaltungen zur beruflichen Orientierung. Praktikantenbörsen zur Vermittlung von Praktika, die erfahrungsgemäß häufig zur Berufseinmündung im Praktikumsbetrieb führen, haben ebenfalls ihren Nutzen unter Beweis gestellt.

Die Kontakte mit den Beschäftigern im Umland der Uni sind auch deshalb so wichtig, weil die Mehrzahl der Absolventen in der Region bleibt.

Im genannten Bochumer Modell gibt es für geisteswissenschaftliche Fächer den B.A. als Zwischenabschluß, d.h. die Studierenden werden schon im 3. Studienjahr mit Prüfungsstreß konfrontiert, gleichzeitig ist es eine vorgezogene Berufsorientierung.

Bewerbungstraining scheint inzwischen an den meisten Hochschulen gängige Praxis zu sein, ebenso wie Veranstaltungen mit Absolventen, die über ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt und die Anforderungen der Arbeitgeber berichten. Auch diese Methode ist vor allem für Geisteswissenschaftler, für die es heute kaum noch fest umrissene Berufsfelder gibt, das Mittel der Wahl.

Neu ist in diesem Zusammenhang ein Vorschlag für die Einführung eines Coach Systems, das nicht auf einmalige Auftritte von Altstudenten an den Hochschulen, sondern auf eine längerfristige Beratungstätigkeit im Sinne einer Tutorenfunktion setzt (Uni München/ Süddeutsche Zeitung).

## Learning Behaviour and Career

1. In the lively discussion most of the 30 workshop participants agreed that career orientation for students on the one hand and the situation for academics on the labour market which has become more complicated on the other hand should give cause for dealing with all those problems resulting from the relation between "university and career". Universities take the responsibility for their graduates being able to stand up in their careers with the return of their studies. This means *responsibility for teaching career orientated* as well as *supporting graduates in their transition to career*. Only a few were of the opinion that universities should restrict themselves to researching and teaching as their "original task", but they used teaching in the sense of transmitting scientific knowledge as well as scientific working.

Career guided education does not mean that designing their curricula, universities should directly be led by the demands of the labour market, because these, as well as its structures, are currently subject to changes. Providing students with solid expert knowledge plus those key qualifications which employers today naturally presuppose, is a promising basis for graduates entering into career.

2. There was discussion about two different points of view on the term "career orientation". The difference between the definitions which gave cause to discussion resulted from the role of the individual in the process of career orientation. The individual - the student - *on the one hand* - emerges as *subject* which orientates itself in the process of individual decision-making regarding career. In the result of this process, career orientation shows in the individual being directed and it determines his study behaviour together with other factors. On the other hand, from the point of view of the universities, the individual is an *object* that is being orientated in terms of career by corresponding measures (information, advice). As advising and informing institutions, the universities constitute a relevant condition in the process of decision-making for career, because they make the process more frictionless by means of information and clarity of individual motives (definition, deduced from "Sociological Encyclopedia, headword career orientation, Opladen 1978).

3. Regarding the people at universities who should work in the field of career orientation, it was generally agreed that practically everyone who somehow takes responsibility for students is addressed. Especially the people in the Study Advice Service have to face problems related to future careers and are thus being addressed to in every second counselling talk, where they are often not able to give sound advice, because reliable information e.g. about the development of the labour market and its demands are missing. Above all, the lecturers themselves have to take care of the interests of their students regarding their career. Surely there are committed representatives among the lecturers, especially those of the new Länder, where lecturing and counselling traditionally plays an important role. But not all of them have adopted that



thinking; especially at the universities some professors do not consider their occupation: researching and lecturing primarily as career education. They do not care much whether the product of their education, the graduate, will be accepted by the labour market or not.

4. Is career orientation tied to certain stages in studies or should it guide students during the whole study process? The answer to these questions is: both are right, advice at stages and continuity.

The majority of the students enters university with definite ideas concerning their future career, which they established already before their decision for their study fields - partly supported by the Study Advice Service. During the first three terms considerations for a future career stay in the background, but at the transition from the basic course to the main study course and the decision for specialisation which has to be made then, they'll become highly topical again. The third stage in which the necessity for advice and orientation increases, is the preparation for the transition from university to career. Especially for this stage of transition from the basic course to the main study course the people who implemented the Rostock model of integrating study-related career orientation were able to present new results.

But also the concept of permanent advice beginning from the first study year has proved worthwhile, especially for the support of those study sequences which require early preparation like a stay abroad or practical training (the Bochum program). A representative of ASTA (a students' organization) made clear how important sufficient information on questions concerning career, relating to the study field, are already from the first day of studying and during its whole course. Regarding this, he considered the university's information days useful.

5. In what way universities should and could act career orientated, within this question experiences with practised forms of career orientation were discussed and new ideas and suggestions were being made.

The experiences of the model of the Rostock University to integrate study-related career orientation into the Study Advice Service (study advice; advice in study fields; career orientation as part of transmitting knowledge in lecturing). Though to make it work, it requires various contacts with the employment system and its institutions, i.e. over all with representatives of the regional labour market and the Employment Office.

Job fairs at universities and the participation of employers in group organizations for career orientation follow the aim to increase awareness for labour market demands and for students and employers to get into contact with each other. Practical training fairs for students to find practical training which often leads to an entrance into career in the company where the practical training is carried out, have also proved to be useful.

Contacts with with employers in the surrounding countryside of the university are important for another reason as well; because the majority of graduates stay in the region.

In the Bochum model, as mentioned before, there is an intermediate examination for arts and humanities, the B.A., that means that students have to face examination stress already at the third study year; at the same time it is a prior career orientation.

Application training seems to be common practice at most universities, as well as organizations with alumni who report on their experiences with the labour market and employers' demands. That method as well, is the mean of choice primarily for students of arts and humanities for who there are hardly any clearly-defined career prospects.

In relation to this, there is a new suggestion for the introduction of a Coach-System that is not based on a single performance of alumni at universities, but on a long-term counselling in the sense of tutoring (University of Munich/"Süddeutsche Zeitung").





**Dr. Hans Groffebert**

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Frankfurt/Main

### **Vermittlung und Beratung von Hochschulabsolventen durch staatliche Einrichtungen, Erfahrungen und Maßnahmen**

#### *I. Vorbemerkungen*

Das Thema des folgenden Beitrags lautet: *"Vermittlung und Beratung von Hochschulabsolventen durch staatliche Einrichtungen - Erfahrungen und Maßnahmen"*. Ich möchte aber gleich einschränken: *Einige Aspekte der Vermittlung und Beratung ...* oder: *Einige Erfahrungen und Maßnahmen*. Ein großer generalisierter Überblick ist nicht zu erwarten.

Zunächst werde ich - aus der Sicht der Arbeitsverwaltung - einige Ausführungen zu den Anforderungsprofilen von Arbeitgebern machen. Es ist zu beobachten, daß neben der Hochschulqualifikation noch andere Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen und Fähigkeiten den jungen Bewerbern abverlangt werden. Tendenz steigend. Patchwork Karriere von Hochschulabsolventen ist dazu das Stichwort.

Im zweiten Teil werde ich vor allem auf die Arbeit der Fachvermittlungsdienste (FVD) der Arbeitsämter eingehen sowie auf die Perspektiven der Fachvermittlung, die noch in diesem Jahr eine grundlegende Umstrukturierung erfahren soll. Insbesondere für arbeitssuchende und arbeitslose Hochschulabsolventen - jüngere wie ältere- sind die bisherigen Fachvermittlungsdienste von Bedeutung. Zudem möchte ich auch auf die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) eingehen, da diese - unter besonderen Umständen - auch für die Auslandsvermittlung von jungen Hochschulabsolventen von Bedeutung ist.

Zum Schluß möchte ich dann einige Aspekte zum Thema Beratung vortragen. Dies aus der Sicht der Arbeitsverwaltung und eher pragmatisch ausgerichtet.

#### *II. Patchwork-Karriere*

Bei der Vorbereitung für diesen Beitrag hatte ich unter anderem die 85 Seiten Stellen-Angebote der Samstagsausgabe der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* vom 13. April 1996 unter den folgenden Fragestellungen ausgewertet:

- Wie sieht der dortige Stellenmarkt für junge Hochschulabsolventen aus?
- Wie viele Angebote sind explizit für den Nachwuchs?
- Welche Qualifikationsprofile werden von diesen Bewerbern erwartet?

Zwei Beobachtungen erscheinen mir im Kontext dieser Konferenz von besonderem Interesse zu sein, wobei diese Stichprobe nicht unbedingt repräsentativ ist:

1. Nur etwa 4% der Stellen-Angebote richteten sich an junge Hochschulabsolventen.

2. Bei diesen Stellen-Angeboten für den Nachwuchs werden neben den einschlägigen Hochschulqualifikationen fast durchgängig weitere Zusatzqualifikationen verlangt. Drei Beispiele sollen dies erläutern:

- Ein Großkonzern mit 270.000 Mitarbeitern sucht "Managementnachwuchs": "Neben einem erstklassigen Fachstudium, relevanten außeruniversitären Aktivitäten und Kenntnissen in mindestens einer Fremdsprache erwarten wir von Ihnen ..."
- Eine Tageszeitung einer großen Region, Tochterunternehmen eines Verlagshauses sucht "Führungsnachwuchs": "Wir erwarten, ... daß Sie ein Volontariat absolviert haben ... Vielleicht hatten Sie auch durch Praktika, Nebentätigkeiten und Hospitanzen in einem Verlag Gelegenheiten, verlagstechnische und redaktionelle Abläufe kennenzulernen."
- Ein internationaler Großkonzern mit 150.000 Mitarbeitern sucht "Führungsnachwuchs": "Anspruchsvolle Praktika sowie Studien- und Praxisaufenthalte im Ausland dokumentieren Ihre Flexibilität und Einsatzbereitschaft."

"Volontariat, Hospitanz, Aufenthalt im Ausland, Nebentätigkeit, relevante außeruniversitäre Tätigkeit, Praktikum". Man sieht: Bevor die anspruchsvolle Laufbahn, die interessante Karriere 'so richtig' beginnen kann, ist *mehr* notwendig als ein qualifizierendes rasch absolviertes Studium mit einem guten bis sehr guten Abschluß einer Universität oder Fachhochschule. Man kann sagen, daß heute vor der eigentlichen Karriere bereits eine sogenannte "Patchwork-Karriere" liegt. Arbeitgeber erwarten immer öfter von den jungen Bewerbern bzw. Hochschulabsolventen, daß sie bereits Zusatz- und Schlüsselqualifikationen mitbringen sowie besondere ergänzende Kompetenzen erworben haben. Das Curriculum Vitae, das "Herzstück der Bewerbung" sollte Auskunft geben über:

1. die Mobilität der Bewerberin oder des Bewerbers bzw. ihre oder seine *internationale* Mobilität. Dies wird dokumentiert durch Industrie- und Institutionenpraktika sowie Studienaufenthalte und/oder Praktika im Ausland.
2. die Fremdsprachenkenntnisse: nicht das 'schulnotenhafte' "sehr gut" sollte man in den CV schreiben können, sondern die 'Business-Qualifikation' "verhandlungssicher" in mindestens einer Fremdsprache.
3. damit eng verbunden: die internationale bzw. Auslandskompetenz. Dies meint - unabhängig von berufsspezifischen und unternehmensspezifischen Anforderungen - die Fähigkeit, mit Menschen und Märkten außerhalb des nationalen Kontextes arbeiten zu können. Dabei ist diese Kompetenz für den beruflichen Sektor insoweit von Bedeutung, als sie die Fähigkeit umfaßt, Erfahrungen mit 'ganz anderen' Arbeitsabläufen, Arbeitsprozessen und Arbeitsethiken gesammelt zu haben.

Das Handelsblatt zitiert in einem Artikel den Personalchef bei Reemtsma in Hamburg folgendermaßen: "Wir sehen einen stetig steigenden Bedarf für international qualifizierte Mitarbeiter und haben deswegen in den letzten Jahren zusätzlich (...) Hochschulabsolventen mit entsprechender Ausbildung eingestellt - übrigens direkt von der Hochschule weg. (...) Insbesondere Ausbildungsgängen, in denen nicht nur ein Gastsemester, sondern ein Studienjahr und vor allem Praktika in den jeweiligen Ländern absolviert wurden, geben wir den Vorzug. Man muß sich nur einmal mit diesen jungen Menschen unterhalten, besser natürlich: mit ihnen arbeiten,



um zu erkennen, welche unschätzbaren Vorteile sie in die Organisation einbringen." (Huck, H., Handelsblatt, 1995)

4. Schlüsselqualifikationen: Dazu gehören unter anderem Teamfähigkeit und selbständiges Arbeitenkönnen sowie Präsentationstechniken - sowohl sprachlicher als auch schriftlicher Art. Zu letzterem kommen heute - nicht unwesentlich - auch noch formal-ästhetische Aspekte hinzu.

Zu diesen Schlüsselqualifikationen die folgende Randbemerkung: In den letzten Jahren hatte ich Lehraufträge an einer Fachhochschule und an einer Universität. Ich war nicht selten erstaunt darüber, daß Studenten - auch der höheren Semester - häufig enorme Schwierigkeiten haben, ein klar umrissenes Thema ihres Studienfachs in angemessener Zeit inhaltlich so aufzubereiten, daß es in der betreffenden Lehrveranstaltung kommensurabel war. Hinzu kamen beachtliche formale Mängel z. B. bei der Bibliographie und der Zitierung. Ich stellte später fest, daß diese erlernbaren Fähigkeiten und Techniken heute zu wenig von den Hochschulen trainiert, entwickelt und gefördert werden. Das hat Auswirkungen, die ich u.a. bei meiner jetzigen Tätigkeit im Bereich der Arbeitsvermittlung beobachten kann. Denn auch die Bewerbung - der Lebenslauf, das Bewerbungsschreiben und die gesamte 'Ordnung der Anlagen' - ist eine Form der Präsentation. Und diese Präsentationen - die Bewerbungen - sind nicht selten so geeignet, daß sie dem Kriterium 'engere Auswahl' genügen. Wer sich selbst nicht verständlich, bündig, angemessen und seriös präsentieren kann - wie soll dann er oder sie später Aspekte eines Unternehmens oder einer Institution präsentieren können?

5. gezielte 'Blicke über den Tellerrand' der spezifischen Fachqualifikation, wie z.B. die Wahl der Nebenfächer bei einem Studium. Zwei Beispiele:
  - Der Chemiker, der im Bereich der Umwelt-Technologie arbeiten will, sollte nicht nur in ein ökologisches Bindestrich-Studienfach hineingehört haben, sondern auch ein bis zwei Semester ins Juridicum.
  - Bei einem Symposium im November 1995 in Bielefeld zum Thema "Geistes und Sozialwissenschaftler in der Wirtschaft" wurde konstatiert, daß dort durchaus ein partielles Interesse an der Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern besteht. Und zwar u.a. als sogenannte Informationsbroker, die zu bestimmten Fragestellungen im Internet und auf den Datenautobahnen 'surfen' sollen. Man nimmt an, daß Geistes- und Sozialwissenschaftler besonders befähigt sind, das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden und daß sie aussagefähige Abstracts sowie Quellenangaben machen können etc. Voraussetzung ist aber, daß sich diese Professionals auch schon während ihres Fachstudiums in den Niederungen der Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre bewegt haben. Noch ein Aperçu am Rande: Der erwähnte Beruf Informationsbroker wurde auf dem Symposium zuweilen auch als "Tankwart an der Datenautobahn" bezeichnet.

Nach einer Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln aus dem Jahre 1993 gaben 17% von 128 befragten deutschen Unternehmen an, daß sie Trainee-Programme für Geistes- und Sozialwissenschaftler anbieten würden.(ibv, 37, 94) In diesem Zusammenhang ist auch die folgende Beobachtung der Fachvermittlung von Interesse: Vor allem von Geistes- und Sozialwissenschaftlern werden wirtschaftsnahe Qualifizierungsangebote stark nachgefragt.

### III. Fachvermittlungsdienste und Perspektiven, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung

Meine folgenden Ausführungen stützen sich im Wesentlichen auf die Arbeitsmarktbeobachtungen der Fachvermittlungsdienste für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte.<sup>1</sup> Zudem werde ich in diesem Zusammenhang auf Arbeitsbereiche der ZAV eingehen.

Zu den Fachvermittlungsdiensten zwei Vorbemerkungen:

1. Die Bundesanstalt für Arbeit unterhält gegenwärtig 42 Fachvermittlungsdienste bei Arbeitsämtern an Hochschulorten. Davon befinden sich acht FVDs in den neuen Bundesländern. "Der Auftrag der 'Fachvermittlung für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte' der Bundesanstalt für Arbeit umfaßt neben der Vermittlung die Beratung und Information von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. (...) Die Fachvermittlungsdienste und die ZAV werden insbesondere tätig für Personen, die ein abgeschlossenes Universitäts- bzw. Fachhochschulstudium absolviert haben. (...) Die Managementvermittlung National der ZAV berät und vermittelt Führungskräfte vor allem der oberen und obersten Ebene."(Arbeitsmarktbeobachtungen, 1995)

"Die Fachvermittlungsdienste bestehen in der Regel aus mehreren Berufsbereichen. Meistens ist jeweils ein Bereich zuständig für technische und naturwissenschaftliche, geistes- und sozialwissenschaftliche sowie kaufmännische und Verwaltungsberufe. (...) Die einzelnen Bereiche werden von erfahrenen Arbeitsberatern geleitet, die ein Universitätsstudium absolviert haben, welches zum Spektrum der von ihnen betreuten Bewerber paßt".(Bausch, M., Arbeitsämter, 1993)

2. Die Fachvermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit in der gegenwärtigen Form wird es Ende des Jahres 1996 nicht mehr geben. Noch in diesem Jahr sollen sie zugunsten anderer Vermittlungsformen aufgelöst werden, über die gegenwärtig noch keine Aussage getroffen werden kann.

Insgesamt haben sich die Rahmenbedingungen für die berufliche Orientierung, Beratung und Vermittlung von studierenden Hochschulabsolventen und Arbeitnehmern mit Hochschulausbildung in den letzten Jahren stark verändert. In aller Kürze: Die Zahl der Studierenden steigt und gleichzeitig verstärken sich die Arbeitsmarktprobleme auf der Ebene besonders qualifizierter Fach- und Führungskräfte, insbesondere für Hochschulabsolventen. Das bisherige Stützpunktsystem der Vermittlung und Beratung von besonders qualifizierten Fach- und Führungskräften, das 1980 aufgebaut wurde; muß - von der Organisation und vom Verfahren her - den veränderten Verhältnissen angepaßt werden. Stichwort dazu: Ein leistungsfähigeres und kundennäheres Dienstleistungsangebot.

Ziel der Umstrukturierung ist es unter anderem, daß die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit künftig flächendeckender 'vor Ort' angeboten werden kann. Weiterhin ist es notwendig, daß vielen Bewerbern heute auch Tätigkeiten angeboten werden müssen, die nicht ihrem Fachstu-

---

<sup>1</sup> Die Daten, die ich in diesem Beitrag zitiere, beziehen sich auf Fachvermittlungs-Beobachtungen des Jahres 1994, die im Juli 1995 veröffentlicht wurden. Der Bericht über das Jahr 1995 liegt noch nicht vor. 'Brandneu' sind diese Informationen also nicht. Allerdings habe ich mir von Kollegen der Arbeitsmarktinformationsstelle der ZAV, die für die Redaktion dieser Berichte zuständig sind, bestätigen lassen, daß, nach der bisherigen Analyse der Daten für 1995, die Situation im vergangenen Jahr in etwa mit der Situation von 1994 vergleichbar ist. Insofern sind die Informationen auch heute noch weitgehend repräsentativ und werden nur in Nuancen Abweichungen zeigen.

dium entsprechen. Zudem sollen Bewerber und Stellenanbieter die Dienstleistungen des Arbeitsamtes - also Information, Beratung, Vermittlung - aus einer Hand erhalten.

Soweit die Vorbemerkungen. Nun einige wenig Zahlen über die Größenordnung der Fachvermittlungsdienste.<sup>2</sup>

Ende 1994 waren der Fachvermittlung knapp 11.000 offene Stellen gemeldet (1993: 10.000). Die Zahl der Bewerber stieg um 12.000 auf 181.000. Insgesamt konnten 1994 knapp 28.000 besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte vermittelt werden. Zum Teil kamen diese Vermittlungen durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zustande. Hinzu kommen die zahlreichen Beratungsgespräche, die die Bereiche Arbeitssuche, Bewerbung, Zusatzqualifikationen, Verträge etc. umfassen.

Die Zahl der arbeitslosen Akademiker steigt an - allerdings geringer als die Zahl der nicht-akademischen Arbeitslosen. Eine Zahl dazu: Ende September 1994 waren 156.000 Arbeitslose mit abgeschlossenem Universitäts- bzw. Fachhochschulstudium gemeldet. Davon waren - prozentual gesehen - mehr Fachhochschüler (9%) arbeitslos gemeldet als Universitätsabsolventen (6%) (FHS: 50.000, Uni 106.000).

Ausschnittsweise möchte ich einige Beobachtungen der Fachvermittlungsdienste zu ausgewählten Berufsgruppen vortragen. Ich beschränke mich dabei auf drei Berufsgruppen: Ingenieure, Chemiker und Sozialwissenschaftler.

- Ingenieure (alte Bundesländer): "Berufsanfänger hatten, wenn sie nicht 'paßgenaue' Bewerber waren, einen schweren Stand. Selbst wenn sie gute Zeugnisse, die richtigen Studienschwerpunkte, eine kurze Studiendauer vorweisen konnten, gelang ihnen nur schwer der Berufseinstieg. Die besten Einstellungschancen ergaben sich für junge berufserfahrene Maschinenbauingenieure, die spezielle Kenntnisse anzubieten hatten."(FV, Jahresbericht, 1994, S. 1002)
- Chemiker (alte Bundesländer): "Die Unternehmen stellten sehr hohe Anforderungen und waren nicht bereit, davon abzugehen. Kurze Studien- und Promotionszeiten, gute bis sehr gute Examennoten sowie DV-Kenntnisse wurden auf jeden Fall vorausgesetzt". Zudem wurde einschlägiges Hintergrundwissen - z.B. in Ökonomie, Jura, Betriebswirtschaft - verlangt.(FV, Jahresbericht, 1994, S. 1009)
- Sozialwissenschaftler: (Psychologen, Soziologen, Politologen):
- Alte Bundesländer: Der Anteil der arbeitslosen Berufsanfänger betrug 1994 20 %. Allerdings ist bei diesen Hochschulabsolventen eine große Bereitschaft zur beruflichen 'Umorientierung' vorhanden, wobei wirtschaftsnahe Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen besonders stark nachgefragt werden. Insgesamt vermittelten die Fachvermittlungsdienste 2.100 Sozialwissenschaftler.(FV, Jahresbericht, 1994, S. 1026 f.)
- Neue Bundesländer: Im Vergleich dazu sieht die Situation in den neuen Bundesländern erheblich anders aus. Es gab etwa 290 Vermittlungen, daß sind nur etwa 10% der Vermittlungen in den alten Bundesländern.(FV, Jahresbericht, 1994, S. 1055 f.)

---

<sup>2</sup> Die folgenden Zahlen aus: FV - Fachvermittlung. Sonderdruck: Arbeitsmarktbeobachtungen der Fachvermittlung für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte - Bericht über das Jahr 1994. Aus: 'Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit' Nr. 7/95, vom Juli 1995.



Zur ZAV, wobei ich mich in meinen Ausführungen auf die Auslandsabteilung beschränken möchte, da die anderen ZAV-Abteilungen in diesem Kontext - Vermittlung von jungen Hochschulabsolventen - nur von geringerer Bedeutung sind. Allerdings möchte ich hier doch noch eine besondere Vermittlungsstelle der ZAV hervorheben, nämlich jene für schwer- und schwerstbehinderte Akademiker und Hochschulabsolventen.<sup>3</sup>

Die Auslandsabteilung der ZAV erfüllt u.a. folgende Aufgaben:<sup>4</sup>

1. Vermittlung von Studenten in Ferienbeschäftigungen im Ausland. Ich erwähne dies, da über diese Tätigkeiten Fremdsprachenkenntnisse verbessert werden können. Zudem haben einzelne Programme fast den Charakter von - wenn auch gering - bezahlten Praktika. Im letzten Jahr wurden über die betreffende Vermittlungsstelle ca. 1.700 junge Leute ins europäische Ausland, nach Nordamerika, Israel, Rußland, Südafrika etc. vermittelt. Daneben werden auch ausländische Studenten und Praktikanten nach Deutschland vermittelt.<sup>5</sup>
2. Vermittlung von Fach- und Führungskräften in 130 Länder. Dieses Vermittlungsgeschäft möchte ich nur streifen, da bei den meisten der betreffenden Stellenangebote eine mehrjährige Berufserfahrung vorausgesetzt wird. Hervorheben möchte ich aber, daß von der ZAV zahlreiche junge Ärzte - ab AIP, Arzt im Praktikum - u.a. nach England und Schottland vermittelt werden.
3. Euroberatung/EURES-Vermittlung. Dieses Instrument der europäischen Arbeitsberatung und -vermittlung ist auch in größeren Arbeitsämtern der Bundesrepublik vorhanden. Über die sogenannten Euro-Arbeitsberater können detaillierte Informationen über Stellenangebote und Arbeitsgesuche sowie generelle Informationen über Arbeits- und Lebensbedingungen und den Arbeitsmarkt in den jeweiligen EU-Ländern abgerufen werden.
4. Nationale Koordinierungsstelle für die EU-Programme. Diese EU-Programme dienen insgesamt der Förderung der europäisch-internationalen Mobilität von jungen Arbeitnehmern.

---

<sup>3</sup> Die anderen Abteilungen der ZAV: Managementvermittlung National (Vermittlung von Führungskräften auf oberer Ebene) und Büro Führungskräfte der Wirtschaft (Vermittlung von Führungskräften auf der obersten Ebene; Hotel- und Gaststättenpersonal (ZIHOGA); Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF).

<sup>4</sup> Zur Vollständigkeit weitere Aufgaben:

- Gastarbeiter- und Saisonarbeiterprogramme Osteuropa,
  - Reintegration von Staatsangehörigen aus Entwicklungsländern,
  - Vermittlung von Regierungsstipendiaten aus Entwicklungsländern und Osteuropa.
- Zu den aufgeführten Bereichen hält die ZAV Informationsbroschüren bereit.

<sup>5</sup> Im letzten Jahr hat die ZAV etwa 16.000 derartige Vermittlungen betrieben. Diese hohe Zahl (im Jahr zuvor waren es 'nur' ca. 8.000) beruht darauf, "daß es den ausländischen Studenten nicht mehr gestattet ist, sich selbst eine Ferienbeschäftigung in der Bundesrepublik zu suchen. Sie sind gehalten, sich durch die ZAV vermitteln zu lassen. Bei diesem Verfahren kann der Zugang gesteuert werden. Außerdem wird dadurch ein einheitliches Verfahren bei der Prüfung der Voraussetzungen für die arbeitslaubnisfreie Tätigkeit angewendet. [Seit, HG] 1996 wird die Vermittlung der ausländischen Studenten aus sogenannten Drittstaaten von einer Arbeitsmarktprüfung vor Ort abhängig gemacht." (ZAV, Jahresbericht 1995. S. 16)

5. Integrierte Experten in Projekte der Entwicklungszusammenarbeit - in Kooperation mit der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ). Diese Vermittlungsstelle nennt sich Centrum für Internationale Migration - CIM. Auch hier nur eine kurze Erwähnung, da Voraussetzung für eine Vermittlung als integrierter Experte langjährige Berufserfahrung ist.
6. Nationale Rekrutierungsstelle für Deutsche in internationale Organisationen, das "Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen" (BFIO). Die Anforderungen sind in diesem Bereich selbstredend außerordentlich hoch. Top-Abschlüsse, Top-Berufserfahrungen, Top-Sprachkenntnisse sowie ein souveränes Auftreten werden stillschweigend vorausgesetzt. Allerdings bieten diese sogenannten 'Bridge-Nations-Organisations' auch hochinteressante Praktikantenplätze für junge Hochschulabsolventen an. Zudem führt das BFIO im Auftrag der Bundesregierung das Programm "Beigeordnete Sachverständige" durch. Dies Programm fördert die Beschäftigung qualifizierter Hochschulabsolventen als Nachwuchskräfte in internationalen Organisationen für die Dauer von zwei Jahren. In der Regel muß jedoch auch hier eine - zumindest zweijährige - Berufserfahrung nachgewiesen werden.

#### *IV. Beratung, pragmatisch*

Die wohl wichtigsten Elemente der Beratung für Studierende und jobsuchende Hochschulabsolventen bestehen in den Hinweisen,

1. daß die eigene Initiative wichtig ist,
2. daß man schon während des Studiums nicht nur dem individuellen 'Gebrauchswert' des gewählten Studienfachs Folge leistet, sondern auch den gesellschaftlichen 'Tauschwert' berücksichtigt. Stichwort: Von der Arbeitsgesellschaft zur Arbeitsmarktgesellschaft.
3. daß man sich darauf einrichtet, nach dem Studium - zumindest für einige Zeit - sein eigener Unternehmer zu sein und gleichzeitig seine eigene 'Vermittlungsagentur' - und
4. daß man - last but not least - sich nicht entmutigen läßt.

*Zu 1.* Die eigene Initiative. Man muß möglichst viele Wege beschreiten. Die Dienststellen des Arbeitsamtes und die Nutzung ihrer verschiedenen Instrumente sind nur eine Möglichkeit unter vielen anderen. Eine Suche nach einem qualifizierten sowie interessanten und attraktiven Job kann rasch viel Zeit beanspruchen, da jede Bewerbung - salopp gesagt - maßgeschneidert sein sollte, zumindest in Ansätzen. Zu den sieben Todsünden einer schriftlichen Bewerbung zählt z.B. das Kopieren des Anschreibens oder des Lebenslaufs. "Sofort entsteht der Eindruck einer Massendrucksache oder des Unvermögens, eine persönliche Anrede zu finden".

Zu einzelnen Aspekten der eigenen Initiative. Dazu gehören - wie schon erwähnt - die verschiedenen Instrumente der Arbeitsämter: Sei es der bisherige Fachvermittlungsdienst (FVD), das Berufsberatungszentrum (BIZ), der Stellen-Informationen-Service (SIS), einzelne besondere Beratungs- und Vermittlungsstellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) sowie die diversen Publikationen, wobei ich an dieser Stelle nur den wöchentlich erscheinenden Stellenanzeiger "Markt + Chance" erwähnen möchte. Er ist kostenlos in den Arbeitsämtern zu bekommen oder per Abonnement zu beziehen.

Sodann: Die Auswertung der für den jeweiligen Beruf relevanten Tages-, Wochen- und Fachzeitungen. Weiterhin gehören dazu: Die sogenannten Initiativbewerbungen; das Recherchieren bei relevanten Institutionen und Organisationen, wie z.B. der Handelskammer: Welche deutsche Firmen stehen im Kontakt beispielsweise mit französischen Firmen? Die Auflistung ließe sich noch fortsetzen.

zu 2. Das Studium und die Nähe zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt. Das "Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit" (IAB) hat im März 1996 einen "Kurzbericht" veröffentlicht, in dem es unter anderem heißt: "Bei der Frage, ob man sich bei der Studienwahl - unabhängig von den späteren Beschäftigungschancen - generell eher für ein wirklich interessierendes Fach oder eher für ein weniger interessantes mit möglicherweise guten Berufsaussichten entscheiden sollte, sprechen sich die Studierenden mehrheitlich für den Vorrang des Fachinteresses aus. Diese grundsätzliche Orientierung ist zwischen 1983 und 1993 weitgehend stabil geblieben, was zunächst auf eine gewisse Unabhängigkeit von den wechselnden Konjunkturen des Arbeitsmarktes hinweist. Allerdings bestehen Unterschiede zwischen Ost und West. Die Studierenden in den neuen Bundesländern sprechen sich häufiger für eine Orientierung an den Berufschancen aus."(IAB, Kurzbericht, Nürnberg, 1996, S.1)

Insgesamt halte ich es heute für ausgesprochen notwendig, daß sich Studierende aller Fachrichtungen über ihren speziellen späteren Arbeitsmarkt informieren, sich auf dem Laufenden halten und beraten lassen. Dies ist z.B. wichtig im Hinblick auf Zusatzqualifikationen, die noch im oder neben bzw. nach dem Studium erworben werden können oder sollten. In diesem Kontext empfiehlt es sich, daß man sich bereits früh über mögliche alternative - aber dem eigentlichen Fach verwandte - Berufe orientiert und erkundigt.

zu 3. Junge Hochschulabsolventen als Quasi-Unternehmer. Das "Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit" (IAB) hat kürzlich eine wichtige Feststellung getroffen: "Zu den bemerkenswerten Veränderungen bei den (...) Studierenden zählt deren stärkere Einbindung in das Erwerbsleben, sei es vor Aufnahme des Studiums in Form einer beruflichen Ausbildung oder während des Studiums durch zunehmende Erwerbstätigkeit. Beide Änderungen sind so weitreichend, daß von einer neuen Studentensituation und Studentenrolle bei immer mehr Studierenden auszugehen ist: Das Studium hat immer weniger Ausschließlichkeitscharakter, die Studentenrolle ist immer weniger 'total'.(IAB, Kurzbericht, 1996, S. 2)" Dazu noch kurz eine Zahl: Im Durchschnitt 'jobbt' jeder Student in den alten Bundesländern sieben Stunden in der Woche, in den neuen Bundesländern sind es nur drei Stunden.(IAB, Kurzbericht, 1996, S. 3)

Die Suche nach notwendigen Jobs während der Studienzeit ist eine gute Übung und Vorbereitung für die Zeit nach dem Abschluß. Dann setzt nämlich die Suche und Identifikation von qualifizierteren kurz- und kürzerfristigen bezahlten Tätigkeiten ein. Im besten Falle sollten die "nur"-Arbeitserfahrungen in Berufserfahrungen übergehen: Hier ein Werkauftrag, dort eine Nebentätigkeit, da ein kleines Projekt und/oder eine - üblicherweise befristete - Schwangerschaftsvertretung.

Frau Meyer-Althoff, Professorin in Hamburg, hat im Hinblick auf diesen Punkt schon verschiedene Magisterbefragungen in Hamburg durchgeführt. Sie kommt unter anderem zu dem Ergebnis, daß das "aussichtslose Magisterstudium" ein hartnäckiges Vorurteil ist. Allerdings, sagt Meyer-Althoff, wird bei dem Übergang in das Berufsleben den Absolventen viel abverlangt: "Alle Initiative muß von ihnen ausgehen, und sie müssen sich auf eine längere schwierige Übergangszeit gefaßt machen, auf die ein Rückblick entschieden leichter fällt als der zuver-



sichtliche Blick nach vorn, während kein Ende der Absagen und Schwierigkeiten in Sicht ist."(Meyer-Althoff, M., Studium, 1994, S. 2779 ff.)

zu 4. Sich nicht entmutigen lassen - ist vielleicht der wichtigste Hinweis. Der Arbeitsmarkt sieht im Moment - im deutschen wie im europäischen Maßstab - nicht besonders gut aus: Rezession, lean management, Rationalisierung, Personalabbau, 'kw-Vermerke' (künftig wegfallen) - dies ist der Stoff, aus dem unter anderem das gegenwärtige Mißverhältnis von wenigen Stellenangeboten und vielen Bewerbern besteht. Aber in dem schon einmal erwähnten Jahresbericht 1994 "Arbeitsmarktbeobachtungen der Fachvermittlung" gibt es eine interessante Stelle, die ich hier gerne zitieren möchte: "Die Straffung betrieblicher Abläufe und die Zusammenlegung von Hierarchien hatten zu Personalabbau und zurückhaltenden Neueinstellungen geführt. In Teilen der Wirtschaft reift aber inzwischen die Erkenntnis, daß durch diese Personalreduktion auch ein Know-how-Defizit entstanden ist, daß wieder aufgefüllt werden muß."(Arbeitsmarktbeobachtungen, 1995, S. 994)

In gewisser Weise also eine Gleichzeitigkeit von Ungleichzeitigkeiten: Reduktion von Personal einerseits und Kompensation von personellen Defiziten andererseits.

Auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt sind gegenwärtig größere Umstrukturierungen zu beobachten; man könnte fast - meteorologisch ausgedrückt - von Turbulenzen sprechen. Und auch die beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen verändern sich sehr. Den Studierenden und jungen Hochschulabsolventen kann und sollte anempfohlen werden, einerseits den 'mainstream' ihrer Fachrichtung bzw. ihres späteren Arbeitsmarktes sehr genau zu beobachten und dabei auch die interessanten 'Nischen' zu identifizieren. Erinnert sei an den eingangs erwähnten "Tankwart an der Datenautobahn".

#### *Literaturverzeichnis*

*Bausch, M.:* Arbeitsmarktbeobachtungen der Fachvermittlung für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Bericht über das Jahr 1994. Sonderdruck der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit.  
Nr. 7/1995/Juli 1995.

*Bausch, M.:* Arbeitsämter - Fachvermittlung für jedermann. S. 100 f. In: Job-Fit, Band 1: Aktive Stellensuche&schriftliche Bewerbung. St. Gallen, 1993.

*Fachvermittlungsdienst (FV),* Jahresbericht, 1994.

*Huck, H.:* Unschätzbare Vorteile interkulturellen Wissens. Handelsblatt, 8./9.12.1995.

*Konegen-Grenier, Ch.:* Trainee-Programme, Berufsstart für Hochschulabsolventen, Deutscher Institutsverlag, Köln 1994.

IAB Kurzbericht, Nürnberg, Nr. 3/21.3.1996.

*Meyer-Althoff, M.:* Studium mit Magister-Abschluß. In: ibv, Nr. 33/1994, S. 2779 ff.

## **Placement et orientation des diplômés de l'enseignement supérieur par les institutions étatiques - expériences et mesures à prendre**

### *I. Observations préalables*

Le thème de cette contribution est: "*Placement et orientation des diplômés de l'enseignement supérieur par les institutions étatiques - expériences et mesures*". Toutefois, j'ai une restriction à apporter: je parlerai de *quelques aspects du placement et de l'orientation* ou, en d'autres termes, de *quelques expériences et mesures*. Il ne me sera donc pas possible de vous donner un aperçu général sur ce problème.

Je présenterai tout d'abord quelques observations du point de vue de l'administration du travail concernant les profils d'emploi créés par les employeurs. Il est évident que les jeunes candidats doivent posséder non seulement un diplôme universitaire mais aussi d'autres compétences, qualifications-clé et capacités. Cette tendance est à la hausse: les diplômés de l'enseignement supérieur suivent des carrières dites patchwork.

Dans la deuxième partie de mon exposé, je me pencherai spécialement sur le travail des services de placement spécialisé (FVD) auprès des agences de l'emploi ainsi que sur les perspectives d'avenir du placement spécialisé qui sera radicalement restructuré au cours de cette année. Les services de placement spécialisés, tels qu'ils ont existé jusqu'à ce jour, ont été de grande importance, notamment pour les diplômés chercheurs d'emploi ou pour les diplômés en chômage, jeunes ou moins jeunes. En outre, j'évoquerai le Service Central de Placement (ZAV) qui, en certaines circonstances, est d'importance pour le placement des jeunes diplômés à l'étranger.

Finalement, je vous présenterai quelques aspects au sujet de l'orientation. Ceci du point de vue de l'administration du travail et sous l'angle pragmatique.

### *II. Carrière dite patchwork*

Lorsque j'ai préparé cette contribution, j'ai évalué, entre autres, les 85 pages d'offres d'emplois de l'édition de samedi du *Frankfurter Allgemeine Zeitung* en date du 13 avril 1996, sur la base des questions suivantes:

- Quelle est la situation du marché de l'emploi pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ?
- Combien d'offres d'emplois s'adressent aux jeunes candidats ?
- Quels profils de qualification doivent apporter ces candidats ?

Dans le contexte de cette conférence, il me semble que deux observations soient d'intérêt particulier, cet échantillonnage n'étant pas nécessairement représentatif:

1. Seulement environ 4 % des offres d'emplois s'adressent aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.
2. Dans ces offres d'emplois adressées aux jeunes candidats, les offrants demandent dans presque tous les cas non seulement les diplômes universitaires respectifs mais aussi des qualifications supplémentaires. Je citerai trois exemples pour expliquer cette situation:

- Un grand groupe avec 270 000 collaborateurs cherche "Jeunes managers": „ les candidats auront terminé avec succès des études spécialisées de très haut niveau, participé aux activités extrauniversitaires respectives et acquis des connaissances dans au moins une langue étrangère. En outre, les candidats répondront aux exigences suivantes: ...".
- Filiale d'une maison d'édition, un journal quotidien implanté dans une grande région cherche "Jeunes dirigeants: les candidats auront terminé avec succès un stage d'application. En suivant des stages pratiques, des activités secondaires et des séjours d'études, vous aurez eu l'occasion de connaître les processus techniques d'une maison d'édition et les processus rédactionnels."
- Un grand groupe international avec 150 000 collaborateurs cherche "Jeunes dirigeants": „les candidats auront suivi des stages pratiques de très haut niveau ainsi que des séjours d'études et des séjours d'activités pratiques à l'étranger et feront preuve de souplesse et de volonté."

„Stage d'application, séjour d'études, séjour à l'étranger, activité secondaire, activités extrauniversitaires respectives, stage pratique“: les exigences montrent: avant de commencer une carrière exigeante et intéressante, il *ne suffit pas* d'avoir rapidement terminé des études avec de bons ou de très bons résultats et obtenu le diplôme respectif d'une université ou d'une école technique supérieure. Dans notre temps, la carrière proprement dite est précédée d'une carrière dite „patchwork“. De plus en plus, les employeurs demandent que les jeunes candidats ou diplômés de l'enseignement supérieur possèdent des qualifications supplémentaires ou des qualifications-clé et qu'ils auront acquis des compétences spéciales supplémentaires. Coeur de la candidature, le curriculum vitae doit fournir les informations suivantes:

1. La mobilité géographique ou la mobilité *sur le plan international* du candidat. La mobilité du candidat est démontrée en indiquant les stages d'application à l'échelle industrielle ou institutionnelle, les séjours d'études et/ou les stages pratiques que le candidat aura suivis à l'étranger.
2. Connaissances des langues étrangères: dans le CV, le candidat ne présentera pas la note "très bien". Il indiquera qu'il possède la qualification commerciale spéciale "capable de prendre part aux négociations" - dans au moins une langue étrangère.
3. En rapport étroit avec les capacités mentionnées ci-dessus sont les compétences internationales ou compétences étrangères. Indépendamment des exigences spécifiques de la profession ou de l'entreprise, ces compétences permettent au candidat de travailler avec des hommes et sur les marchés se trouvant à l'extérieur du contexte national. Ces compétences sont d'importance pour le secteur professionnel, car elles comprennent la capacité du candidat de recueillir des expériences sur les déroulements du travail, sur les procédés de travail et sur les morales du travail "tout à fait différents".

Dans un article, le Handelsblatt cite le chef du personnel de Reemtsma, Hambourg, comme suit: "Il y a une demande croissante en collaborateurs ayant des qualifications internationales. Pour cette raison, nous avons embauché ces dernières années des diplômés supplémentaires possédant la formation requise, diplômés que nous avons recrutés directement à l'université. Nous recrutons nos futurs collaborateurs surtout dans les filières qui prévoient non seulement un semestre mais plutôt une année universitaire et surtout des stages pratiques à l'étranger. Il suffit de s'entretenir ou de travailler avec ces jeunes personnes pour reconnaître la valeur inestimable qu'elles représentent pour l'organisation."



4. Qualifications-clé: les qualifications-clé comprennent, entre autres, la faculté de travailler en groupe, l'indépendance dans son travail, le savoir requis et la capacité d'utiliser les techniques de présentation orale et écrite. A ces techniques, il convient d'ajouter les capacités en matière de forme et d'esthétique qui, de nos jours, revêtent une importance essentielle.

Permettez-moi de faire l'observation marginale suivante à propos des qualifications-clé: ces dernières années, j'ai été chargé de cours à une école technique supérieure et à une université. J'ai été souvent étonné que les étudiants, y compris les étudiants suivant leurs études dans les semestres avancés, ont rencontré des difficultés énormes pour préparer en un temps convenable un sujet clairement défini de leur spécialité de sorte qu'il soit commensurable dans la séance respective. J'ai aussi remarqué que les étudiants ont commis des fautes de forme considérables, par exemple dans les bibliographies ou au niveau des citations. J'ai constaté par la suite que les écoles supérieures ont insuffisamment pratiquées, développées et encouragées ces capacités et techniques qui s'apprennent. Cela a des répercussions sur certaines activités que j'ai pu observer au cours de mon activité actuelle au niveau du placement de la main-d'oeuvre: la candidature, y compris le curriculum vitae, la lettre de sollicitation et l'organisation du dossier, est une forme de présentation. Nombreux sont les cas où ces présentations de candidatures ne répondent pas aux critères du premier test. Un candidat qui ne sait pas s'exprimer intelligiblement, avec précision et de manière appropriée et sérieuse aura certainement des difficultés de présenter, dans sa vie active, une entreprise ou une institution.

5. Il importe de regarder au-delà des limites des qualifications professionnelles spécifiques: le candidat doit choisir les matières secondaires pendant les études supérieures dont il peut avoir besoin au cours de sa vie active. Permettez-moi de vous citer deux exemples:

- Le chimiste qui a l'intention de travailler dans le domaine des technologies environnementales, doit suivre non seulement un cours d'études secondaires en matière écologique mais aussi un ou deux semestres de droit.
- Lors d'un symposium à Bielefeld en novembre 1995 sur "Les spécialistes en sciences humaines et les spécialistes en sciences sociales dans l'économie", les participants ont constaté qu'il y a certaines entreprises qui seraient prêtes à embaucher des spécialistes en sciences humaines et des spécialistes en sciences sociales pour leur confier le poste de courtier en informations et de fureteur qui scrute l'Internet et les autoroutes de l'information pour recueillir des informations sur certains problèmes à solutionner. Les employeurs supposent que les spécialistes en sciences humaines et les spécialistes en sciences sociales sont particulièrement capable de distinguer entre l'essentiel et l'inessentiel et de préparer des résumés et des références crédibles, etc. La condition sine qua non d'une telle approche est que les professionnels ont suivi un cours de gestion d'entreprise et un cours de sciences économiques pendant leurs études spécialisées. Autre observation marginale: au symposium, le courtier en informations a été aussi désigné comme "pompiste de l'autoroute de l'informati-on".

D'après une étude de l'Institut de l'économie allemande de Cologne datant de 1993, 17 % des entreprises allemandes sondées ont répondu qu'elles offriraient des stages s'adressant aux spécialistes en sciences humaines et aux spécialistes en sciences sociales. Dans ce contexte, les services de placement spécialisés ont fait une observation intéressante: un grand nombre de spécialistes en sciences humaines et de spécialistes en sciences sociales désirent suivre des cours de qualification à caractère économique.

### III. Services de placement spécialisés et perspectives d'avenir, service central de placement

Mes observations qui suivent sont fondées essentiellement sur les études réalisées par les services de placement spécialisés sur le marché du travail en vue de trouver des emplois pour des spécialistes et dirigeants particulièrement qualifiés.<sup>1</sup> En outre, je me pencherai dans ce contexte sur les champs d'activité du Service Central de Placement (ZAV).

Permettez-moi de faire deux observations préliminaires par rapport aux services de placement spécialisés:

1. Actuellement, l'Office Fédéral du Travail gère 42 services de placement spécialisés auprès des agences de l'emploi implantées dans les villes universitaires. 8 (huit) services de placement spécialisés (FVD) se trouvent dans les nouveaux Länder. "La mission du service de placement spécialisé pour spécialistes et dirigeants particulièrement qualifiés auprès de l'Office Fédéral du Travail comprend le placement, l'orientation et l'information des employés et des employeurs. (...) Les services de placement spécialisés et le Service Central de Placement (ZAV) agissent notamment en faveur des personnes qui ont terminé avec succès des études à l'université et/ou à l'école technique supérieure. (...) Le Service de placement de managers au plan national auprès du Service central de placement (ZAV) oriente et place les dirigeants, notamment aux niveaux de haute responsabilité et de très haute responsabilité."<sup>2</sup>

"En règle générale, les services de placement centralisés sont composés de plusieurs sections professionnelles. Le plus souvent, une section est responsable pour les professions techniques et scientifiques, pour les professions en sciences humaines et en sciences sociales ainsi que pour les professions commerciales et administratives. Les différentes sections sont dirigées par des orienteurs expérimentés de l'emploi qui ont terminé avec succès des études supérieures qui s'accordent avec les études suivies par les candidats dont ils sont responsables."<sup>3</sup>

2. Les services de placement spécialisés de l'Office Fédéral du Travail n'existeront plus dans leur forme actuelle d'ici fin 1996. Dans cette année encore, ils seront dissouts et d'autres formes de placement seront introduites. Aucune information n'est disponible actuellement sur ce renouvellement.

---

<sup>1</sup> Les données que je citerai dans cette contribution se rapportent aux études réalisées par les services de placement spécialisés au cours de l'année 1994 et publiées en juillet 1995. Le rapport sur l'année 1995 n'est pas encore disponible. Par conséquent, ces informations ne sont pas d'actualité récente. Toutefois, les collègues du Service d'information sur le marché du travail auprès du Service central de placement (ZAV), qui sont responsable pour la rédaction de ces rapports, m'ont confirmé que l'analyse des données pour 1995 démontre que la situation de l'année dernière est à peu près comparable à celle de l'année 1994. Par conséquent, les informations sont encore représentatives dans une très large mesure et divergeront très peu.

<sup>2</sup> Etudes sur le marché du travail, réalisées par les services de placement spécialisés pour spécialistes et dirigeants hautement qualifiés, rapport pour l'année 1994, édition spéciale du bulletin officiel de l'Office fédéral du Travail, n 7/1995/Juillet 1995.

<sup>3</sup> Manfred Bausch: Agences de l'emploi - placement spécialisé pour tout candidat, page 100 et suivantes, Job-Fit, tome 1: Recherche active de l'emploi & candidature écrite, Saint-Gall, 1993.



En tout, les conditions générales pour l'orientation professionnelle, pour le conseil et pour le placement des étudiants, des diplômés de l'enseignement supérieur et pour les employés ayant suivi une formation supérieure se sont transformées fondamentalement au cours des années dernières. En un mot: le nombre des étudiants est en progression. En même temps, les problèmes s'approfondissent sur le marché du travail pour les spécialistes et les dirigeants particulièrement qualifiés, notamment pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Du point de vue d'organisation et de méthodes, le système existant des centres de placement et d'orientation des spécialistes et des dirigeants particulièrement qualifiés qui a été créé en 1980 doit être adapté aux conditions nouvelles. Ainsi, il importe de présenter aux candidats un programme de prestation de services plus large et plus proche du client.

Le but de la restructuration consiste, entre autres, à offrir dorénavant les services d'orientation et de placement "sur place" et couvrant l'ensemble de l'aire de recrutement concernée. A l'heure actuelle, il est nécessaire d'offrir aux candidats des activités qui ne correspondent pas toujours aux connaissances spéciales qu'ils ont acquises. En outre, il doit être possible d'offrir aux candidats et aux offrants d'emplois par un seul contact les prestations normales de l'agence de l'emploi: information, orientation, placement.

Voilà les observations préalables que j'ai tenu à vous proposer. Permettez-moi maintenant de vous présenter quelques chiffres pour démontrer l'ordre de grandeur des services de placement spécialisés.<sup>4</sup>

A la fin de l'année 1994, les services de placement spécialisés pouvaient offrir aux candidats à peu près 11.000 emplois vacants (1993: 10.000 emplois vacants). Le nombre de candidats a augmenté de 12.000 pour passer à 181.000 personnes. En tout, les services ont placé en 1994 à peu près 28.000 spécialistes et dirigeants particulièrement qualifiés. Ces placements ont été réalisés en partie en offrant aux candidats des emplois d'utilité publique. S'y ajoutent les nombreux entretiens en vue de conseils dans les domaines de la recherche d'emplois, de la candidature, des qualifications supplémentaires, des contrat etc.

Le nombre des diplômés universitaires au chômage est en progression, quoique moins rapide que le nombre de chômeurs non universitaires. Voici quelques chiffres à l'appui: à la fin du mois de septembre 1994 ont été inscrites comme chômeurs 156.000 personnes dotées d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études à l'école technique supérieure. De ces personnes, le pourcentage de diplômés de l'école technique supérieure en chômage a été plus élevé (9 %) que le pourcentage des diplômés universitaires (6 %) (50.000 diplômés d'école technique supérieure contre 106.000 diplômés universitaires).

Je me permets maintenant de vous présenter quelques observations des services de placement spécialisés à propos de certaines catégories professionnelles. Je me bornerai à trois catégories professionnelles: ingénieurs, chimistes et spécialistes en sciences sociales.

- Ingénieurs (anciens Länder): "A l'exception des candidats sur mesure, les débutants professionnels ont dû affronter une situation très difficile. L'insertion professionnelle de ces candidats a été difficile, même s'ils ont présenté de bons certificats, suivi les spécialités sou-

---

<sup>4</sup> Les chiffres suivants ressortent de la publication suivante: FV - placement spécialisé, édition spéciale: Etudes sur le marché du travail, réalisées par les services de placement spécialisés pour spécialistes et dirigeants particulièrement qualifiés - rapport de l'année 1994, extrait du bulletin officiel de l'Office Fédéral du Travail, n 7/95, juillet 1995.



haitées et fait preuve d'une courte durée d'études. Les meilleures chances d'être embauché avaient les jeunes ingénieurs mécaniciens ayant acquis des expériences professionnelles et des connaissances spéciales."<sup>5</sup>

- Chimistes (anciens Länder): "Les entreprises ont formulé de très hautes exigences et n'ont pas été prêtes à s'en départir. Dans tous les cas, les employeurs ont demandé une courte durée des études et de l'obtention du doctorat, de bonnes et de très bonnes notes obtenues aux examens ainsi que des connaissances en informatique." En plus, les entreprises ont demandé que les candidats possèdent des connaissances de base, par exemple en matière de sciences économiques, de droit et de gestion d'entreprise.<sup>6</sup>
- Spécialistes en sciences sociales (psychologues, sociologues, politologues):  
Anciens Länder: le pourcentage des débutants en chômage a été de 20 % en 1994. Parmi ces diplômés de l'enseignement supérieur, la volonté de réorientation professionnelle est grande, et il y a une forte demande concernant les cours de perfectionnement et de reconversion. Au total, les services de placement spécialisés ont placé 2100 spécialistes en sciences sociales.<sup>7</sup>
- Nouveaux Länder: la situation dans les nouveaux Länder est entièrement différente. Les services ont placé environ 290 spécialistes en sciences sociales, ce qui correspond à environ 10 % des placements effectués dans les anciens Länder.<sup>8</sup>

En ce qui concerne le Service central de placement (ZAV), je me bornerai à présenter le service des placements à l'étranger, étant donné que les autres services faisant partie du Service Central de Placement, qui s'occupent du placement des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, sont de moindre importance dans ce contexte. J'aimerais ajouter qu'il existe un service de placement spécial auprès du Service Central de Placement: celui s'adressant aux diplômés universitaires très handicapés et profondément handicapés.<sup>9</sup>

Le service des placements à l'étranger auprès du Service Central de Placement (ZAV) remplit les tâches suivantes, pour n'en citer que quelques-unes:<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> FV - services de placement spécialisés, rapport annuel de 1994, page 1002.

<sup>6</sup> FV - services de placement spécialisés, rapport annuel de 1994, page 1009.

<sup>7</sup> FV - services de placement spécialisés, rapport annuel de 1994, page 1026 et suivantes.

<sup>8</sup> FV - rapport annuel de 1994, page 1055 et suivantes.

<sup>9</sup> Les autres départements du Service central de placement sont: service de placement de managers au plan national (placement des dirigeants pour les postes de haute responsabilité), bureau de placement des dirigeants pour les activités économiques (placement des dirigeants pour les postes de très haute responsabilité), service de placement pour le personnel de hôtellerie et de restauration (ZIHOGA), service central de placement des employés de théâtre, de la télévision et de la cinématographie (ZBF).

<sup>10</sup> D'autres tâches à remplir sont comme suit: programmes s'adressant aux ouvriers étrangers et aux ouvriers saisonniers en provenance de l'Europe de l'Est; réintégration de ressortissants de pays en voie de développement; placement de boursiers délégués par les gouvernements des pays en voie de développement et des pays de l'Europe de l'Est. Le Service Central de Placement a publié des brochures d'information concernant les domaines de placement susmentionnés.

1. Placement des étudiants dans des emplois de vacances à l'étranger: je mentionne cette activité parce qu'elle permet d'améliorer les connaissances des langues étrangères. De plus, et dans une moindre mesure, certains programmes ont eu un caractère de stages pratiques (faiblement) rémunérés. L'an dernier, ce service a placé env. 1700 jeunes gens dans d'autres pays européens, en Amérique du Nord, en Israël, en Russie, en Afrique du Sud etc. Une activité supplémentaire du service consiste à placer des étudiants et des stagiaires étrangers en Allemagne.<sup>11</sup>
2. Placement des spécialistes et des dirigeants dans 130 pays: je ne mentionnerai ce type de placement que très brièvement, étant donné que la majorité de ces offres d'emplois exigent plusieurs années d'expériences professionnelles. Pourtant, j'aimerais souligner que le Service Central de Placement a réussi à placer de nombreux jeunes médecins (en qualité de médecins en stage d'application) en Angleterre et en Ecosse, entre autres.
3. Placement Euroconseil/EURES: cet instrument de conseil en matière d'emplois et de placement au niveau européen est disponible aux agences de l'emploi importantes de la République fédérale d'Allemagne. Les orienteurs pour emplois au niveau européen donnent des informations détaillées sur les offres d'emplois et les demandes d'emploi et des informations générales sur les conditions de vie et de travail et le marché de l'emploi dans les pays respectifs de l'Union européenne.
4. Agence de coordination nationale pour les programmes de l'Union européenne: ces programmes servent à l'encouragement de la mobilité des jeunes employés aux niveaux européen et international.
5. Intégration des experts dans les projets de coopération pour le développement - en coopération avec la Société pour la Coopération Technique (GTZ). Ce service de placement s'appelle "Centre de Migration Internationale (CIM)". Je ne mentionne ce centre que très brièvement, étant donné que l'expert à intégrer doit avoir plusieurs années d'expériences professionnelles.
6. Centre de recrutement national de ressortissants allemands affectés aux organisations internationales: désignation officielle: Bureau de placements de dirigeants dans les organisations internationales (BFIO): Il est évident que les exigences formulées pour ce champ d'activité sont extrêmement élevées. Les conditions sine qua non pour accéder à ces postes sont: diplômes excellents, expériences professionnelles de très haut niveau, connaissances linguistiques de très grande qualité, conscience et confiance en soi. Ces organisations Bridge-Nations offrent aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur des stages d'application très intéressants. En outre, le BFIO organise au nom du gouvernement fédéral le programme intitulé "Experts délégués". Ce programme encourage l'emploi des diplômés universitaires de haut potentiel comme jeunes dirigeants dans les organisations internationales pour

---

<sup>11</sup> L'an dernier, le Service Central de Placement (ZAV) a réalisé 16.000 placements de ce type. Ce chiffre élevé (le chiffre pour l'année précédente s'élevant à env. 8000 seulement) est dû au fait "que les étudiants étrangers n'ont plus le droit de chercher un emploi de vacances en République fédérale d'Allemagne. Ils sont obligés de se faire placer par l'intermédiaire du Service central de placement. Cette méthode permet de contrôler l'accès aux emplois en question. En plus, cette méthode permet d'appliquer une procédure uniforme pour l'examen des conditions préalables des activités qui ne nécessitent pas de permis de travail. [A partir de (note de Hans Groffebert)] 1996, le placement des étudiants étrangers de pays tiers dépend d'un examen du marché de l'emploi sur place." (Service Central de Placement, rapport annuel de 1995, S.16).

une durée de deux années. En règle générale, il faut avoir au moins deux années d'expériences professionnelles pour accéder aux postes de ce type.

#### *IV. Conseil pragmatique*

Les éléments les plus importants du conseil pour étudiants et diplômés de l'enseignement supérieur à la recherche d'un emploi sont les recommandations suivantes:

1. L'initiative personnelle est très importante.
2. Au cours des études, il ne faut pas seulement faire attention aux qualités utiles individuelles de la spécialité choisie, mais aussi à la valeur d'échange dans la société qui, dans notre époque, se transforme d'une société de travail vers une société de marché du travail.
3. Il convient pour le diplômé de se préparer pour que, après la fin des études, il fasse fonction d'employeur et d'agence de placement pendant une certaine période.
4. Finalement, il ne faut pas se laisser décourager.

*Concernant 1.* L'initiative personnelle: il faut essayer de s'engager dans autant de trajectoires professionnelles que possible. Se présenter aux services de l'agence de l'emploi et utiliser ses différents instruments ne sont qu'une possibilité parmi tant d'autres. Rechercher un emploi qualifié, intéressant et attrayant peut prendre beaucoup de temps, étant donné que chaque candidature doit être établie sur mesure, au moins dans sa disposition générale. Un des sept péchés mortels de la candidature écrite consiste, par exemple, à copier la lettre de sollicitation ou le curriculum vitae. "L'employeur en tire la conclusion qu'il s'agit d'un imprimé de masse ou que le candidat est incapable de s'adresser correctement à son futur donneur d'emploi."<sup>12</sup>

Certains aspects de l'initiative personnelle: comme il a déjà été mentionné plus haut, il importe d'utiliser les instruments des agences de l'emploi: Service de Placement Spécialisé (FVD) tel qu'il existe encore actuellement, Centre d'Orientation Professionnelle (BIZ), Service d'Information sur les Emplois Vacants (SIS), différents services de conseil et de placement spéciaux du Service Central de Placement (ZAV) et diverses publications, y compris le bulletin d'offres d'emplois hebdomadaire "Markt + Chance" (Marchés + Chances). Ce bulletin est disponible gratuitement aux agences de l'emploi ou par abonnement.

Démarche supplémentaire: il importe d'étudier les journaux quotidiens, hebdomadaires et spéciaux qui peuvent donner des informations précieuses sur la profession. Autres démarches: candidatures-initiatives, recherches auprès des institutions et organisations respectives: par exemple, chambre de commerce. Quelles firmes allemandes sont en contact avec des firmes françaises, par exemple ? Et j'en passe.

*Concernant 2.* Etude et proximité par rapport au monde et au marché du travail: l'Institut de recherche sur le marché du travail et de recherche professionnelle auprès de l'Office Fédéral du

---

<sup>12</sup> Job-Fit, page 123: les autres péchés mortels sont: présenter des originaux, documents manuscrits (à l'exception de l'épreuve d'écriture), corriger les fautes de frappe, documents imprimés achetés dans la papeterie, catalogues de candidatures trop importants, lettres recommandées, envois exprès.



Travail (IAB) a publié en mars 1996 un rapport succinct qui présente, entre autres, l'opinion suivante: "A la question de savoir s'ils optent plutôt pour une discipline intéressante, indépendamment des chances de trouver un emploi, ou pour une discipline moins intéressante mais offrant de bonnes chances d'emploi, les étudiants ont répondu dans leur grande majorité qu'ils seraient plutôt en faveur de la discipline à laquelle ils portent leur intérêt. Cette tendance est restée presque inchangée entre 1983 et 1993, ce qui démontre une certaine indépendance des choix vis-à-vis des conjonctures du marché du travail. Pourtant, il existe des différences entre les nouveaux Länder, d'une part, et les anciens Länder, d'autre part. Les étudiants des nouveaux Länder se sont prononcés plus souvent en faveur d'études orientées sur les chances professionnelles.<sup>13</sup>

A mon avis, les étudiants de toutes les spécialités doivent s'informer sur leur futur marché du travail spécifique. Ils doivent être au courant des évolutions qui s'opèrent sur les marchés et ils doivent rechercher conseil et orientation. Cela est d'importance pour les qualifications supplémentaires qu'il importe d'acquérir soit pendant les études, soit parallèlement aux études, soit après les études. Dans ce contexte, il est recommandé aux étudiants de s'orienter et de se renseigner le plus tôt possible sur les professions alternatives en rapport avec la spécialité qui a fait l'objet des études supérieures de l'étudiant.

*Concernant 3.* Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur comme quasi-entrepreneur: récemment, l'Institut de recherche sur le marché du travail et de recherche professionnelle (IAB) auprès de l'Office Fédéral du Travail a tiré une conclusion importante: "Parmi les transformations remarquables auprès des étudiants se trouve leur intégration plus profonde dans la vie active, soit avant le début des études supérieures, sous forme de formation professionnelle, soit pendant les études supérieures, sous forme d'activité professionnelle croissante. Ces deux transformations ont une très grande portée, de sorte que de plus en plus d'étudiants soient confrontés à une nouvelle situation et un nouveau rôle étudiants. Les études revêtent de moins en moins un caractère exclusif, et le rôle de l'étudiant revêt de moins en moins un caractère „total“.<sup>14</sup> Un chiffre à l'appui: en moyenne, chaque étudiant des anciens Länder suit une activité secondaire pendant sept heures par semaine, alors que les étudiants des nouveaux Länder ne suivent des activités secondaires que pendant trois heures par semaine."<sup>15</sup>

Rechercher un emploi accessoire au cours des études supérieures est un bon exercice et une bonne préparation de l'étudiant à l'époque suivant la fin de ses études. C'est à ce moment-là que commence la recherche et l'identification des activités qualifiées et rémunérées, de courte durée et de très courte durée. Dans le meilleur des cas, les expériences recueillies au cours de ces activités secondaires deviennent des expériences professionnelles: les activités telles que prestations à fournir, activités secondaires, petits projets à réaliser, remplacement d'une femme en état de grossesse pour une période déterminée, peuvent faciliter l'insertion professionnelle.

Madame Meyer-Althoff, professeur à Hambourg, a déjà réalisé plusieurs sondages auprès des magistères de Hambourg à propos de ce sujet. Elle conclut que la notion "d'études de magistères sans perspectives d'avenir" est une opinion préconçue qui persiste. Selon Madame

---

<sup>13</sup> IAB, rapport succinct, Nuremberg, n 3 du 21/03/1996, page 1.

<sup>14</sup> IAB, rapport succinct, Nuremberg, n 3 en date du 21/03/1996, page 2.

<sup>15</sup> IAB, rapport succinct, Nuremberg, n 3 en date du 21/03/1996, page 3.

Meyer-Althoff, il est vrai que les exigences posées aux diplômés sont très élevées lors de la transition de ceux-ci à la vie active: "Toute initiative doit émaner d'eux, et ils doivent faire face à une période de transition difficile et prolongée. Pendant cette période, il est plus facile de regarder en arrière que de regarder avec optimisme vers l'avenir à un moment où les refus ne cessent d'arriver et où les difficultés abondent."<sup>16</sup>

*Concernant 4.* Le candidat ne doit pas se laisser décourager: c'est la recommandation la plus importante. La situation sur le marché du travail, que ce soit à l'échelle allemande ou européenne, n'est pas très favorable. Le rapport offres/demandes d'emploi se dégrade: récession, lean management, rationalisation, réduction du personnel, observations telles que "postes à supprimer". Pourtant, le rapport annuel de 1994 intitulé "Etudes sur le marché du travail, réalisées par les services de placement spécialisés" donne une information que j'aimerais citer: "La rationalisation des processus de travail dans les entreprises et la combinaison des hiérarchies a eu comme conséquence une réduction du personnel et le ralentissement des nouvelles embauches. L'industrie se rend compte que les réductions d'effectifs ont entraîné un déficit de savoir-faire qu'il importe de combler."<sup>17</sup>

D'une certaine manière, c'est un cas de simultanéité de plusieurs non-simultanités: réductions d'effectifs, d'une part, et compensation de déficits au niveau du personnel, d'autre part.

Actuellement, nous assistons à des restructurations importantes sur les marchés du travail nationaux et internationaux. En termes météorologiques, il s'agit de turbulences. Les conditions générales de la politique de l'emploi changent aussi profondément. Il est recommandé aux étudiants et aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur de suivre avec beaucoup d'attention les évolutions principales qui s'effectuent dans leur spécialité et/ou sur leur futur marché du travail, et d'identifier les créneaux. Souvenons-nous surtout du pompiste de l'autoroute de l'information que j'ai évoqué plus haut.

---

<sup>16</sup> Meyer-Althoff: Etudes et diplôme de magistère, ibv, n 33/1994, page 2779 et suivantes.

<sup>17</sup> Etudes sur le marché du travail, réalisées par les services de placement spécialisés, n 07/1995/Juillet 1995, page 994.





# Die Rolle des „Careers Advisory Service“ als Mittler zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt

**Heinz Augenstein**

Universität des Saarlandes

## Studienberatung zwischen (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt

### *Studienberatung als ein Wettbewerbsinstrument der Hochschule*

In den aktuellen bildungspolitischen Diskussionen ist viel vom Wettbewerb der Hochschulen untereinander die Rede. Die in Mode gekommenen „ranking lists“ haben in den letzten Jahren lediglich bestätigt, was in der Wirtschaft häufig bekannt war: Die Gleichwertigkeit und Einheitlichkeit in der Qualität der Hochschulen ist eine Fiktion, von der es Abschied zu nehmen gilt. Die Konkurrenz unter Hochschulen muß beim Wettbewerb um Studienanfänger und Arbeitsplätze für Absolventen beginnen. (Müller-Böling, *Qualitätssicherung*, 1995)

Nun stört z. B. gerade im Bereich des Wettbewerbs um Studienanfänger ein planwirtschaftliches Zuteilungsverfahren die Profilierungsmöglichkeiten der Hochschulen. Der Abschied von diesem Verfahren ermöglichte nicht nur mehr Wettbewerb der Hochschulen untereinander, er würde auch eine größere Transparenz der Hochschulen und neue Formen des „Hochschulmarketings“ erfordern. Transparenz zu schaffen und die Angebote der Hochschule nach außen darzustellen, ist eine wesentliche Aufgabe der Studienberatung.

Von zentraler Bedeutung für unsere Überlegungen heute ist die Feststellung, daß sich der Wettbewerb der Hochschulen nicht nur auf die Eingangsseite, sondern auch auf die Abgangsseite der Hochschulen beziehen muß. Wettbewerb muß u. a. über die Verwertbarkeit akademischer Bildung, über berufliche Chancen und die Arbeitsplätze der Absolventen entstehen.

In diesen Zusammenhang sind die Überlegungen um die Funktion einer sich stärker an Beruf und Arbeitsmarkt orientierenden Studienberatung zu stellen: Welchen Beitrag kann die Studienberatung leisten, um den Studierenden ihrer Hochschule die Orientierung in den Beruf zu erleichtern? Was kann sie zur Vermittlung von Studierenden in den Arbeitsmarkt beitragen? Wie kann sie der Wirtschaft zu mehr Einblick in die Hochschule und zu mehr Kenntnissen hinsichtlich der einzelnen Studiengänge und Abschlüsse verhelfen? Inwieweit kann sie eine „broker“-Funktion zwischen Hochschule und Wirtschaft wahrnehmen? Und schließlich, inwieweit kann sie ihre Erfahrungen mit der Wirtschaft auch in die Studienreformbemühungen der Hochschulen zurückfließen lassen?

### *Berufsbezug im Studium im Widerstreit der Interessen:*

#### *Hochschultradition, Gesellschaftspolitik und studentische Erwartungen*

Ich gehe einmal davon aus, daß Studienberatung in der Lage ist, Veränderungen in der Lehre möglichst unmittelbar nachzuvollziehen. Dies bedeutet, daß sie im günstigsten Falle die Lehre in ihrem jeweiligen aktuellen Stand repräsentiert. Insoweit gehe ich von einem engen Bezug zwischen Lehre, Studienreform und Studienberatung aus.

In diesem deutschen Kontext ist der Berufsbezug im Studium seit langem eine Frage der Studienreform, die sich im Spektrum zwischen Hochschultradition einerseits und gesellschaftspolitischen und studentischen Erwartungen andererseits bewegt.

Nicht ganz seriös, aber doch treffend, werden mit Formulierungen wie „Humboldt oder Henkel“ Gegensätze charakterisiert, die in dieser Diskussion immer wieder auftauchen. Sie kennzeichnen die Auseinandersetzung um die von Alexander von Humboldt für die deutsche Universität Anfang des 19. Jahrhunderts geprägte Idee der weitgehend zweckfreien Bildungsuniversität auf der einen Seite und dem von der Industriegesellschaft des ausgehenden 20. Jahrhunderts formulierten Anspruchs an die Universität, stärker den ökonomischen und gesellschaftspolitischen Interessen zum Ausgleich entstandener Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen, auf der anderen Seite.

Insbesondere in der Diskussion um die berufliche Verwertbarkeit geisteswissenschaftlicher Studien und Abschlüsse entzündet sich immer wieder der Streit um die Bestimmung der Lehre als eine mehr zweckfreie „ganzheitliche“ Bildung oder als berufsbezogene Ausbildung, möglichst zielgerichtet hin auf konkrete berufliche Tätigkeiten. Im Hinblick auf die Verwertbarkeit der universitären Ausbildung wird gemeinhin auch der Begriff des „Berufsbezugs“ gebraucht. Ein Teilaspekt des Berufsbezugs oder der beruflichen Orientierung ist immer auch die Erwerbstätigkeit. Diese ist aber unmittelbar mit den Bedingungen am Arbeitsmarkt verbunden. Begrifflich stellt also „Berufsbezug im Studium“ die klare Verbindung von Hochschulausbildung, berufsbezogener Ausbildung und Arbeitsmarkt her. Für unsere Überlegungen ist es dabei unerheblich, ob Studiengänge einen unmittelbaren Berufsbezug aufweisen und das grundständige Studium bereits auf einen klaren *Berufsabschluß* abzielt oder ob sich am Ende eines Studiums *Berufsfelder* eröffnen, ob Zusatzqualifikationen oder Aufbaustudien erst den gewünschten Berufseinstieg ermöglichen. Eindeutig ist, daß am Ende einer universitären Laufbahn die Frage der beruflichen Verwertbarkeit und damit auch die ökonomische Bewertung der Hochschulbildung steht.

Die Frage, inwieweit die Hochschulen den Erwartungen der Wirtschaft zur „Praxisorientierung im Studium“ heute nachkommen, ist gemeinhin umstritten. Während auf der einen Seite die mangelnde „Transferfähigkeit“ der Hochschulabsolventen beklagt wird, bestreiten die Hochschulen weitgehend die ihnen unterstellte Berufs- und Praxisferne ihrer Ausbildung und verweisen auf die wichtige Funktion bei der Produktion akademischer Qualifikation, die Hochschulabsolventen mit einem gehörigen Maß an „kritischer Kompetenz“ auszustatten. Sie weisen darauf hin, daß die Bewältigung der Praxis ein hohes theoretisches Niveau verlangt, das nicht etwa auf Kosten einer auf Berufe spezialisierten Ausbildung eingeschränkt werden darf (*WRK, XIX, 1972*). Entsprechend sehen sie es als ihre Aufgabe an, den Studierenden „*Berufsfähigkeit*“ nicht jedoch „*Berufsfertigkeiten*“ zu vermitteln. Berufsfähigkeit glauben sie am ehesten dadurch zu fördern, daß sie versuchen, ihre Studierenden „zu verantwortlichem Handeln in Staat und Gesellschaft zu befähigen“ (*HRG, §7*)<sup>1</sup>.

Andererseits deutet die Vielzahl von Projekten an Universitäten mit dem Ziel, vor allem Geisteswissenschaftlern bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten zu helfen, darauf hin, daß in Not geratene Hochschulabsolventen diese Diskussion eher als typisch akademisch einschätzen und unkonventionelle Wege suchen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Außerdem ist festzustellen, daß Maßnahmen zur Verbesserung der Einstiegschancen von Geisteswissenschaftlern in den Beruf im Rahmen von Projekten, Vereinen etc. *neben* und nur in den seltensten Fällen *mit* den etablierten Beratungsstellen laufen.

<sup>1</sup> Das *Hochschulrahmengesetz* definiert das Ziel des Studiums in § 7 als "Vorbereitung auf ein berufliches Tätigkeitsfeld, Vermittlung fachlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden und Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat".



Die hier gemachten Erfahrungen sollten jedoch in unsere Überlegungen unbedingt miteinbezogen werden, auch wenn festzustellen ist, daß die Studienberatung dieses Aufgabenfeld entweder bisher nicht für sich erkannt hat oder nicht die Kraft oder Ressourcen zur Verfügung hatte, selbst aktiv zu werden.

Welche Bedeutung die *Studierenden* dem „Berufsbezug“ der „beruflichen Existenzsicherung“ und den „Arbeitsmarktchancen“ beimessen, beweisen sowohl die Praxis der Studienberatung als auch zahlreiche Untersuchungen, die seit Beginn der 70er Jahre durchgeführt wurden und z. B. zu Kooperationsmodellen wie dem im Saarland zwischen Schule, Berufsberatung und Studienberatung praktizierten Gestuften Informations- und Entscheidungsprogramm geführt haben (*GIEP, 1981*). Auch die erst kürzlich (Jan. 1996) an der Universität Dresden durchgeführte Befragung von Studienanfängern im Rahmen eines Projektes der Deutschen Forschungsgemeinschaft zum Studierverhalten macht erneut die große Bedeutung deutlich, die Studienanfänger beruflichen Perspektiven bei der Wahl ihres Studiums beimessen. So erwarten zwei Drittel der befragten Studierenden von der Hochschule eine *berufsbezogene Ausbildung*, wobei der Berufsbezug für Fachhochschulstudierende eine wesentlich größere Rolle spielt als für Studierende der Universität. Besonders die Universitäten hinken dabei erheblich hinter den Erwartungen der Studierenden her. Nur 15 % der Uni-Studierenden sehen den Wunsch nach einem klaren Berufsbezug im Studium erfüllt. Gleichzeitig ist es für die Mehrzahl der Studierenden typisch, die Gestaltung Ihres Studiums am späteren Beruf auszurichten. (vgl. *Auleich/Stein, Studierverhalten, 1996*) Nicht zuletzt wird ein klarer Berufsbezug als stabilisierender Faktor im Studium angesehen.

Wichtig ist es hier festzustellen, daß neben der Frage der inhaltlichen Gestaltung des Studiums Berufsbezug auch bedeutet, daß zwischen Studienabschluß und einer ersten ausbildungsadäquaten Beschäftigung mehr oder weniger große Hürden zu überwinden sind. Deshalb haben wir dann zu fragen, ob die Studienberatung nicht konsequent einen Beitrag zur Berufsorientierung leisten soll und muß.

### *Studienberatung bedeutet Bildungs- und Ausbildungsberatung*

Anlässlich der ersten Deutsch-Britischen Expertentagung zu Fragen der Studienberatung und zur Zusammenarbeit zwischen Studienberatung und Berufsberatung im Oktober 1981 gab es Konsens darüber, daß Studienberatung „Teil einer umfassenden Lebensberatung“ sei, deren Aufgaben es sein muß, „Kenntnisse und Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten in einem extrem differenzierten Bildungswesen zu vermitteln, das Erkennen und Einschätzen der eigenen Neigung und Begabung zu fördern und dem Ratsuchenden zu konkreten Vorstellungen über Berufe und Entwicklung der Berufswelt zu verhelfen“. Weiter wurde damals festgestellt, daß es darüber hinaus Aufgabe von Studienberatern ist, dem Ratsuchenden dabei zu helfen, diese Kenntnisse zu einer sinnvollen für ein ganzes Leben befriedigenden Entscheidung zusammenzufügen. Beratung ist als Hilfe bei der Verwirklichung von Ausbildungs- und Berufszielen gleichzeitig ein Instrument für die möglichst gerechte Zuteilung von Lebenschancen, die für die persönliche Entfaltung des Individuums von größter Bedeutung ist. (*Deutsch-Britische Expertentagung, 1981, S.21*)

Als überholt ist aus heutiger Sicht sicher der Anspruch anzusehen, im Hinblick auf Karriereentscheidungen Hilfen für „ein ganzes Leben befriedigenden Entscheidungen“ zu geben, denn, was heute immer weniger im persönlichen Bereich der lebenslangen Entscheidung für einen Lebenspartner gilt, kann mit immer geringerer Wahrscheinlichkeit für den Lebensbereich Beruf und Karriere erwartet werden. Beratungsziel muß aus heutiger Sicht mehr und mehr die Einstellung



zu größerer Flexibilität, zur Offenheit gegenüber Veränderungen in der Arbeitswelt, möglicherweise mit der Konsequenz, im Verlaufe eines Lebens auch mehrere Berufe auszuüben sein. Gültig und aktuell erscheint mir die Definition von Studienberatung als (ich zitiere) „a helping profession which is defined as one which, based upon its specialized knowledge, applies an intellectual technique to the existential affairs of others towards the end of enabling them to cope more effectively with the dilemmas and paradoxes that characterize the human condition“. Und: „Existential problems are defined as those which imply the need for choice or decision, but for which there is no sure external guide to the answer or solution“. (Cully, *Conception*, 1970, S. 79)

Aus diesem Zitat wird auch deutlich, daß der hier verwandte Beratungsbegriff sehr umfassend ist und unterschiedliche Beratungsformen mit anders gesetzten Schwerpunkten einschließt. So gibt es im englischen Sprachgebrauch eine Reihe von Begriffen für Beratung: „counselling, guidance, advising“ und folglich gibt es auch entsprechend den „counsellor“, den „guidance counsellor“, den „advisor“; von alledem steckt etwas im Terminus und damit im Verständnis für die Studienberatung bzw. für die Funktion und Aufgabe des Studienberaters.

Angesiedelt etwa in der Mitte zwischen dem auf die Persönlichkeit des Individuums zentrierten „counselling“ und dem ausbildungs-, objektbezogenen „guidance“ und „advising“, korrespondiert Studienberatung in ihrer „counselling“-Funktion mit dem *Bildungsauftrag*, in ihrer „guidance“-Funktion mit dem *Ausbildungsauftrag* der Hochschule. Auf der einen Seite leistet sie einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung des Ratsuchenden, auf der anderen Seite ist sie Lenkung, Führung, Richtungweisend. *Als Bildungsberatung dient sie der Erkenntnisfähigkeit, als Ausbildungsberatung der Organisation des Studiums und dessen beruflicher Verwertbarkeit.*

Diese Doppelpoligkeit der Studienberatung sollten wir uns vergegenwärtigen, auch wenn wir uns hier mehr um den „guidance“-Aspekt von Beratung kümmern und dementsprechend Fragen der beruflichen Verwertbarkeit des Studiums für unsere Studierenden im Vordergrund unserer Überlegungen stehen.

### *Die berufliche Komponente in der Studienberatung*

Kooperation kann Integration nicht ersetzen

Überlegungen für einen integrierten Ansatz von Studien- und Berufsberatung gehen bereits in die Planungsphase der Studienberatung zurück. Bereits im Strukturplan für das Bildungswesen (1970) wird von der Studienberatung ein Beitrag „zur Abstimmung zwischen Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt“ erwartet. (*Bildungsrat*, 1970). Der Bildungsgesamtplan der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung von 1974 sah als eine wichtige Funktion der Studienberatung „umfassende Hilfen für die Bildungs- und Berufswahl“. Die Verbindung mit dem Arbeitsmarkt sollte durch eine „institutionalisierte Zusammenarbeit“ mit der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung gewährleistet werden. (*Bildungsgesamtplan*, 1974)

Die originäre Zuständigkeit der Arbeitsverwaltung für die Berufsberatung und vor allem die Berufsvermittlung wies die Studienberatung allerdings hinsichtlich der Entwicklung eigener Konzepte und Angebote in relativ enge Grenzen. Durch Kooperation sollte dem Anspruch der Studierenden auf berufliche Beratung in der Studienberatung selbst Rechnung getragen werden.

Der gesetzlich-politisch motivierte Zwang, auf Kooperation auszuweichen, wo ganzheitliche integrierte Beratungskonzepte gefragt waren, hat die Entwicklung der Studienberatung bis

heute nachhaltig gestört. Ich will diesen Punkt hier nicht weiter vertiefen, weil ich davon ausgehe, daß die Zeit für die Entwicklung neuer integrierter Beratungskonzepte reif ist. Auf den wichtigen Tatbestand der Aufhebung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit habe ich bereits hingewiesen.

### Phasen der Studienberatung

Wie ich noch darlegen werde, müssen erweiterte Beratungskonzepte für die Studienberatung auch deshalb bedacht werden, weil die in den 70er Jahren entwickelten Überlegungen nur noch bedingt dem heutigen Stand von Studium und Lehre entsprechen.

Die allgemeine Studienberatung wurde seit Beginn der 70er Jahre grob in vier Abschnitte eingeteilt, die mit wesentlichen Entscheidungsphasen für die Studien- und Berufskarriere zusammenfallen:

- die studienvorbereitende Beratung,
- die Studieneingangsberatung,
- die Studienverlaufsberatung und
- die Studienausgangsberatung.

Für spezifisch persönlichkeitsbezogene Problemlagen haben sich psychosoziale Beratungsstellen herausgebildet.

Aus dieser Einteilung lassen sich für die einzelnen Phasen - wenn auch etwas schematisch - schwerpunktmäßig spezifische Beratungsanliegen ableiten, die in der Praxis auch zu besonderen Beratungsformen geführt haben. So stehen etwa in der ersten Phase Fragen der Studienwahl, des Hochschulortes etc., in der zweiten Phase Studienplanung, Sozialisation in der Hochschule, in der dritten Phase Studienorganisation, Planung, Prüfungen, wissenschaftliches Arbeiten etc. und in der Studienausgangsphase Fragen des Übergangs in den Beruf, der Weiterqualifikation u. a. im Vordergrund. Psychosoziale Beratung als Beratung bei persönlichen Problemen ist formal keiner einzelnen Phase zuzuordnen.

Auch bei der berufsbezogenen Orientierung oder Beratung erweist sich diese Einteilung als nur bedingt verwendbar, da die berufliche Orientierung bereits eine wichtige Rolle in der studienvorbereitenden Beratung, d.h. bei der Wahl eines Studienfaches spielt. (*Studium und Lehre, 1977, S. 195 ff*) Trotzdem gibt es bisher lediglich ein Bundesland, nämlich Bremen, das in seinem Hochschulgesetz für die Studienberatung den Zusammenhang von Studienwahl, Studienschwerpunkten, Studienabschluß und beruflichen Tätigkeitsfeldern in einen Zusammenhang stellt. (*BremHG, 1988*)

Alle anderen Landesgesetze wie auch die Empfehlungen von Kultusministerkonferenz und Hochschulrektorenkonferenz verweisen auf eine politisch motivierte Lösung, nämlich die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung; d.h., berufliche Fragen sollen durch Kooperation mit der Berufsberatung gelöst werden. Die Klientel der Studienberatung wird entsprechend auf Studienbewerber und Studierende eingegrenzt.

### Neue Zielgruppen in der Beratung erfordern erweiterte Handlungskonzepte

Ich habe bereits festgestellt, daß der aus den 70er Jahren stammende Ansatz für Studienberatung meines Erachtens die heutigen Gegebenheiten in Studium und Lehre nur noch ungenügend berücksichtigt. Wenn z.B. Berufstätige als Zielgruppe der Studienberatung ausgeblendet sind, obwohl heute Weiterbildungs- und Fernstudienangebote fester Bestandteil des Lehrange-



botes an den Hochschulen sind, so ist zu vermuten, daß die wichtige Rolle der Studienberatung für die Weiterbildung von Berufstätigen von den Hochschulen selbst nicht ernst genommen wird und/oder bedeutsame Entwicklungen in Studium und Lehre an dieser vorbeigehen. Mit der Vernachlässigung von Weiterbildung und Fernstudium verzichtet die Universität dann aber auf wichtige Möglichkeiten, auch Berufstätige und darüber hinaus eine größere Öffentlichkeit mit Hilfe eines „am Markt“ erprobten und akzeptierten Instrumentes, mit ihren Angeboten bzw. Produkten vertraut zu machen.

Auf die Rolle der Studienberatung als Instrument im Wettbewerb der Hochschulen untereinander habe ich bereits kurz hingewiesen. Der Gedanke, Studienberatung auch als Marketinginstrument für die Hochschule zu verstehen, sollte uns daher nicht schrecken. Gute und das heißt auch gleichzeitig das gesamte Lehrangebot umfassende Beratung muß sich auch an potentielle Nutzergruppen wenden. Entsprechend muß sie in die Bemühungen der Hochschulen eingebettet werden, ihren Beitrag zu lebenslangem Lernen zu leisten. Dafür haben die Hochschulen die Studienberatung qualitativ, aber auch finanziell auf diese erweiterten Aufgaben einzustellen. Die notwendigen Konsequenzen sind erweiterte Beratungsangebote und -konzepte, Weiterbildung von Studienberatern, Überprüfung der Kooperationen mit der Fachberatung, der Arbeitsverwaltung, die Suche neuer Partner wie etwa die Beschäftigter aus Wirtschaft und Verwaltung, Verbänden, Gewerkschaften etc.

### Die Rolle der Studienfachberatung

Nach den Hochschulgesetzen hat Studienberatung auch dezentral in den Fachbereichen zu erfolgen, wobei sie als *Studienfachberatung* nicht von professionellen Beratern, sondern von Hochschullehrern bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitern zu leisten ist. Sie ist an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich straff organisiert. Häufig wird sie als das wöchentliche Angebot der Sprechstunde des Hochschullehrers verstanden. In den weniger häufigen Fällen wird ein koordiniertes Beratungsangebot durch besonders bestellte Studienfachberater realisiert, und es finden intensive Beratung und Kooperation mit der zentralen Studienberatung statt.

Wenn wir uns bei unseren Überlegungen im Rahmen dieser Konferenz auch im wesentlichen mit zentral organisierter Beratung in und durch Beratungszentren befassen, sollte die Frage, inwieweit auch die Fachberatung Aufgaben in der Berufsorientierung wahrnehmen kann, immer mitgedacht werden. Erwähnt sei, daß es schon immer Hochschullehrer gab, die - wenn auch ohne großen Einfluß auf Ungleichgewichte am Akademikerarbeitsmarkt - ihre Schüler an Unternehmen vermittelt haben, mit denen sie durch ihre wissenschaftliche Tätigkeit verbunden waren. Diplomarbeiten, die in Kooperation von Lehrstuhl und Unternehmen zur Lösung konkreter Problemstellungen im Unternehmen beitragen, führen ebenfalls häufig zur Eingliederung in das entsprechende Unternehmen. Nicht zu vergessen sind studentische Initiativen bei der Vermittlung von Praktika oder Diplomarbeiten etwa durch AIESEC, MTP u. a., die zumindest als eine Vorstufe für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt gewertet werden können.

*Beratung und Berufslenkung: Die Rolle der Arbeitsverwaltung bei der Orientierung von Schülern und Studierenden sowie der Vermittlung von Hochschulabsolventen*

### Privilegierte Hochschulabsolventen

Die meines Erachtens unumgängliche deutlichere Akzentuierung des Berufs- und Arbeitsmarktaspektes in der Studienberatung wird auch künftig wichtiger Bestandteil eines - wenn auch deutlich erweiterten - Kooperationsmodells oder/und integrativen Modells sein müssen. Inso-



weit bitte ich mir an dieser Stelle einen Blick über den Zaun zu erlauben, um einige Aspekte und Entwicklungen an der Schnittstelle zur Studienberatung zu beleuchten.

Immer wieder wird kritisch hinterfragt, warum gerade Hochschulabsolventen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt einer besonderen Betreuung bedürfen, wo sie doch gegenüber nicht akademisch qualifizierten Berufstätigen nach wie vor eine privilegierte Stellung einnehmen. Eine Prognose der Prognos AG im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit kommt zu dem Ergebnis, daß bis zum Jahre 2010 auch bei steigender Zahl an Studierenden ein Ausgleich von Nachfrage und Angebot auf dem Akademikerarbeitsmarkt zu erwarten sei. (Vgl. *Prognos AG, 89, S. 26*) Zu einem weniger günstigen Schluß kommt allerdings ein Gutachten im Auftrag des Bundesbildungsministeriums. Letzteres weist bei gleichbleibend hohen Studentenzahlen ein Überangebot von rund 1 Million Hochschulabsolventen aus. Andererseits wird ein erheblicher Mangel an Absolventen einer Berufsausbildung vorausgesagt. (Vgl. *HIS, 10, 94*)

Darüber hinaus ist es sicher legitim zu fragen, warum sich die Studienberatung mit einem Feld, nämlich der Berufsorientierung, zu befassen habe, wo doch bundesweit auf den Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen spezialisierte Beratungs- und Vermittlungsdienste tätig sind.

Die Einstellung des Fachvermittlungsdienstes für Hochschulabsolventen: Ein Signal in die falsche Richtung

Soeben hat die Bundesanstalt für Arbeit angekündigt, ihren Fachvermittlungsdienst für Akademiker und Hochschulabsolventen einzustellen. Paradoxerweise wurde hierfür als Grund die zunehmende Zahl arbeitssuchender Akademiker sowie die Vermischung der Arbeitsmärkte für Akademiker und Nichtakademiker angegeben. (*Fachvermittlungsdienst, DUZ, 1996*). Diese Entscheidung ist in einer Zeit sich verschärfender Probleme am Arbeitsmarkt für Akademiker nicht nur Außenstehenden unverständlich; auch Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung suchen nach einer plausiblen Erklärung.

Hier muß die Frage erlaubt sein, ob die Verschärfung der Situation am Arbeitsmarkt nicht eher für eine Verstärkung im Bereich der Vermittlung von Hochschulabsolventen sprechen sollte. „Akademische Arbeitsberater lenken in den Berufsalltag“ mit diesem Titel stellte das Handelsblatt 1979 die neuen Fachvermittlungsdienste vor. (*Neues Angebot, Handelsblatt, 1979*). 1980 wurden dann an 19 Hochschulorten die „akademischen Arbeitsberater“, die den Auftrag hatten, Hochschulabsolventen „bereits in höheren Semestern“ über den Arbeitsmarkt zu informieren und zu beraten, eingesetzt. Die Einrichtung dieses neuen Dienstleistungsangebotes wurde mit der Bildungsexpansion und mit den damit verbundenen zunehmenden Schwierigkeiten bei der Vermittlung von Hochschulabsolventen begründet. Der Arbeitsberater sollte einerseits enge Kontakte zu den Hochschulen, andererseits zu den Arbeitgeberinnen halten, um zu gewährleisten, daß Angebot und Nachfrage möglichst eng aufeinander abgestimmt werden. Mit Fingerzeig auf die Hochschulen wurde bei Einrichtung dieses Vermittlungsdienstes im Jahre 1980 festgestellt, daß ein zufriedenstellender Arbeitsmarktausgleich deshalb nicht möglich sei, weil u.a.

- erhebliche Diskrepanzen zwischen Anforderungsprofilen der offenen Stellen und dem Bewerberangebot bestehen,
- Diskrepanzen bei den Inhalten von Studiengängen und den späteren Anforderungen am Arbeitsplatz festzustellen sind, so daß Absolventen häufig nicht über die für die Praxis notwendigen Qualifikationen verfügen und
- Diskrepanzen zwischen Studienschwerpunkten und angebotenen Tätigkeitsfeldern existieren.

Alle Begründungen, die zur Einrichtung der Fachvermittlungsdienste führten, sind heute noch aktuell.

Eine sorgfältige Analyse der tatsächlichen Gründe der Auflösung der Fachvermittlungsdienste, die zumindest aus Sicht der Hochschulen eine wichtige und konsequente Erweiterung der Studien- und Berufsberatung darstellten, wird auch für die Hochschulen von Interesse sein. Ich vermute, daß der wichtigste Grund finanzpolitischer Natur ist.

Festzuhalten ist für unsere Überlegungen, daß hier ein wichtiger Dominostein aus einem, wenn auch nur lose und wenig abgestimmten Gesamtsystem von Beratung mit der Folge herausgebrochen wird, daß die Beratungs- und Vermittlungssituation für Hochschulabsolventen nicht verbessert, sondern verschlechtert wird.

Berufsberatung und Studienberatung: Unterschiedliche Rechtspositionen, ungenutzte Kooperationspotentiale

Der zweite wichtige Dominostein im System beruflicher und arbeitsmarktbezogener Hilfestellungen durch die Bundesanstalt für Arbeit ist die Berufsberatung für Abiturienten und Hochschüler, die bei allen Arbeitsämtern an Hochschulorten angesiedelt ist und die gleiche Zielgruppe wie die Studienberatung anspricht, nämlich Abiturienten, Hochschüler und Hochschulabsolventen. Die Aufgabe der Berufsberatung umschreibt § 26 AFG folgendermaßen: „Die Bundesanstalt hat Jugendliche und Erwachsene vor Eintritt in das Berufsleben und während des Berufslebens in allen Fragen der Berufswahl und des beruflichen Fortkommens zu beraten. Sie hat dabei Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe angemessen zu berücksichtigen. Sie soll die Belange einzelner Wirtschaftszweige und Berufe allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Gesichtspunkten unterordnen.“ (AFG, § 26, Abs. 1).

Im Vergleich zur Studienberatung an den Hochschulen wird hier der wesentliche Unterschied deutlich. § 14 Abs. 1 HRG definiert die Aufgabe der Studienberatung folgendermaßen: „Die Hochschule unterrichtet Studenten und Studienbewerber über Inhalte, Aufbau und Anforderungen eines Studiums; sie unterstützt die Studenten in ihrem Studium durch eine studienbegleitende fachliche Beratung. Darüber hinaus trägt das Hochschulrahmengesetz den Hochschulen auf, bei der Studienberatung mit den für die Berufsberatung zuständigen Stellen zusammenzuwirken (HRG, § 14). Der Kommentar von Reich zu §14 HRG macht deutlich, daß die „Kooperationsbestimmung“ im HRG weitgehend geprägt ist von dem Versuch, Kollisionen mit den entsprechenden Bestimmungen über die Berufsberatung im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zu vermeiden. (Vgl. Reich, 1981).

Während sich die Studienberatung gegen eine direkte Lenkungsfunktion (zu Recht) verwahrt, gilt für die Berufsberatung der unmittelbare Bezug zur „Verwaltung des Arbeitsmarktes ...“. Während die Studienberatung (zu Recht) ihre Unabhängigkeit von unmittelbaren wirtschaftlichen Interessen betont, gilt für die Berufsberatung der „notwendige Vorrang der Interessen der Gesamtwirtschaft“. Mit Hilfe der Berufsberatung muß angestrebt werden, daß „der erforderliche und geeignete Nachwuchs für alle Wirtschaftszweige und Berufe deren Bedeutung gemäß ausreichend zur Verfügung steht und übermäßiger Zudrang zur Verhütung späterer Arbeitslosigkeit in geeigneter Weise abgewehrt wird; dabei kann es geboten sein, wachsende Wirtschaftszweige oder Berufe der voraussichtlichen Entwicklung entsprechend (Prognosen) stärker zu berücksichtigen als schrumpfende. (Vgl. Schönfelder, 1979).

Bei der Betrachtung der beiden unterschiedlichen Rechtspositionen - Studienberatung versus Berufsberatung - wird der Unterschied deutlich: Während die Berufsberatung eindeutig in Abhängigkeit von tatsächlichen und zu erwartenden Arbeitsmarktentwicklungen Lenkungsfunktionen hat, wird der Hochschule zwar aufgetragen, in ihrer Ausbildung und damit auch in der Studienberatung den Berufsbezug herzustellen, es wird aber auch klar, daß es nicht ihre Aufgabe ist, arbeitsmarktbezogene Berufslenkung zu betreiben. Für diejenigen, die den Berufsbe-



zug in der Studienberatung bis hin zur Arbeitsvermittlung denken, ist hier sicher ein Dilemma entstanden; allerdings gibt es unterhalb dieses hoch gesteckten Zieles viele Möglichkeiten qualifizierter, arbeitsmarktbezogener Berufsorientierung, von unmittelbaren Kontakten zu Beschäftigten bis hin zu gezieltem Wissenstransfer durch Hochschullehrer, die ihre Studierenden unmittelbar an kooperierende Unternehmen vermitteln etc.

Neu überdacht werden müßten die Kooperationsbeziehungen zwischen den Beratungsinstitutionen. Vor allem im Hinblick auf unsere Zielsetzung - einer Verbesserung der Studienberatung - ist zu fragen, ob hier nicht offene und/oder versteckte Potentiale ungenutzter Kooperationsmöglichkeiten bestehen, die derzeit noch durch hindernde Konkurrenzbeziehungen verdeckt werden. Der Eindruck ist nicht von der Hand zu weisen, daß die „Kooperationsmodelle“ der Vergangenheit, gestützt durch den Monopolanspruch des Arbeitsförderungsgesetzes, die Entwicklung einer ganzheitlichen, integrierten Beratung an den Hochschulen bisher wesentlich mit verhindert hat.

Die rechtliche Situation kam dabei jenen Hochschulen zustatten, die zentrale Beratungsstellen eh nur als gesetzlich verordnete Last empfunden haben und hat jene behindert, die Beratung sachgerecht an den Bedürfnissen ihrer ratsuchenden Studierenden auszurichten trachteten.

*Studien- und Berufsberatung für Abiturienten und Hochschüler lassen sich im Rahmen einer persönlichen, ganzheitlichen Beratung nicht trennen.* Insoweit sind die Voraussetzungen, die zu einer künstlichen formalen Trennung dieser zusammengehörenden Beratungskomplexe geführt haben, dringend auf ihre Sinnhaftigkeit zu überprüfen. Enge Abgrenzung, kleinliches Zuständigkeitsgerangel und die daraus entstandenen Reibungsverluste der Vergangenheit könnten - wie zuvor ausgeführt - ersetzt werden durch konstruktive Lösungen im Rahmen großzügiger Kooperationsprojekte die Studien- wie auch Berufsberater auf allen Feldern der Studien- und Berufsberatung in den gleichen Sach- und Wissensstand versetzen.

Als Ergebnis für die Studienberatung könnte sich herausstellen, daß die Berufsorientierung und die Beachtung von Veränderungen am Arbeitsmarkt künftig fester Bestandteil des gesamten Beratungsprozesses werden können, der bei der Wahl des Studienfaches wie über alle Phasen des Studiums hinweg sowohl als Hinweis bzw. Korrektiv für Entscheidungen im Studium dienen, als auch zu Modifikationen der Curricula führen kann. Bei der Berufsberatung ließe sich dagegen die Qualität der hochschulbezogenen Beratung erheblich verbessern.

*Was wäre wenn? Ein Szenario zur Beschreibung der Funktionsweise eines klientenorientierten „Careers Service“ an einer Hochschule in Deutschland*

Elke H. ist Schülerin der 11. Klassenstufe eines Gymnasium. Als Leistungskurse hat sie die Fächer Englisch und Biologie gewählt, weil ihre Neigungen schon immer im sprachlichen Bereich gelegen haben. Zudem hat sie bei Auslandsreisen mit der Anwendung ihrer, wenn auch noch bescheidenen englischen Sprachkenntnisse, bereits persönliche Erfolgserlebnisse erzielen können. Biologie hat sie gewählt, weil sie im stillen hofft, mit ihrem Abitur vielleicht unter die für das Medizinstudium geforderte Notengrenze zu kommen und damit das von ihren Eltern wegen des hohen Sozialprestiges des Arztberufes favorisierte Medizinstudium ergreifen zu können. Natürlich weiß sie nicht, wie der obligatorische Zulassungstest für das Medizinstudium ausfallen wird. Im Zweifel, so meint sie, bliebe ja immer noch ein Diplomstudium Biologie oder die Fächerkombination Englisch und Biologie für das Lehramt an Gymnasien.

Ein Beratungslehrer hat sie bei der Wahl ihrer Fächer ausgiebig unterstützt und das Für und Wider ihrer Entscheidung auch im Hinblick auf ein mögliches Studium mit ihr erörtert. Im übrigen ist ihre Schule on-line mit dem Studienzentrum bzw. dem „careers service“ der Universi-



tät verbunden, so daß sie wesentliche Informationen über Beratungsangebote, Beratungszeiten, Informationsmöglichkeiten etc. bereits recherchieren konnte.

Nicht ganz unbelastet von eigenen Erfahrungen, hat ihr der Beratungslehrer im Hinblick auf die Überlegungen für ein Lehramtsstudium empfohlen, sich auch die Möglichkeit einer Berufsausbildung offenzuhalten. Die Tochter eines Freundes hat, so seine Wahrnehmung, als medizinisch technische Assistentin ihren Traumberuf gewählt. Der Beratungslehrer selbst ist mit dem Studienzentrum („careers service“) an der Hochschule assoziiert und empfiehlt ihr möglichst bald einen Besuch, um die Realisierungsmöglichkeiten ihrer Wünsche bzw. mögliche Alternativen kennenzulernen.

Elke H., so zeigt sich, ist obwohl noch zwei Jahre vom Abitur entfernt, schon relativ gut über verschiedene Möglichkeiten eines Studiums bzw. des einen oder anderen Berufes informiert. Je mehr sie jedoch hört und liest, wird ihr klar, daß sie vor einer geradezu verwirrenden Vielfalt von Möglichkeiten steht. Je mehr sie allerdings versucht, die Entscheidungen auf eine für sie überschaubare Zahl einzugrenzen, umso mehr erkennt sie, wie ungewiß die einzelnen Realisierungschancen für die von ihr in Betracht gezogenen Alternativen sind. Für Medizin ist es der Numerus Clausus, für den Lehrerberuf, die ungünstigen Berufsaussichten etc. etc. Schließlich hat sie sich vor kurzem verliebt und denkt nun mehr und mehr auch darüber nach, welche Konsequenzen eine Entscheidung für ein Studium/Beruf für ihre anderen Lebensziele wie etwa Ehe und Familie haben werden.

Nach einer erneuten on-line Schaltung entscheidet sie sich für einen Besuch des „careers service“, in dem sowohl ein Studien- als auch ein Berufsberater zur Verfügung stehen. Beim Empfang in der Clearingstelle des „careers service“ (einem großzügig mit Multimedia ausgestatteten Info-Center), hat sie die Möglichkeit (unter Anleitung) weitere eigene Recherchen zur Vorbereitung ihres Beratungsgespräches zu betreiben.

Beim Blättern in einer Datenbank über akademische und nichtakademische Berufe, die in einem Zusammenhang mit Biologie gesehen werden können, stößt sie auf interessante, ihr bisher nicht bekannte Möglichkeiten. Beim Stichwort „Biochemie“ ergibt sich die Frage, wo kann ich dies als Diplomstudiengang, nicht nur als Studienfach absolvieren. Auch hierauf erhält sie eine Antwort. Gleichzeitig findet sie für dieses Fach Aufbaustudiengänge. Sie ist in einer Datenbank für Weiterbildungsangebote der Universitäten gelandet. Hier lernt sie auch etwas über Angebote im Fernstudium, u. a., daß es an ihrer Wunschuniversität ein Fernstudienzentrum gibt, das zumindest ergänzend zu dem angestrebten Studium eine Reihe attraktiver Angebote zeit- und ortsunabhängig offerieren kann. Weiter neugierig findet sie Hinweise für Praktika als Erfordernis im Studium und - beim weiteren Blättern - Hinweise auf Unternehmen, die Praktika und Praxisphasen für die verschiedenen Biologiestudiengänge anbieten. Wieder zurück bei ihrem Studiengang stößt sie auf das Stichwort „Auslandsstudien“ und wandert erneut in eine Datenbank, die ihr alle europäischen Hochschulen benennt, mit denen Austauschprogramme für Biologiestudenten bestehen. Bei Europa angelangt, findet sie das Kürzel „EURES“, das sie im Moment noch nicht zu deuten vermag, bis sie nach weiterem Recherchieren feststellt, daß hier europaweit Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen präsentiert werden.

Die Zeit, sich anschließend über Multimedia noch weitere Einblicke in die Berufsbilder von Biologen vermitteln zu lassen, hat sie im Moment nicht, da sie zum gemeinsamen Gespräch mit den Beratern gebeten wird. Um so besser ist sie hierfür jedoch vorbereitet, eine wichtige Voraussetzung für eine Beratung, an deren Ende eine fundierte Entscheidung für ein Studium, ein Beruf oder beides stehen sollte.

Manchem mag diese Beschreibung weit hergeholt erscheinen, sie ist es aber nicht, wenn Berater britischer Hochschulen ihre Arbeit darstellen. Hier gibt es Möglichkeiten, die von vielfältigen Selbstlernprogrammen, die auch dabei helfen, Neigungen und Fertigkeiten zu diagnostizie-

ren, bis hin zu hochschuleigenen Vermittlungsdiensten reichen. Visionär ist diese Darstellung nur für Studienberater in Deutschland, weil wir die Kompetenzen und Zuständigkeiten besonders gründlich getrennt haben, und es bislang nicht fertigbringen, die Gräben zwischen den zuständigen Institutionen zu überspringen, obwohl dies durchaus im Sinne unserer Ratsuchenden wäre.

Ich hoffe, daß diese Konferenz den Anstoß dafür gibt, das bisherige Beratungssystem und seine integrativen Bestandteile sowie Kooperationsbeziehungen dahingehend zu überprüfen, ob sie heute noch

1. klientengerecht sind, und ob es

2. unter den aktuellen Finanzproblemen der öffentlichen Hände vertretbar erscheint, daß zwei öffentlich-rechtliche Institutionen für ein und dieselbe Zielgruppe parallel, konkurrierend und manchmal auch mit Reibungsverlusten Teilleistungen anbieten, die sinnvollerweise zusammengefaßt werden sollten.

Gerade die angekündigte Einstellung des Fachvermittlungsdienstes könnte Anlaß dazu sein, über großzügige, zeitgemäße Modelle für das Jahr 2000 nachzudenken. Dabei wäre auch zu überlegen, wie die Unternehmensseite an einem solchen Konzept beteiligt werden könnte. Beiräte (Boards) könnten dafür Sorge tragen, daß die Interessen aller Beteiligten Institutionen gewahrt bleiben, andererseits aber auch Modelle entwickelt werden können, die sich auf Erfahrungen von 25 Jahre „Kooperation“ und auf eine lange Tradition mit „careers services“ unserer europäischen Partner und Freunde stützen können.

### *Literaturverzeichnis*

AULERICH, G., STEIN R.H.: Veränderte Bedingungen - verändertes Studierverhalten? Bericht über eine schriftliche Befragung von Studierenden an Dresdner Hochschulen, Berlin, 1996.

AUGENSTEIN, H.: Studienberatung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bericht über eine Deutsch-Britische Expertentagung zu Fragen der Studienberatung und zur Zusammenarbeit zwischen Studienberatung und Berufsberatung, Universität des Saarlandes, Saarbrücken, 1982.

Ders.: Studienberatung in Europa als Faktor zur Förderung der studentischen Mobilität, in: Ein Jahr davor: Studieren in Europa. HRK Dokumente zur Hochschulreform, Bonn 1991.

AUTORENKOLLEKTIV: Bericht über eine Deutsch-Britische Expertentagung zu Fragen der Studienberatung und zur Zusammenarbeit zwischen Studienberatung und Berufsberatung, Universität des Saarlandes, Saarbrücken, 1982.

BREMISCHES HOCHSCHULGESETZ (BremHG) vom 20.12.1988.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan, Bd. 1, Stuttgart 1974.

CULLY, C. H. Mc.: Conception of Man and the Helping Professions, in: Introduction to Guidance, Boston, New York, 1970.

DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Strukturplan für das Bildungswesen, Empfehlungen der Bildungskommission. Bonn 1970.

Fachvermittlungsdienst, Arbeitsamt steigt aus, in: Deutsche Universitätszeitung 3/1996.

SCHUSTER, H.J. (Hrsg.): Studium und Lehre aus der Sicht von Lehrenden und Lernenden, Bericht über Befragungen an Studierenden und Hochschullehrern in acht ausgewählten Fächern an der Universität des Saarlandes, Saarbrücker Studien zur Hochschulentwicklung, Juli, Saarbrücken, 1977

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ: Zur Vermittlung berufsbezogener interkultureller Qualifikation in den Hochschulen, Bonn, 5/96.



HOCHSCHULRAHMENGESETZ, 1976, Pa 14

MÜLLER-BÖLING, D.: Qualitätssicherung in Hochschulen. Grundlage einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft, in: Wissenschaftsmanagement 2/1995; S. 65 ff.

PROGNOS AG u.a., Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. Beiträge zur Arbeits- und Berufsforschung (BeitrAB 131.1 und 131.2), Nürnberg, 1989, in Dohmen, D./de Hesselde, V.: Handbuch für den Berufseinstieg, Tips, Trends, Analysen, Marburg, 1995  
BMBW (Hrsg.): Studienberatung in den neuen Bundesländern, Förderprojekte des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft - eine Zwischenbilanz, Bonn, 1992.

Neues Angebot für Hochschulabsolventen, Akademische Arbeitsberater lenken in der Berufsaltag, in: Handelsblatt 8/9, 1979.

SCHÖNFELDER u. a.: Kommentar zum Arbeitsförderungsgesetz, Stuttgart, 1979.

GIEP, Gestuftes Informations- und Entscheidungsprogramm für die Studien- und Berufswahl in der gymnasialen Oberstufe, Informationen, Unterrichtsentwürfe und Lehrmaterialien, Saarbrücken, 1981.

## **Counselling between Education and the Labour Market**

### *Student guidance as an instrument of competition among institutions of higher learning*

Topical discussions over educational policy have very often taken up the subject of competition among universities. Recent ranking lists have only served to confirm in the last few years what had been very often known in business circles: equal values and standard qualities of universities and colleges did never exist and should best be forgotten. Any competition among universities has to start with potential students and jobs for graduates. (*Müller-Böling, Qualitätssicherung, 1995*)

When it comes to competition about potential students, any allocation in line with patterns of a planned economy negatively influences the chances of universities to acquire an improved profile. If these procedures were to be thrown out, this would not only make possible greater competition, but it would also require more transparency at universities and call for new ways of marketing institutions of higher education. It is a central duty of student guidance to provide transparency and to describe university products to the outside world.

One central element of our considerations today can be summarised in the statement that such competition among universities must not only be confined to the input side but shall also include the graduate side. Competition must also include the use that can be made of academic training, as well as occupational openings and jobs for graduates.

When considering the functioning of student guidance with a closer orientation towards gainful employment and the labour market, we have to put them into this very framework: which is the possible contribution student guidance may yield to facilitate for students of any particular college or university an occupational understanding and a transfer into gainful employment? Which contribution can it make to a greater awareness among business circles of the different study courses and final certificates? To what extent may it mediate between business and universities? And lastly, how can its experience in working with companies feed back into study reform efforts of universities and colleges?



To begin with, I assume that student counselling services may be in a position to realise any teaching changes almost immediately. I can then say that they represent teaching at its topical value at best. I therefore also assume close linkages between university teaching, university reform and student guidance.

In its specific German context the occupational orientation of university or college studies has always centred on a reform that would have to occupy some place between college and university traditions on the one hand and socio-political as well as student expectations on the other.

In Germany we have come to use the phrase „Humboldt versus Henkel“ (German industrialist-translator's note) to describe contradictions arising in such debates in a light-handed but succinct manner. The two names stand for the dispute in Germany over a concept described by Alexander von Humboldt at the beginning of the 19<sup>th</sup> century used to define a largely non-utilitarian educational university and the requirement formulated by adherents of an industrial society in the late 20<sup>th</sup> century, which has it that higher education ought to give greater consideration to economic and socio-political interests to help offset an imbalance between supply and demand on the labour market.

Any debate of the occupational benefits of studies of the arts and relevant certificates will again and again give rise to disputes over how university teaching should be defined: should it be aimed at pure and „comprehensive“ education or should it be seen as a preparation for some profession with a definite work-spectrum in mind? There is very often a reference to professional orientation in this context. Gainful employment is, of course, always involved in any such orientation although it also features labour market conditions. To conceptualise: professional orientation of studies creates clear links between higher and occupation-related training and the labour market. For our considerations it is not at all important to find out whether courses of study are immediately related to some occupation and if fundamental studies are already aimed at some definite *occupational qualification*, or whether an *occupational area* opens up at its end, or if only additional qualifications or studies might open the road towards the beginning of some desired occupational start-up. It is clear that categories of occupational usefulness and thus some economic yard-stick will be applied once studies at some college or university draw to a close.

There is generally no agreement over the extent to which institutions of higher learning meet business expectations in the way of practice orientation today. While there are complaints on the one hand over the unsatisfactory transferability of university graduates, colleges and universities for their part largely question that the type of education they provide is far removed from occupational and practical concerns. They also point out that an important component of academic qualification is to equip students with a sufficient measure of „critical competence“ and that practical work calls for a high level of theoretical understanding that cannot be limited at the expense of some profession-related specialist education (*WRK, xix, 1972*). They see it as their duty to provide students with the „ability to work in some profession“ but not with „occupational skills“. This ability, in their view, can be primarily improved by enabling students for responsible action in state and society (cf. Framework Law for Higher Education, §7).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> In § 7 the *Framework Law for Higher Education* defines the objective of studies as preparations for some occupational area and the imparting of subject knowledge and related abilities and methods to enable graduates to carry out scientific or artistic activities and to act with responsibility in a free, democratic and social state under the rule of law.

On the other hand there is a wealth of projects in various universities all aiming to provide holders of arts qualifications with some help to find new employment chances which clearly signals that college and university graduates in difficulty interpret this as some typical academic debate and look for unconventional solutions to escape unemployment.

We should also note that steps to improve chances for a transfer into gainful employment of holders of arts qualifications in the context of projects and associations are only rarely taken by official guidance centres, they mostly bypass them.

Experience outlined so far should, however, always be included into our considerations, even though it has to be said that student guidance has either not realised that this would be one of its duties or it did not have the required resources or energy to do something about it.

*Students themselves* have always attributed importance to *occupational orientations*, a *secure professional existence* and their *chances on the labour market*, as borne out by practical student guidance work and numerous studies since the early 70s. Some of the latter brought about co-operation models like the Saarland graded information and decision-making programme linking schools, occupational and student guidance (*GIEP, 1981*). A poll among first-year students held as recently as January 1996 at Dresden University which formed part of a project supported by the German Research Foundation and dealt with student attitudes has once again confirmed that these students put great store by occupational prospects when choosing some course of studies: two thirds of those questioned expected to receive *occupation-related education* at their institution of higher learning, and this expectation was seen as significantly more relevant by students at specialist colleges of higher education than by those from universities. The latter largely fail to live up to student hopes: only 15% of their students find that their anticipation of a clear-cut relationship with some future occupation is sufficiently met. It is also a typical behaviour pattern of students in their majority to align their studies to some occupation. (cf. *Aulerich/Stein, Studierverhalten, 1996*). Last but not least, some clear-cut occupational orientation of studies is also considered an element of stability.

In addition to the curricular concept for studies, occupational orientation also implies that major or minor obstacles need to be overcome between the conclusion of academic work and some first education-related job. The importance of that ought always to be borne in mind. The next question will therefore have to be whether student guidance should not be called upon to render some consistent contribution towards occupational guidance as part of its duties.

### *Student guidance as an entity covering training and education*

At the first German-British expert meeting devoted to matters of student guidance and co-operation between student counselling services and occupational guidance in October 1981, participants were agreed that student guidance was a part of comprehensive life guidance whose task it should be to impart knowledge and information on educational prospects in an extremely diversified system of education, to enhance both recognition and assessment of one's own inclinations and talents and to assist the person requesting assistance to find precise concepts of professions as well as of the development of occupational life. It was further stated at that time that student guidance officers would also have to help their clients to put this knowledge together in a sensible way to provide satisfaction throughout the lifetime of the individual concerned. That is, guidance assists in implementing educational and occupational objectives and insofar it should serve as an instrument for a possibly just distribution of chances in life, something of major importance for the individual unfolding of personalities. (cf. *Deutsch-Britische Expertentagung, 1981, p. 21*).



From our present viewpoint we may certainly call outdated an approach which wanted to assist career decisions so that these would provide for a lifetime of satisfaction. As this today even no longer holds for the life of an individual and decisions in favour of a partner, we can certainly assume that there is an ever-reduced probability of seeing something like that happen in gainful occupation and the careers of people. From our present vantage point, the objective of all guidance work must be to prepare individuals for ever greater flexibility in their behaviour and openness *vis-à-vis* changes in the world of employment. One possible consequence of that is, of course, that somebody might hold more than one occupation in the course of his/her lifetime. Let me quote a definition of student guidance which appears to me to be both valid and topical and which sees it as „a helping profession“, „(is) defined as one which, based upon its specialized knowledge, applies an intellectual technique to the existential affairs of others towards the end of enabling them to cope more effectively with the dilemmas and paradoxes that characterize the human condition“. And: “Existential problems are defined as those which imply the need for choice or decision, but for which there is no sure external guide to the answer or solution“. (Cully, *Conception*, 1970, p. 79).

This quote also underlines that the concept of guidance used in this context is very comprehensive and includes various forms of counselling with focal points differently put. The English language knows a variety of terms for what we call “Beratung“ in German - i.e., counselling, guidance and advising, so there are counsellors, guidance counsellors and advisors, and components of the meaning of all these words are retained in our German word to direct our understanding of student guidance as well as the activities of student counsellors.

„Studienberatung“ may perhaps be put into the middle between „counselling“ (as it aims at the individual personality) and „guidance“ and „advising“ concerning themselves with the object of education. The „counselling“ aspect corresponds to what we call „*Bildungsauftrag*“, while the „guidance“ element would correspond to the „*Ausbildungsauftrag*“ of higher education. On the one hand it contributes to developing the personality of the individual seeking advice, on the other hand it offers guidance as well as assistance and shows some direction. *Educational counselling strengthens cognition, occupational guidance assists in organising studies and their professional use later, when in some occupation.*

We should be aware of this ambiguity of what we do, although for the purposes of my paper, there is greater emphasis on the element of guidance (with reference to the German „Beratung“) and we therefore put questions of occupational use of studies in the forefront of considerations to serve our students.

### *Occupational aspects of student guidance*

Co-operation can never replace integration.

Thoughts about some approach integrating student and occupational guidance do actually date back to the planning stage for the former. The Structure Plan for Education (1970) already expected that student guidance contribute to some co-ordination between higher education and the labour market. (*Bildungsrat*, 1970).

The Master Plan for Education of the Bund-Länder-Kommission for educational planning (1974) allocated to student guidance important duties in providing comprehensive support for those deciding on their future education and looking for a profession. A link with the labour market was to be established via some kind of institutionalised co-operation of occupational guidance facilities with employment offices. (*Bildungsgesamtplan /Master Plan for Education*, 1974).



From the very beginning, however, employment offices were to assume responsibility for occupational guidance and placement, which imposed relatively close constraints on student guidance. Co-operation between the two was to satisfy student demand for occupational guidance, so that it might be integrated into student guidance.

Pressures to escape into co-operation, enforced by legislation and politics, in a situation where comprehensive and integrated concepts for guidance were required have significantly dampened the development of student guidance until the present day. I do not want to delve into this any further because I think the time has come to develop new integrated guidance schemes.

I have already mentioned another important facet of the situation, i.e., the loss by the Federal Employment Services of their placement monopoly.

### Stages of student guidance

I shall still outline that we need to think about an extension of student guidance frameworks because considerations originally put forth in the 70s hardly reflect today's levels of development of studies and university teaching.

General student guidance has been roughly subdivided into four stages since the early 70s. These coincide with periods where important decisions on studies and professional careers will have to be prepared:

guidance before studies,

guidance at the point of entry into an institution of higher learning,

guidance for ongoing studies, and

guidance preparing for leaving university or college.

Specific personality-related matters have been taken up by psychosocial advisory centres established for that purpose.

The specialisation just outlined enables us to concentrate on specific guidance particularities giving rise to particular forms for the various activities, though some of the borderlines may appear to be rather formally drawn. During the first stage specific emphasis is given to decisions on subjects and places to go to; study planning and socialisation prevail during the second stage; while the third concentrates on the organisation of studies, planning, scientific work and similar matters, and the fourth naturally deals with the transition to professional activities and further qualifications. Psychosocial advice, provided as counselling for specific situations confronting the individual cannot be formally allocated to any of these stages.

Such subdivision proved to be of limited value also in situations where professional orientations or counselling were required, because professional orientation has already been prominent during a stage prior to studies, when the selection of a particular subject was at issue. (*Studium und Lehre, 1977, p. 195 and subsequent pages*). Nevertheless, so far only the federal state of Bremen, in its relevant legislation, has put the choice of a subject, the focal orientations, the end of studies as well as professional activity areas into a united framework for study guidance. (*BremHG, 1988*).

The laws of all other federal states as well as the recommendations of the Standing Conference of Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder and those of the University Rectors' Conference pointed in the direction of some politically motivated solution, namely co-operation with the employment services. This amounts to an attempt to resolve any questions regarding the choice of an occupation in the context of and in co-operation with occupational

guidance facilities. The focus of study guidance has thus been limited to those who want to enter an institution of higher learning and students who are there already.

### New target groups need a new concept for action

I mentioned already that the original approach to student guidance originated in the 70s and that in my view, it therefore gives insufficient consideration to the present teaching and study situations. As persons in work are not a target group of student guidance although ongoing education and distance teaching concepts are solidly integrated into studies offered by universities and colleges, one might assume that the important part which might be played by guidance of potential students has not been taken aboard by these institutions and with regard to people already employed. It may also be that significant developments of studying and teaching concepts have just escaped their attention. By this neglect of ongoing education and distance studies, universities and colleges overlook an important chance of familiarising working people and the public at large with some „market-tested“ instrument and their offers and products.

I already mentioned the part which may be played by student guidance in the context of competing universities. We should therefore not be afraid of using it as a marketing instrument for what a given institution of higher learning has on offer. Effective guidance will cover the whole gamut of teaching offered and it must therefore also be addressed to the group of potential users. It will therefore also have to be embedded into efforts by universities to make their contributions to a process of lifelong learning. To do just that, they should provide the necessary quality and financial backing for this extended range of activities. Resultant consequences include extended guidance offers and concepts, further training for student counsellors, revising co-operation agreements with the Specialist Placing and the Employment Services, and a search for new partners such as employers from business and administration, associations, trade unions as well as others.

### Role and duties of subject guidance for students

Following legislation covering institutions of higher learning, student guidance has to take place in departments, too. When it comes to *choosing some subjects*, guidance shall not be provided by professional workers but by university teaching or other scientific staff. Rules covering its organisation tend to differ among universities and colleges. It is frequently available by way of weekly surgeries run by college and university teachers. Less frequently, there is some co-ordinated guidance on offer, available and run with the help of specially appointed subject guidance advisors and there is intensive consultation and co-operation with central student guidance services.

Although our considerations in the framework of this conference are essentially focussed on centrally-organised guidance provided by guidance centres and at their facilities, we should always bear in mind that subject guidance may also work along the lines of occupational orientation. Let me mention that there have always been university teaching staff who - though without any major influence on existing imbalances on the labour market for academics - were able to place their students in companies to which they had been linked through their scientific activities. Frequently it is also the case that diploma papers result in job openings because they offer problem solutions to companies as a result of joint work between a faculty and a certain company. Neither should we leave unmentioned the initiatives of students. Periods of work experience or diploma papers made available via AIESEC or MTP may at least be seen as something like a preliminary to an integration into the labour market.



## Graduates with a privilege

In my view a clearer accentuation of professional and labour market aspects is indispensable. In the future, this will continue to be an important component of some distinctly enlarged model for co-operation and/or integration. In this context I would ask your forbearance for some look over the fence to mention several aspects and developments of this interface with student guidance.

The question why university graduates need special care when preparing to enter the labour market is raised again and again. In this context some say that our graduates do occupy some privileged position in comparison with non-academics. Projections by Prognos AG and made on behalf of the Federal Employment Services have concluded that given even higher student numbers, equivalence between supply and demand could be expected on the labour market for academics until the year 2010. (cf. *Prognos AG, 1989, p. 26*). However, an expert report by the federal education ministry has arrived at less favourable conclusions. The latter considered equally high student figures and predicted an oversupply of some 1 million university graduates. On the other hand, a significant shortage has been predicted as far as vocational trainees are concerned. (cf. *HIS, 10, 94*).

Over and above one might legitimately put the question why student guidance should be responsible for careers guidance while all over our country we have specialised guidance and placement services at work.

## Closing down the Specialist Placing Services for graduates of institutes of higher education and academics - the wrong signal

The Federal Employment Services have just announced that the Specialist Placing Services will be abolished. Paradoxically, the reasons given were rising numbers of academics in search of employment and overlapping job markets for academics and non-academics. (*Fachvermittlungsdienst, DUZ, 1996*). Given the aggravating situation facing the academics labour market, this decision does not only look implausible to bystanders, even staff of the Federal Employment Services try to reason why.

In this context the question must be permitted whether the growing difficulties on the labour market do not speak in favour of rather greater efforts in the field of graduate placement. In 1979, the „Handelsblatt“ introduced the new Specialist Placing services by saying „Academic guidance staff prepare graduates for their working days“. (*Neues Angebot, Handelsblatt, 1979*). In 1980 these *academic guidance personnel* were appointed at 19 college and university towns. Their duty was to start informing students *in the final years of their studies* on the labour market situation and help them in decision-making. The new services offered were explained by some reference to the extension of educational chances and consequently growing difficulties to find jobs for graduates. On the one hand, guidance personnel were expected to maintain close links with universities and colleges and with employers on the other, so as to bring about the best possible balance between supply and demand. When this placement service was established in 1980 it was also said - with fingers pointed at colleges and universities - that no satisfactory labour market balance was possible because



- of major discrepancies between the requirements for available jobs and the profiles of  
ferred by applicants;
- of differences between courses taken and later requirements on the jobs. Graduate  
profiles quite often did not match job specifications;
- of divergencies between focal points of studies and occupational areas on offer.

All reasons that led to the provision of the Specialist Placing Services continue to be valid to-day.

A careful analysis of the genuine reasons behind the discontinuation of the services, which - at least from the point of view of institutions of higher learning - have provided an important and consistent extension of student and occupational guidance will also be of considerable interest to the former. I believe that the major reasons were financial.

For our considerations, we ought to note that some important element is prized loose from a loosely-defined system with insufficient co-ordination. The result will be some worsening and not an improvement of the situation facing students in need of guidance and placement.

Occupational guidance and student counselling: different legal positions, unused potential for co-operation

The second important element in the system of occupational and labour market assistance provided by the Federal Employment Services comes in the shape of occupational guidance for secondary school-leavers and university students, provided at all employment offices in university and college towns. The intended target group is the same as that for student guidance: secondary school leavers, university and college students, and graduates. § 26 of the Labour Promotion Law refers to the duty of the Federal Employment Services to assist adolescents and adults before and after entering upon a working career in all issues concerning the choice of a profession and career advancement, while giving appropriate consideration to the situation and development of the labour market. Concerns of individual industries and occupations shall be secondary to general economic and social considerations (cf. *AFG/Labour Promotion Law, § 26, section 1*).

This description outlines the major distinction between occupational guidance and student guidance at colleges and universities. The Framework Law for Higher Education describes the tasks of student advisory services in §14, section 1. Following that they have to provide information to students and applicants on the contents, structure and requirements of studies, specialist guidance for students shall be available at colleges and universities. In their counselling activities, the latter are expected to co-operate with occupational guidance centres (*HRG/Framework Law for Higher Education, § 14*). Comments by Reich, referring to this paragraph serve to show that this *co-operation clause* is essentially aimed at ruling out any collision with similar provisions concerning occupational guidance in the Labour Promotion Act. (cf. *Reich, 1981*).

While student guidance efforts have (rightfully) resisted the imposition of any direct control function, occupational guidance is of course directly related to the administration of the labour market. Whereas student guidance workers (again rightfully) emphasise that they are independent of any direct economic considerations, occupational guidance proceeds from a necessary priority of the interests of the entire economy. Occupational guidance activities must aim to provide the necessary and appropriate staff for all industries and occupations in sufficient numbers and with respect to their relative importance. Also, any excessive influx must be appropriately resisted to ward off unemployment in the future; reflecting projections of expected

developments, it may become necessary to stress certain growth-sectors over shrinking sections of the economy (cf. *Schönfelder, 1979*).

When analysing the two contrasting legal positions of student as against occupational guidance, it is easy to spot the difference: while occupational guidance has clearly been issued with a control function depending on actual and expected shifts of the labour market, institutions of higher learning are also called upon to relate education and student guidance to work in the professions, but clearly it is not up to them to exercise any sort of control with regard to the labour market. Certainly, a dilemma has come up for those who think of some occupational link between student guidance and any eventual job placement, but certainly there are quite a few chances for qualified and market-related occupational guidance, beginning from direct links with employers and up to some purposeful know-how transfer by those university and college teaching staff who find jobs for their students in companies they co-operate with. And, of course, there are other ways of achieving something like this.

A fresh approach should be made to thinking over co-operation between different guidance bodies. Bearing in mind our objective of bringing about improvements of student guidance we should ask whether or not there is some potential for co-operation hitherto neglected or hidden behind obstacles put up by competition. There is an impression that past co-operation concepts benefitted from the monopoly defined by the Labour Promotion Laws and contributed largely to preventing the development of some comprehensive and integrated guidance concept at institutions of higher learning. This idea cannot be rejected out of hand.

The existing legal framework benefitted those universities that had always interpreted central guidance offices as a law-imposed burden and stood in the way of others whose objective was to match guidance to the requirements of students requesting it.

*Student and occupational guidance for secondary school leavers (holders of the „Abitur“) and university students cannot be separated from each other when seen from the point of view of the individual and within a comprehensive framework of counselling.* As a result, conditions which brought about an artificial and formal separation of the two should be thoroughly checked for their validity. Narrow parochialism, petty infighting about matters of competence and resultant efficiency losses in the past could - as described above - give way to constructive solutions. In the context of generous co-operative projects student and occupational guidance staff alike might be equipped with the same amounts of knowledge and information.

One possible outcome for student guidance might be that careers guidance as well as keeping track of changes in the labour market could in future be an integral component of all guidance work. They might influence the choice of a subject like all required decision making during one's time at college or at university and could even bring about curricular modifications. Occupational guidance efforts might bring about significant improvements in the quality of university-related counselling.

*What if? Scenario to describe the operation of a client-oriented „Careers Service“ at an institution of higher learning in Germany*

Elke H. is a student in the 11th grade of a gymnasium (upper secondary school). Her set includes Biology and English, the latter because of her love of languages. She was also quite successful when travelling abroad with her parents, although her knowledge of English is still quite limited. She chose Biology because of some unspoken hope that in her upper secondary school leaving certificate marks she might still score better than needed for the study of Medicine. She would then be able to study to be a medical doctor, an option preferred by her par-



ents because of the high social prestige the profession enjoys. Of course she does not know which way a compulsory admission test for Medicine would go. She thinks that she might still settle for diploma studies in Biology or for a combination of English and Biology to be a secondary school teacher.

A teacher advised her on the selection of subjects and brought up all the pros and cons of future studies. Also, her school has on-line access to a study centre and some university careers service so that she has been able to find out about advice offered, opening hours and a range of available consultations. Her teacher thought of his own background and also recommended to keep the door for vocational training quite open, over and above all teaching aspirations. He tells her that the daughter of one of his friends found her dream job when she decided to be a medical assistant. Her teacher has established links with the university-based careers centre and recommends an early visit to find out about chances or look for alternatives.

Although Elke H. has two more years ahead before leaving the gymnasium, she already knows something about various possibilities for studies and is familiar with one or the other occupation. But the more she reads and hears the better she realises an almost overwhelming multiplicity of choices. But when attempting to narrow down her options to some relevant directions, she understands that there is a high degree of uncertainty surrounding them all. There is, for instance, a *numerus clausus* in operation for Medicine and the prospects for a teaching job are not overly promising. Also, she has fallen in love quite recently and weighs the consequences of any decision on studies and some professions before the background of her additional aims in life, such as a marriage and having a family.

After one more on-line session she decides to travel to the careers service, where both a student counsellor and an occupational advisor are on duty. At reception in the careers service office, an information centre richly equipped with multi-media access facilities, she is informed about the possibilities for further (guided) information searches to prepare for the eventual guidance discussion.

Leafing through information in a data bank on academic and non-academic occupations put into the context of Biology, she finds some interesting prospects, as yet unknown to her. Accessing the subject 'Biochemistry', she wants to find out whether it is also possible to acquire a diploma at the end of a course. The reply is easily available, and she also learns that there are post-graduate courses on offer. She then moves into a data bank with further education information furnished by universities, and finds out about distance courses and that there is a distance-teaching centre at „her“ target university, suggesting a range of attractive offers, independent of the time and location chosen and complementing the course considered. Her curiosity takes her further and she finds hints regarding practical work experience periods required during the time spent at university, and additional browsing yields references to companies offering these for various Biology courses. Coming back to her field, she hits upon „studies abroad“ and accesses another data bank with all European colleges and universities offering exchange programmes for Biology students. Coming to Europe she spots an acronym - „EURES“ - so far unknown to her, until more searches yield the information that this is a presentation of employment chances for graduates all over Europe.

Unfortunately there is no more time to look for additional information on professional areas for biologists, as she has been asked to join the counsellors for a talk. But she is quite well prepared for those conversations - an important condition for the success of that guidance session which should culminate in a well-founded decision in favour of some occupation, studies or both.

This story might sound far-fetched to some of you, but I think it is not once we follow descriptions given by British guidance workers of the work they do at universities. They speak of



opportunities including various programmes for self-instruction to diagnose inclinations and skills and also placement services run by colleges and universities. The story might sound like something out of this world only for student counsellors in Germany, where competencies and responsibilities for these two levels have been separated with vigour and where - until now - it has not been possible to bridge the gap between the various institutions in charge, although this would serve our clients very well.

I do hope that our conference will sound a starting signal for work devoted to testing the present guidance system and the co-operative relations involved on whether it still serves

1. the interests of our clients, and

2. whether - given the financial difficulties facing the public purse - it still makes sense that two institutions under public law offer parallel and competing services for the same target group occasionally involving losses through friction and which might be sensibly put together.

The recent announcement that the Specialist Placing Services would cease operations might be a proper cause to start thinking about generous concepts for the year 2000 that answer the concerns of our time. Some consideration should also be given to the extent that companies ought to be integrated in such plans. One could think of special boards to make sure that the interests of all participating institutions would be considered, while developing concepts based on 25 years of some sort of co-operation as well as on the long-standing traditions our European friends and partners have built through their work with careers services.

### *References*

AULERICH, G., STEIN R. H.: Veränderte Bedingungen - verändertes Studierverhalten? Bericht über eine schriftliche Befragung von Studierenden an Dresdner Hochschulen, Berlin 1996

AUGENSTEIN, H.: Studienberatung in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bericht über eine Deutsch-Britische Expertentagung zu Fragen der Studienberatung und zur Zusammenarbeit zwischen Studienberatung und Berufsberatung, Universität des Saarlandes, Saarbrücken, 1982

AUGENSTEIN, H.: Studienberatung in Europa als Faktor zur Förderung der studentischen Mobilität, in: Ein Jahr davor: Studieren in Europa. HRK Dokumente zur Hochschulreform, Bonn, 1991

AUTORENKOLLEKTIV: Bericht über eine Deutsch-Britische Expertentagung zu Fragen der Studienberatung und zur Zusammenarbeit zwischen Studienberatung und Berufsberatung, Universität des Saarlandes, Saarbrücken, 1982

BREMISCHES HOCHSCHULGESETZ (BremHG) vom 20. 12. 1988 (Law on colleges and universities of the federal state of Bremen)

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan, Bd. 1, Stuttgart, 1974

CULLY, C. H. Mc: Conception of Man and the Helping Professions, in: Introduction to Guidance, Boston, New York, 1970

DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Strukturplan für das Bildungswesen, Empfehlungen der Bildungskommission, Bonn, 1970

Fachvermittlungsdienst, Arbeitsamt steigt aus, in: Deutsche Universitätszeitung 3/ 1996

SCHUSTER, H. J. (Hrsg./ed.): Studium und Lehre aus der Sicht von Lehrenden und Lernenden, Bericht über Befragungen an Studierenden und Hochschullehrern in acht ausgewählten Fächern an der Universität des Saarlandes, Saarbrücker Studien zur Hochschulentwicklung, Juli, Saarbrücken, 1977

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ: Zur Vermittlung berufsbezogener interkultureller Qualifikation in den Hochschulen, Bonn, 5/96

HOCHSCHULRAHMENGESETZ (Framework Law for Higher Education), 1976, para. 14

MÜLLER-BÖLING, D.: Qualitätssicherung in Hochschulen. Grundlage einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft, in: Wissenschaftsmanagement 2/1995, p. 65 and subsequent pages

PROGNOS AG u.a./et al.), Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. Beiträge zur Arbeits- und Berufsforschung (BeitrAB 131.1 und 131.2), Nuremberg, 1989, in: Dohmen, D./de Hessele, V.: Handbuch für den Berufseinstieg, Tips, Trends, Analysen, Marburg, 1995

BMBW/Federal Ministry of Education and Science (Hrsg./ed.): Studienberatung in den neuen Bundesländern, Förderprojekte des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft - eine Zwischenbilanz, Bonn, 1992

Neues Angebot für Hochschulabsolventen, Akademische Arbeitsberater lenken in den Berufsalltag, in: Handelsblatt 8/9, 1979

SCHÖNFELDER u. a.: Kommentar zum Arbeitsförderungsgesetz, Stuttgart, 1979

GIEP, Gestuftes Informations- und Entscheidungsprogramm für die Studien- und Berufswahl in der gymnasialen Oberstufe, Informationen, Unterrichtsentwürfe und Lehrmaterialien, Saarbrücken, 1981





## Vorstellen von Modellen zur Karriereplanung in Hochschulen, Struktur und Aufgaben des „Careers Advisory Service“ sowie Erfahrungen damit an europäischen Hochschulen

**Colette Aungier**

Trinity College Dublin

### **The British-Irish model**

I am here as a Careers Adviser from Trinity College Dublin - 400 year old institution, very traditional in its approach to the fostering of liberal, all-round education and teaching all the disciplines from Theology and Classics to Bio-Technology and Micro-Electronics. It has a long-established Medical School and pays homage to graduates such as Swift and Burke through to Walton and Beckett in contemporary times.

How an Irishwoman based in an Irish University Careers Service comes to speak on a British - Irish model of a Careers Service has to do with a background of a small number of universities coming together in the early 60's to found what later became AGCAS - the Association of Graduate Careers Advisory Services of Britain and Ireland to which all Careers Services now belong and work from a common constitution on promoting best practice, on developing training and careers research provision and on promoting careers services aims and objectives to universities, employers and government.

As a starting point, I present the purpose, aims and objectives of the Service as laid down, with an invitation to look behind the scenes at how we try to achieve these.

#### *Purpose*

The purpose of the Careers Advisory Service is to assist students and recent graduates of the College with their career choice and the implementation of their career plans as part of the overall education provided by the College.

#### *Aim 1*

To help students and recent graduates of the College to understand the process of career choice and, through an active self managing approach, to make and implement realistic career plans.

The facilities of the service will be marketed positively to penultimate and final year undergraduates and postgraduate students of the College, but will also be made available to other students of the College.

#### *Aim 2*

To help the College to understand and adapt to the changing employment market for graduates and to promote collaborative effort between Departments and the Careers Service.

#### *Aim 3*

To cultivate links with employers of graduates and in so doing to support the College's public relation function.

The Service will advise employers on the most effective way of recruiting Trinity College graduates, and will promote the provision and content of Trinity College courses to them while publicising their opportunities impartially to students and graduates. The Service, however, will remain independent in the advice it gives to students and graduates and will act primarily in their interests and those of the College.

#### *Aim 4*

To maintain and develop the professional standards of the Careers Service, adapting to meet changing needs.

Let us go back now and review these aims in the light of some objectives set and how we are going about doing this, as a service of 3 advisers and 3.5 support staff catering for 1,200 final year students and a student body of 10,000.

*Aim 1* relates to our engagement with students, and our on-going activity in helping people to find answers to questions, and to sort out a future direction for themselves so as to take a first step towards an achievable goal on completion of study.

Traditionally, this has been dealt with through individual interview and this continues to be the case, but the student who comes expecting open-and-shut answers may be in for a surprise as we increasingly use an approach which may seem to put the question back in terms of pointing to sources of information, including the value of networking contacts, to start the student on the path of the self-motivated search. To support this we are developing more 'Drop-in' provision and 'Quick Query' availability in lieu of more formal one-hour sessions by appointment. Of course, we provide concrete information through a Final Year Guide publication sent to each student, an extensive library provision, take-away careers literature sometimes written by careers advisers, and specific help on matters like job application and interviews through seminars and videos and we are becoming increasingly involved with computerised guidance tools and psychometric testing.

Our provision extends also to more in-depth Careers Education activity - and these (Euroform project 'Developing Graduate Skills' and the CRAC Insight into Management Programme) will be discussed in my Workshop session.

*Aim 2* relates to the College and our objectives these are set in terms of improving the Colleges awareness of the employment market - and all of the implication in that for Course content and design, admissions, links with alumni.

How do we try to inform the College? First of all, at official College level, the Annual Report incorporating graduate first destination statistics is presented at the Board and Council, governing bodies of the College and discussed there. At Careers Advisory Service level, the Careers Advisory Service Committee, consisting of academic and employer representation with the Careers Advisers as ex-officio members meets bi-annually to discuss matters of mutual interest.

On the ground in academic departments, a 'Liaison Officer' policy is in place, designed to facilitate on-going two-way contact and communication.

*Aim 3* refers to employer liaison and our aim to cultivate links with employers of graduates.

There is on-going contact with employers-ranging from a phone-call in relation to an advertisement through to formal invitation to attend a day-long presentation event at the HQ of a multi-national. We involve employers as speakers in careers talks, as 'mock' interviewers in interview preparation sessions, and it must be said as 'sponsors' of training events and of publications. We provide for them access to students and graduates through a mailing list and Vacancy Newsletter, as well as E-mail facility being used more and more in our accessing of students. We run an annual Visiting Employers Programme through which recruitment is initiated in the final year, but we stop short of providing an employment agency service as such ie we do not select students for employers, nor indeed, promote one company above another to students.

An innovation now in its second year, has been the development of a Vacwork Programme where we are trying to identify appropriate Vacation work to enhance employability and facilitate choice, earlier in the university career.

*Aim 4* relates to professionalism and to our on-going need to remain up-to-date on developments and methods in our field.

To do this, we are greatly reliant on our professional bodies AGCAS as mentioned, AGCSI - the 'local' branch, and now FEDORA to formally provide us with Conferences such as this, courses and seminars and above all the 'informal' contact so useful to the on-going development of our work.

#### *Prospects*

Asked to comment on these I can say we always have an eye to developments elsewhere, and are conscious of the on-going development of careers education provision in the curriculum, where we aim to follow. In particular we are seeking to interest the University in a modified version of the Personal and Career Development Programme developed at Edinburgh Career Service which is concerned with skills identification through survey of alumni and academics, the development of a recording/work book system and in-curricular assignments addressing these skills and the further involvement of alumni as mentors.



## **The Dutch model**

Change, this presentation, this conference is, in my opinion, about change. My first remark about this sheet is to leave out the question mark and replace it with an exclamation mark.

There is no doubt about it. Change in what sense? In our own professional area: to respond to the new needs of today's students. New needs in society, in the labour market.

If in the industrial age, employers, companies and organisations provided people with employment, social identity and a certain security of income, graduates of our universities nowadays face quite a different attitude. No jobs for life, companies are less willing to provide job security, they want employees to be flexible, and unemployment is a real threat all the time. Consequently, our graduates have to be well prepared, they have to know how to deal with these new demands and to develop their own job management style. No wonder that students and graduates need professional support in this very complex transition period.

I want to share with you this afternoon some of the ideas we have developed in Amsterdam for our students and graduates.

Furthermore, there are a few things to be taken into account in order to reach an understanding of the Dutch higher education system:

1. The Dutch higher education system is a dual one: apart from its 13 universities, it comprises a much larger number of polytechnics that offer 4-year courses too. Polytechnics do not award degrees, there is more emphasis on practical application of the acquired knowledge. With a total of 275,000 students the polytechnic system is much larger than that of the universities. In this respect our system is more like the German than the English system.
2. Admission into Dutch universities is - in general - not limited. Everyone possessing the required qualifications is entitled to enter university, so: no entry-selection.
3. My third remark relates to the economic situation in the Netherlands and its consequences for the labour market. Unemployment is still high, while graduate employment is slightly increasing. The labour market's capacity of absorbing graduates still seems to increase: in general, most of the new graduates find jobs more easily than in the eighties. The nature of their contracts seems to change though, many more graduates are offered short-term contracts now. Enterprises are making profits again, but they do not want to take long-term risks. And that reflects their human resources policies.

Let me return to my subject and tell you a bit more about the historical backgrounds and changes in recent times.

Traditionally, we have paid a lot of attention to the welfare of our students while they are with us. That attention is reflected in the numbers of staff and the budget available for student care. Since the fifties and sixties student counsellors, psychologists and student advisers have built themselves quite strong position within the university.

In the eighties, the threat of the decreasing number of students through demographic developments has led to more effort being put into student recruitment. What happened to our students once they graduated has never concerned us. At the most we would agree that graduates were confronted with a very complicated situation. But it was up to them to cope with it, we simply said good-bye and good luck to you. To summarize: lot of time and effort spent on stu-

dent recruitment, on student care, but very little attention, if any, to students on the verge of leaving university, let alone professional guidance.

It is that last area that has seen some real changes over the last few years. I shall now very briefly go over these changes.

1. University education has recently gone through some radical changes. Time spent at university has been limited and is still under pressure. The total length of a degree course has been reduced from 5, 5-6 to 4 years. One could say that university education in Holland is changing its nature, that is, so to say, in the initial period of 4 years. It is moving away from the German model with its emphasis on "wissenschaftliche Bildung" and moving in the Anglosaxon direction, where undergraduate education has always been more general in character. And perhaps our graduate labour market is shifting in that same Anglosaxon direction.
2. In the past, right up to the late seventies, an academic degree was almost as good as a job guarantee, and usually as a good job too. The university graduate was scarce, he was in the comfortable position to be able to choose. Nowadays there are more graduates than jobs, which makes the graduate labour market highly competitive. An academic degree is losing its former status as a job insurer. It still is an entry ticket into the labour market. But the professional process does only start at that point. It is, in other words, no more than a qualification to start another period of learning and training.
3. For only 15-20% of graduates today there is a chance of an academic career. All others will have to find a job outside the academic area. And in spite of the ongoing discussion on the aims of university education, the board of my university has stated that we - as a university - have to accept at least some responsibility for all those young people who just want a job. We want students to receive high quality education, so that they can obtain good jobs. This view is certainly not shared by everybody in academic Holland. Many still feel that university's sole task is to be found in high quality research and teaching, full stop. Careers guidance, in their view, should be left to the polytechnics, the applied sector. I can understand this point of view, but I do not share it.

Now, I want to tell you a bit more about the career service at the University of Amsterdam. In 1990 time was ripe to open a debate on starting a career service. And after a period of discussion, underpinning the arguments, as well as lobbying various university and student bodies, agreement was reached. An agreement to start a career service for an experimental period of three years as part of the university's student services. The plan itself was inspired by the British model of career guidance. However, as one of my British colleagues, Tony Raban, said: "The English model was rather adapted than adopted". And of course, he was right. There are differences that have to be taken into account: cultural differences, different educational systems, differences in how the labour market operates. However, notwithstanding the doubtless differences, the two cornerstones of UK career guidance take the same position in our centre:

1. Information;
2. Individual counselling.

The career centre was opened on September 12th, 1991. From the start, it was very clear that:

- the career centre should not function as an agent between graduates and employers, no "Arbeitsvermittlung";
- the career centre could facilitate contacts between graduates and employers;
- the career centre was fully financed by the university as a student service;
- the career centre should provide a good student service, but it should also support the faculties in their efforts to be active in this field.

I think that in the first three points we find similarities with the English model, less in the fourth one. This has to do with the fact that in many faculties there are study advisers who play a role in guidance and counselling too. As far as I know they do not exist in British universities, so that the development of a strong central organization is more likely there. Which does not mean that the career service in Amsterdam is a tiny and weak unit, certainly not! I can show you with this sheet how many people we employ nowadays, and also as a result of the regeneration process of central departments we have nine staff members, at the moment, to a full time equivalent of 6.5. In 1991 I started with only two other colleagues, the information officer and the secretary.

So, the activities of the career service are organized in the faculties and of course also in the career service itself.

*Activities:*

First of all, we have an information centre with a documentation on about 500 different employers and organizations. Furthermore, research reports, articles, reference books, directories, magazines, newspapers, books on topics as 'how to apply', 'how to write a good CV', books on psychological testing, on assessment centres, and so on. Students use the information centre as a reference library and we see it as the heart of the service.

Then, of course, we offer individual counselling. An interview by appointment lasts one hour. We try to keep these contacts restricted to one interview per student, occasionally two or three are needed. It is very important to keep in mind that students should not become dependent. We try to put them on a track so that they can find their own way. Most of the students who come to see us lack confidence in the transition process: they do not know what they want to do, they have no idea how to approach employers, they simply possess no skills to apply for a job, they don't have a clue on how the labour market operates.

So we provide information and knowledge in our documentation centre, we offer individual counselling as an important service and we organize many courses, workshops, presentations, training sessions, panel discussions and so on, on a collective basis. There is a wide variety in the subjects as well as in the intensity of these collective activities ranging from one-day training session to courses that take five full days. Each year about 30 courses are organized by the career centre, many more workshops and presentations are given. Students pay a fee, which never exceeds 100 Dfl. We try to involve employers in these activities with mock interviews, panel discussions and presentations. Or we ask them to organize visits in their company. Our officer for labour market contacts is very good at arranging these events.

I think that the range of collective activities vs individual counselling is another difference between the British and the Dutch model. And I certainly would like to elaborate on these differences a bit more this afternoon in the workshop. I hope you will join me.

Ladies and gentlemen, what started five years ago as an experiment is now a model for many universities in the Netherlands. In 5 universities we find career services, in the others the subject has been taken on board by student counsellors as part of their job. It is certainly a domain of growing interest in my country.



## Rostocker Erfahrungen

„Der heutige Tag ist  
ein Resultat des gestrigen.  
Was dieser gewollt hat,  
müssen wir erforschen,  
wenn wir zu wissen wünschen,  
was jener will.“

*Heinrich Heine*

Diese Zeilen Heinrich Heines sind sehr bekannt. Ich habe sie als Einleitung zu meinem Beitrag gewählt, weil ich denke, daß „diese Rostocker Erfahrungen“, von denen ich heute kurz berichten möchte, sich auch aus Quellen speisen, die ganz unmittelbar mit den neuen Ländern zu tun haben.

Frau Steiger hat in ihrem Grußwort gestern u. a. gesagt, daß eine Hochschule in den neuen Bundesländern eine so große Vielzahl von Aufgaben habe, daß es schon bemerkenswert sei, daß gerade hier diese Konferenz stattfände.

- Ja, es ist wirklich bemerkenswert, wegen der zusätzlichen Aufgaben; zugleich ist dies gar nicht so beeindruckend, eher notwendig, denn eine Universität, wie Rostock, ist daran interessiert sich aus ihrer Provinzialität, die eine geschlossene Gesellschaft erzeugt hat, frei zu machen;
- sie möchte in Lehre, Forschung und Weiterbildung Leistungen erbringen und veröffentlichen;
- sie will lernen und teilhaben am Leben in der Wissenschaft und in der Gesellschaft;
- sie strebt danach, Studiengänge modern zu gestalten und die Verbindung zur Praxis, soweit dies eine Bildungsstätte kann, immer wieder neu zu beleben und
- sie möchten ihre Tradition, die enge Bindung an die Lehre, nicht leugnen.

Bereits 1990 zeichnete sich deutlich ab, daß keine Zeit blieb, in Ruhe zu überlegen, was das Bildungssystem der DDR an Erhaltenswertem hatte, wenn Indoktrination „weggedacht“ würde. Daß das Bildungssystem der alten Länder grundsätzlich übertragen wurde, stand außer Frage, je nach Beratern, Evaluatoren und Standorten der politisch Verantwortlichen wurden Einzelfragen gelöst.

Zurück zum Heine-Zitat: „DER HEUTIGE TAG IST EIN RESULTAT DES GESTRIGEN“

Was die Studienberatung betrifft, hatten wir - die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> der Universität Rostock - wissende, tolerante und nicht missionarisch veranlagte Berater, und wir brachten eine Erfahrung aus der DDR mit ein, die der Studienberatung eine spezifische Prägung gegeben hat:

Wir wußten von den Negativseiten eines staatlich gelenkten Systems; wir hatten aber auch erlebt, wie wenig hilfreich alleinige Durchsetzung individueller Interessen ist, wenn sie vom Gemeinwesen abgetrennt sind. Separiert vom verordneten Kollektiv, sahen wir auch mit Skepsis auf die Überbetonung des Individuums.

---

<sup>1</sup> In Folgenden sind die weiblichen Termini immer mitgedacht.

Wir selbst waren mitten im Umbruch und vor uns standen Menschen, die das System, in dem sie sich bewegten, nur teilweise überschauten, und zugleich bewegte sich, änderte sich das System.

Viele (Bildungs-)Chancen eröffneten sich, Wahl war möglich, die Unsicherheit nicht klein; jeder war bis zu einem bestimmten Grade daran gewöhnt, geführt zu werden und einen vorgezeichneten Weg sein eigen zu nennen.

DAS IST/DAS WAR DAS GESTERN.

WAS IST DAS HEUTE?

Die Studienberatung ist aufgebaut. Sie versteht sich sowohl als Lenkungsinstrument zur Verwirklichung eines effizienten Studienverlaufs, als auch als eine Mittlerin zur Realisierung eines individuellen Ziels. In Rostock agiert auf der zentralen Ebene die Allgemeine Studienberatung; sie wird ergänzt und unterstützt von der Studienfachberatung, die in vielen Studiengängen noch zusätzlich durch ein Studienbüro gestützt wird.

Diese „Dreieinigkeit“ bildet die Basis des Begleitsystems für die Studierenden, wobei die Studienbüros „richtiges Erbe“ sind und Menschen wie ich darauf hoffen, daß die Ökonomisierung des Studiums diese Einrichtung nicht abschneidet.

Durch den vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und vom Land geförderten Modellversuch "Integration der studienbezogenen Berufsorientierung in die Allgemeine Studienberatung" haben wir theoretische Überlegungen angestellt und praktische Lösungsmöglichkeiten gesucht und Wege zur Umsetzung der Ziele erprobt, um Fragen zu Studium und Beruf zu verknüpfen.

Fakt ist, daß Studium und Beruf in den individuellen Lebenswelten untrennbar miteinander verbunden sind: Die Schülerin hat eine Vorstellung ihrer Interessen, sie überlegt, was sie damit werden kann, sie wählt ein Fach und denkt spätestens am Ende des Grundstudiums daran, ob ihr Studium sich auch im Hinblick auf seine Verwertbarkeit lohnt. (Manchmal gibt sie letzteres nicht zu, wie begründet man heute schon ein Philosophiestudium?!, aber sie denkt auch an Existentielles.)

An der Universität Rostock hat sich folgende Beratungspraxis entwickelt:

In jeder Phase des Studiums wird - wenn nötig, und wenn es logisch erscheint - auch zur beruflichen Verwertbarkeit des Studiums beraten.

Bevor ich zur Beratung komme, die hauptsächlich von der Allgemeinen Studienberatung strukturiert und organisiert wird, möchte ich eine Form der Begleitung der Studierenden in den Fächern beschreiben, die in den Diskussionen über Studienberatung häufig unterschätzt wird. Auch wir können die folgenden Ausführungen nicht mit Zahlen oder qualitativen Messungen belegen; hier liegen keine Untersuchungen vor, sondern es handelt sich um Wahrnehmungen und Verständigung über den Gegenstand mit den Beteiligten.

Zunächst lassen Sie mich nochmals an die Studiensituation in Rostock erinnern:

Rostock ist eine kleine Universität, in der das Betreuungsverhältnis von Lehrenden zu Lernenden gut ist, in der, wenn der Hochschullehrer es will, er gute Beziehungen zu seinen Studierenden aufbauen kann, in der das Interesse der Lehrenden an ihrer Lehre (noch) groß ist - auch eine Tradition, auch ein Resultat des GESTERN.

Die Studiengänge sind klar strukturiert, das Prüfungssystem ist übersichtlich, und das Bemühen der Studierenden, eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, ist sichtbar, wenn denn eine Vorstellung über Einsatzmöglichkeiten existiert, die Wirtschaft Plätze bietet, Möglichkeiten vorhanden sind.

Momentan werden 90 % der Studierenden in der Regelstudienzeit fertig. Das Durchschnittsalter liegt bei Frauen bei 23, bei den männlichen Studierenden bei 25 Jahren.

Vor diesem grob skizzierten Hintergrund sollte sich in Gedächtnis gerufen werden, daß Studienberatung - und damit der Berufs- und Lebensweltbezug - auch immer durch die Lehrenden und die Wissensvermittlung selbst geprägt sind. Das Bild der Hochschullehre wirkt auf die Studierenden. Es sind also nicht nur die speziellen Beratungsangebote, studienplanbezogene Fachberatung oder Sprechstunde; es ist die Lehrveranstaltung. An geeigneter Stelle lassen sich nämlich mit den Studierenden neben dem Informationsaustausch durchaus Sinnfragen nach den Zusammenhängen von Wissenschaft, Berufs- und Lebenswelt stellen.

Sie eignen sich für ein nachdenkliches Gespräch mit den Studierwilligen, Studierenden und Berufstätigen. Ein Studienberater, ein Hochschullehrer, der hier Fragen anspricht, ohne selbst belehren zu wollen, lebt vor, daß Fachwissen mit einem allgemeinen Interesse verbunden ist und regt verantwortliches Handeln für sich und andere an. (Rott, G.: Studienberatung, 1991, S. 57 ff.)

Im Rahmen einer solchen Kommunikativität und Profilbildung in der Lehre verringert sich die Distanz zwischen universitärer Ausbildung und Arbeitsmarkt; die traditionell vertikal organisierten Ausbildungssysteme nähern sich den offenen, horizontal gestalteten Arbeitsplatzstrukturen, die vorwiegend tätigkeitsinhaltlich determiniert sind und planende, abstrakt-theoretische Aktivitäten wie auch einen hohen Grad der Informationsvermittlung verlangen. Fachwissen und Fertigkeiten sind auf modernen Arbeitsplätzen das eine, Methodenkompetenz (die Fähigkeit, sich selbständig Kenntnisse anzueignen), Sozialkompetenz, die kooperatives Verhalten und Zusammenarbeit umfaßt, und Schlüsselqualifikationen das andere. (Merk, R.: Weiterbildungsmanagement, 1992, S. 11) Dieses höchst komplexe Beziehungsgeflecht - innovatives Denken, verantwortungsbewußtes Handeln, produktbezogenes Agieren und Gestaltungsfreiheit - ist nicht an Hierarchien im traditionellen gebunden; es sind viele Rollen und Ebenen auf solch einem Arbeitsplatz einzunehmen.

Diese Überlegungen mögen auf den ersten Blick weit hergeholt erscheinen; sie gehören aber zum Thema, denn auf den zweiten Blick wird deutlich, daß die Entwicklung von Steuerungsmechanismen und Kommunikationsnetzen mit dem Ziel der Schaffung einer übergreifenden Beratungsstruktur solche Wirkungsmechanismen für die Lehre und die Lebenswelt des Studierenden miteinschließt. Gesellschaftsanalytische und ethische Kompetenz durchziehen die Wissensvermittlung als eine generelle Begleitung der Studierenden. An dieser Stelle können auch Studienstrukturmaßnahmen greifen, wenn Fachbereiche und Leitungsebene in der Verbesserung der Lehrinhalte und ihrer Vermittlung kooperieren.

Idealtypisch und analog zum Prozeß der Wissensvermittlung ausgedrückt, wirkt eine aufklärende, begeisternde und grundsätzlich kommunikativ gestaltete Arbeit in der Studienberatung auf die Studierfähigkeit, auf das Fach und umgekehrt. Dementsprechend ist der Bezug, den Studienberatung zum Umfeld hat, ein nicht zu unterschätzender Faktor.

Dies ist die eine Seite, die Beratung ausmacht und auf sie zurückwirkt, gerade wenn sich die Universität mehr der Wirtschaft öffnet, und die Wirtschaft vielleicht doch kreativ auf das An-



gebot hochqualifizierter Akademiker reagiert; die zweite Seite der Beratung ist eher strukturiert, organisiert und unmittelbar erfaßbar.

Nach der Eingangsberatung werden in den ersten drei Semestern keine Beratungsveranstaltungen zu Studium und Beruf organisiert.

Es kommen nur diejenigen, die ein Anliegen haben.

Mit dem Übergang vom Grund- zum Hauptstudium setzt intensive Beratung in den Fachbereichen ein. Sie ist nicht immer auf den Studienfachberater konzentriert. Auch andere Hochschullehrer tauschen sich mit dem Studierenden über die Befähigung zu einem Fach, zu einer Vertiefungsrichtung aus; oft werden auch zukünftige berufliche Einsatzmöglichkeiten erörtert.

Während des Hauptstudiums wird dann die Beratung in den Fachbereichen und Instituten durch zentral organisierte Maßnahmen unterstützt; solche sind:

1. Weiterentwicklung und Festigung des hochschulinternen Beratungssystems; Gemeinsame Veranstaltungen von Allgemeiner Studienberatung und Studienfachberatung zu ausgewählten Themen, um die berufsorientierende Kompetenz aufzubauen und Professionalität zu erreichen.
2. Die Durchführung regelmäßiger für alle offene Sprechstunden (14-tägig) des Fachvermittlungsdienstes in den Räumen der Universität. Neben dem Vertreter des Fachvermittlungsdienstes sitzt ein Studienberater, der einerseits sein Kontextwissen erweitert und Beratung durch das Arbeitsamt aus dem eigenen Berufsverständnis und seiner Kenntnis der Universität heraus ergänzt und andererseits zwischen Arbeitsamt (Verwaltung) und Hochschule zum Ratsuchenden hin vermitteln kann.
3. Die Durchführung von Gruppenveranstaltungen zur beruflichen Orientierung, Diskussionsrunden in ausgewählten Fächern oder/und thematisch orientiert und fächerübergreifend organisiert. An den Diskussionsrunden nehmen Vertreter der Wirtschaft, des Arbeitsamtes, der Hochschule - Lehrende, Lernende, Berater - teil. Diese berufsorientierenden Gruppenveranstaltungen wurden durch intensive Kontakte zu Vereinen wie den der Wirtschaftsjunioren oder durch die Hansestadt Rostock zusätzlich unterstützt. In dieser Region hier Verbindungen zur Arbeitswelt zu knüpfen, hat sich als nicht einfach erwiesen. Zukünftig sollte versucht werden, größere Unternehmen für die Diskussionsrunden zu interessieren - auch damit die Mobilität vorstellbar wird. Auch die Organisation einer Messe sollte auf diesem Gebiet Zugewinn bringen.
4. Das Angebot für Zusatzqualifikationen, die helfen, den Schritt vom Studium in den Beruf selbstbewußter zu wagen, wird organisiert und veröffentlicht: z.B. Sprachen und Landeskunde, ein weiterbildendes Angebot für Existenzgründer begleitend zum Studium, Bewerbertraining
5. Es fehlt ein breites Netz, um mit Absolventen dieser Universität in Kontakt zu treten.

Was ist noch vorhanden, um berufliche Orientierung während des Studierens zu erleichtern:

- eine kleine Bibliothek zu Berufsfeldern,
- eine Praktikumsbörse,
- eine Sammlung von Informationen zu Berufs- und Studienmöglichkeiten; der Anschluß an das Internet,
- Auflistung von weiterbildenden Angeboten.

Die Möglichkeiten zur Selbstinformation werden am leichtesten wachsen können; schwieriger wird es werden, die Beratung in ihrer Quantität und Qualität von der Personalausstattung zu sichern.

Was bleibt - auch in der praktischen Umsetzung - ist, Studien- und Berufsberatung als Einheit zu erleben und mit der Integration der beruflichen Orientierung in die Beratung selbst Kooperation zur Wirtschaft und zum Öffentlichen Dienst zu sichern, damit die Lebenswelt Hochschule auch durch das weitere gesellschaftliche Umfeld ergänzt wird.

Studienberatung erfüllt mit dem hochschuleigenen Beratungs- und Vermittlungsdienst zwischen Studium und Beruf eine „broker“-Funktion und öffnet das Bildungssystem der Wirtschaft und umgekehrt.

Für Studierende gibt sie:

- Entscheidungs- und Orientierungshilfe,
- Wissen über eigene Fertigkeiten,
- Bewußter Ausbau der eigenen Fertig- und Fähigkeiten;  
Nutzung der Ausbildungsmöglichkeiten
  - a) in der Universität
  - b) an ausländischen Universitäten
  - c) in Unternehmen im In- und Ausland.
- Erweiterung des Wissens über den Arbeitsmarkt und seine Anforderungen; mögliche Wege in den Beruf,
- Persönliche Kenntnis/Bekanntheit mit Arbeitgebern.

Für Hochschullehrer kann sie Kenntnisse vermitteln:

- über Wege in den Beruf außerhalb des Wissenschaftsbetriebes und ein Gesamtbild der Arbeitswelt (Quelle für Ausbildungsverhalten); außerdem hält sie Informationen bereit
- zu bestimmten Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes (= Anerkennen der veränderten Rolle von Bildung und Wissenschaft),
- zur bewußteren Entwicklung der Berufsfähigkeit (Curriculum-Entwicklung)/Praxisbezug in die Lehre,
- zum Erschließen von Praktikummöglichkeiten und (Forschungs-) Partnern.

Für Arbeitgeber bietet sie folgende Vorteile:

- Universität als Dienstleistungssystem,
- Erlebnis der zukünftigen Arbeitnehmer,
- Erlebnis der Lehrenden
  - ⇒ Sicherung von gegenseitigen Informationen,
  - ⇒ Vermittlung von Anforderungen durch Arbeitgeber,
  - ⇒ (Er)Kenntnis von Möglichkeiten und Grenzen von (Aus)Bildung,
  - ⇒ Aufgabe von Vorurteilen gegenüber Bildungsansprüchen,
  - ⇒ Einflußnahme auf Wertorientierungen,
- Kenntnis über Forschungsvorhaben,
- Kostengünstiger Weg zur eigenen Präsentation, Werbung und Anwerbung.

Zu den Studierenden müssen in diesem Modell noch die Absolventen kommen, um einerseits - wie bereits erwähnt - auch Austausch im Hinblick auf den Verbleib der Absolventen und den Möglichkeiten des beruflichen Einsatzes zu organisieren; um andererseits - und das ist auf jeden Fall genauso wichtig - die Sucharbeitslosigkeit von der Hochschule selbst ausgehend einzudämmen.

Absolventen, die keine Anstellung finden, werden über die Studienberatung/Careers Services vermittelt zu

- anderen Beratungseinrichtungen,
- in Aufbaustudiengänge, in Zusatzqualifikationen,
- in Gesprächsrunden mit Arbeitgebern, Arbeitsvermittlern, Berufseinsteigern.

Geblickt haben die Rostocker Studienberater auf das Kolloquium in Berlin „Studieren in Europa“ und auf das britische Modell des Careers Service Centre. Von Plymouth - und dieses Beispiel haben wir uns angesehen - sind wir noch weit entfernt, aber viel näher als 1991, als die Idee keimte, Berufsorientierung und Studienberatung nicht zu separieren.

Es ist kein Careers Service Centre, das hier entstanden ist, aber: Wir streben solch ein Zentrum an, ohne daß wir bloße Imitatoren sein wollen, denn das Bildungssystem in Deutschland erfordert andere Wege, nicht aber ein anderes Ziel.

#### *Literaturverzeichnis*

*Merk, R.:* Weiterbildungsmanagement, Bildung erfolgreich und innovativ managen, Luchterhand, 1992.

*Rott, G.:* Die Rolle.



## Un exemple français

L'évolution des filières d'enseignement et particulièrement leur professionnalisation, les programmes de recherche de plus en plus appliquée, l'ouverture sur le monde de l'entreprise et la participation aux réalités européennes ont abouti à la mise en place, il y a quelques années, à l'Université de NICE, de la „Cellule de Liaison Emplois Formations“.

Les interrogations de nos étudiants quant à leur insertion professionnelle et leur volonté de s'en préoccuper de plus en plus tôt, par intermédiaire de stages, ont confirmé la nécessité de proposer une véritable politique d'aide à l'entrée dans la vie active.

En l'an 2000 il y aura deux fois plus de diplômés de niveau „Licence“ (Bac +3) que d'offres d'emplois mais si nous arrivons à faire des propositions concrètes aux Petites et Moyennes Entreprises, si nous engageons un vaste programme d'apprentissage et d'alternance et si nous nous équipons des outils multimédia, alors peut-être aurons-nous gagné une première victoire dans la bataille contre le chômage des jeunes.

Après une formation de 6 mois en entreprise et 6 mois en IUT, l'étudiant obtient un DUIP dans les domaines de la grande distribution ou des banques.

A l'Université de Nice Sophia Antipolis nous avons développé 2 types d'actions particulières: Création d'une Association (SEESAM) regroupant des universitaires, des représentants du patronat local, des représentants de la chambre de commerce et de l'industrie et des responsables académiques. La politique suivie est de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en menant une politique de stages et en mettant en place des groupes de travail thématiques (chimie, sociologie, ...).

Création de diplômés en formation alternée accessibles à des diplômés de DEUG.

Celui-ci agit dans l'AIP en proposant des interventions d'ordre pédagogique: interventions dans les 1ères années d'études (Bac +1) sur les modules „projets professionnels“, intervention dans les autres années sur les techniques de recherche des stages et d'emplois.

Son intervention peut se faire dans les filières généralistes ou professionnalisées (technologiques).

A l'heure actuelle, il nous faut développer l'utilisation des outils multimédia (Internet) pour qu'AIP, IP et OIP puissent se faire en réseau international.

Enfin, notre expérience indique très clairement que l'AIP ne peut être effective que s'il est établi un partenariat en interne avec l'ensemble des services universitaires (relations internationales, valorisation de la recherche, ...) et des associations étudiantes et un partenariat en externe avec les collectivités territoriales qui nous permettrait d'obtenir de nouveaux financements et une nouvelle approche des PME/PMI.

L'Université française lance ses états généraux. Ils doivent aboutir à la définition de l'étudiant et engagé, entre autre, le débat sur l'insertion professionnelle.

La question est ainsi posée „... pour répondre à l'inquiétude des jeunes qui ont du mal à trouver un emploi, l'Université a une mission nouvelle, celle de faciliter l'entrée des étudiants dans

la vie professionnelle ....“ Quelles propositions concrètes peut on formuler pour que l'Université puisse remplir cette mission nouvelle?

Les réponses sont multiples:

Développer „l'aide à l'insertion professionnelle“ (AIP)

Créer des services emplois qui, par une gestion des stages et des emplois, agiraient directement sur l'insertion professionnelle des jeunes (IP)

Faire un suivi des cohortes et établir des données statistiques sur l'IP des étudiants. Ceci passe par le développement des observatoires de l'IP (O.I.P.).

Dévoiler l'invisible; creuser le marché caché de l'emploi (le marché des PME/PMI).

D'autres solutions sont envisageables et cela peut faire l'objet d'éléments de réflexion d'atelier de tout à l'heure autour de l'expérience, entre autre, de l'Université de Nice Sophia Antipolis. Le jeune étudiant est l'acteur de son devenir professionnel, il s'engage dans un processus long, complexe et continu. Pour l'aider dans sa démarche, à l'Université de Nice, a émergé une nouvelle fonction: pas toujours clairement définie - „Le Conseiller professionnel“.

2027 DEUG (Diplôme d'Etudes Universitaires Générales)

518 DUT (Diplôme Universitaire de Technologie)

42 DEUST (Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques)

1406 LICENCE

1156 Maîtrise

IUP (Institut Universitaire Professionnalisé) début: 91/92

200 MST (Maîtrises des Sciences et Techniques)

375 DEA (Diplômes d'Etudes Approfondies)

230 DESS (Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées)

277 Doctorat

Total >6.000 / an (de 27.000 étudiants)

L'Université de Nice Sophia Antipolis est implantée:

à Nice: 5ème ville de France, 2ème aéroport international,

à Sophia Antipolis: 1ère technopole méditerranéenne de renommée internationale où se développent, de manière spectaculaire, les secteurs liés aux Hautes Technologies (700 entreprises - 12.000 emplois),

dans le département des Alpes Maritimes qui, de Cannes à Menton, représente une zone urbaine d'un million d'habitants.

60% du personnel de recherche publique du département appartient à l'établissement, dans une académie méditerranéenne au cœur de l'Europe.

## **The Polish example**

It is an honour and a privilege for me to have an opportunity to speak to all of you gathered on the Fourth European Conference of the FEDORA Employment Group in Rostock.

During my short talk titled "Models for Guidance and Counselling - the Polish Example" I would like to share with you some of the three years experience of the first and as far as I know the only one Careers Service in Poland at the Nicholas Copernicus University, Torun.

Let me start with some information about the university.

The Nicholas Copernicus University in Torun was founded in 1945 by the group of professors who worked at the Stefan Batory University in Vilnius before the Second World War.

Nowadays, the UMK as we call it for short educates 21,478 students on 9 faculties. The detailed information about the structure of the university will be shown on the next slide.

The university employs 2,511 persons including 1,137 academic staff and 1,374 administration employees.

Of the 1,137 academics we can distinguish:

- 251 professors
- 87 assistant professors (independent scholars)
- 382 doctors (with PhD degree)
- and 417 young scientists with masters degrees

We have 9 faculties which offer our students 23 disciplines (40 specializations) to study. Let me present the structure very briefly:

- Faculty of Humanities offers studies in 9 disciplines: Polish, English, German, French, Russian and Classical Philologies, Education, Sociology and Philosophy
- Faculty of History - history and archaeology
- Faculty of Chemistry - chemistry
- Faculty of Mathematics and Computer Studies - mathematics and computer studies
- Faculty of Physics and Astronomy - physics and astronomy
- Faculty of Law and Administration - law and administration
- Faculty of Economy and Management - economy and management
- Faculty of Fine Arts - restoration of cultural property, conservation and restoration and art education

The Careers & Appointments Service at Nicholas Copernicus University was set up in April 1993 thanks to joint efforts of the university and the Voivodship (Regional) Labour Office in Torun. Due to economic changes in Poland there appeared a necessity to establish such an office in our country.

The service was founded with great assistance given by Mr John Franks, the director of the Hull University Careers & Appointments Service. He was the person who spent a lot of time during his holidays in Poland to organise all that was necessary to open the first Careers Service in Poland. John also organised three two weeks long training seminars for my colleagues and me.



Careers Service at UMK follows traditional British (AGCAS) model with some modification to specific Polish conditions. Those among you, ladies and gentlemen, who are interested in details of the transformation of the model to our conditions, let me invite on John Franks and my workshop.

We as a service have three groups of clients, students, employers, and academics.

The first are the students. Three of four members of CS staff work as Careers Advisers. Career guidance is an expert task that requires the Careers staff to deal with many aspects of the student's life, ambitions, skills, potential, values and possibilities. The careers advisers meet mainly the fourth and the fifth year students from all the university departments. Due to interviews with students, our Service possesses a lot of information about their education, professional experience, social activities and different qualifications such as, for example, computer literacy, language skills, typing, driving license etc. The objective process of guidance is to bring the students to a point where they can make informed decisions from the widest range of choice. The careers advisers also help students to fill in application forms and write covering letters as well as to prepare students for interviews with employers that may determine their future employment.

The Careers Staff establish and develop detailed working relationships with the second group of our clients, employers (concerning their Human Resource and broader Business Policies), professional bodies and those involved in providing post-graduate courses and training. All these contacts are established by post, or direct meetings with employers.

The Careers Staff have already developed contacts with a lot of companies in Torun as well as in the region. We also co-operate with employers all over Poland (Price Waterhouse, Unilever, Procter & Gamble, ICL, Dewey Ballantine Theodore Goddard, Ernst & Young, Hotel Bristol, and more others). We plan to broaden the range of employers from the other regions in Poland too.

The service developed rapidly. We interviewed 68 students in 1993 and gathered about 150 job offers. The beginnings were difficult. Next year, 1994 we had 269 students and 713 job offers. In the last year the figures are 581 students and about 1600 offers.

The Careers Service staff would like companies to have an open door policy for students who wish to participate in various professional training. So far students have taken part in training organised by AT&T Telfa, Unilever, Coca-Cola, Apator, Pfanni Polonia, Towimor and other firms. The trainees not only develop their qualifications, but also collect very interesting material for their theses, the results of which prove to be helpful for the companies. This form of co-operation has been very satisfying for all the parties involved as the brightest students taking part in internships often decided to seek permanent employment with a given company.

The Service organises part-time work and vacation work both in Poland and abroad. We fully realize the needs of our students and try to meet them. It is our great honour that the Service was chosen as an official representative of ICCP - the official program of the US government agenda YMCA. The program enables the Service to place Polish students as counsellors and staff members on American summer camps. We co-operate with other international youth organizations such as PAX CHRISTI, AMERICA CAMP, Deutsch-Polnisches Jugendwerk, Ecumenical Youth Action and others.

Moreover, the Careers Service tries to collect detailed information about postgraduate, doctorate studies, special courses, both in the country and abroad, and also about scholarships that cover all the expenses.

In the new economic conditions, presentations and job fairs constitute another important form of co-operation with employers. Conducting a presentation and talking to students about recruitment requirements in a less formal way, an employer can be sure that potential candidates will be aware of the firm's expectations of them. So far, among others, Price Waterhouse, Unilever, AT&T Telfa, Procter & Gamble, and ICL have made presentations for our students. Usually, firm representatives talk about the history of their companies, their structure, products, and achievements. They talk about the character of particular departments and discuss the possibilities of personal development in companies. Additionally, presentations are a good opportunity to enumerate requirements and expectations of employers; on the other hand, young people can realize which of their qualifications should be developed and what knowledge ought to be acquired before they graduate from the university. Sometimes employers come to presentations with actual information about vacancies and in such a case it is good practice to show a path of promotion in a firm using an example of a young, successful employee. It is a good illustration of firm recruitment mechanisms and criteria of selection. When requested, the Careers Service provides rooms for job interviews and helps in organising less formal meetings of employers and students.

The employers' fairs are organised with co-operation with the local AIESEC committee. The number of employers visiting us during the job fairs is still growing. This year we hosted 18 employers including Unilever, Polish TV, Polish Telecommunication, Pepsi-Cola, and Coca-Cola.

The information provided by the employers together with data on students' and the graduates' skills are matched in a way that enables the candidates to find the most suitable jobs and to develop all their abilities. We recommend candidates to employers and arrange qualification interviews with people who meet conditions stated in job offers. Moreover, we can send employers information about students and graduates living in a certain region.

The Careers Service is interested in sustaining the relationships and updating information about firms. In this way an employer has the means to find future employees in the most effective way.

The Careers Service staff continually develops its working methods and tries to improve them in order to meet many enquiries from employers, students and graduates.

## **A Spanish example**

I would like to thank FEDORA for having invited me to the conference. My name is Anna Hortal. I am the head of the Careers Advisory and Placement Office of the Technical University of Catalonia.

In my presentation I will tell you about the situation on the Spanish labour market and about the work in our Office.

### General situation on the Spanish labour market

Total population	40.460.055
Total of viable population	15.722.000
Total number of unemployed	3.579.300

### Situation at Spanish Universities

Number of universities	46 public + private
Number of students	1.445.322
Number of graduates p.a.	130.647
Unemployment rate amongst university graduates	26% after oneyear, 13% after five years

### Technical University of Catalonia

Total number of students	39.098
Number of faculties	15
Number of diploma courses	27
Number of graduates p.a.	3.199

- In 1994 the Technical University of Catalonia created a 'Strategy plan' with the aim of improving the quality of education/training in the service of society.
- In consequence of that, the Careers Advisory and Placement Office was founded. Its aim was/is to enhance the placing of graduates of the Technical University of Catalonia and to intensify the contacts between university and employers.

## **Fields of activity of the Careers Advisory and Placement Office**

### 1. Basic information

Observing the employment market  
Pursuing changes with jobs  
New kinds of jobs and qualifications  
Needs of employers and future employees  
Observing the careers of graduates who the Office helped find a job

### 2. Preparation for job search; strategies

Information  
Marketing - personal job outline



Developing abilities for job placing  
Curriculum, first interviews, psychological tests, etc.  
Counselling in special problem fields  
(Professional) Independence

### 3. Initiation of job placement

Informative organisational system  
Continual contact with public institutions

### 4. Dynamics University - Society

Contacts with enterprises  
Organising stages  
Participation of the institutions in certain projects  
Co-operation with companies

In June 1995, the Careers Advisory and Placement Office started its work. The activities, which have been successfully held up to this time, are directed towards the following groups:

- Final year students and graduates
- University institutions
- Enterprises

### **Activities of the Careers Advisory and Placement Office**

- Information service for graduates
- Careers guidance
- Special counselling
- Service for employers
- Curricula on disks for giving to employers
- Courses for improving job placement
- Information bureau
- Stages

For the moment, this should be all. For further questions I will be at your disposal in my workshop.

Thank you very much for your attention.



## Rundtischgespräch

### „Sollten Universitäten ‘Careers Advisory Services’ haben?“

Unter diesem Thema fand zum Abschluß der Konferenz ein Rundtischgespräch statt. Das Plenum bildeten Studierende, Studienberaterinnen und -berater, Administratoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Careers Services sowie Professorinnen und Professoren. Die Moderation hatte Hans-Herbert Holzamer von der „Süddeutschen Zeitung“ übernommen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieses Gespräches waren:

Margaret Dane, Heriot-Watt Universität, Edinburgh

AD Heinz Augenstein, Universität des Saarlandes, Saarbrücken

Keith Bell, Price Waterhouse, London

Dr. Wolfgang Mönikes, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn

Prof. Dr. Cornelius Prittwitz, Universität Rostock

Rainer Schulze, BMW AG, München.

Daan Vunderink, Universität Amsterdam

Prof. Dr. Cornelius Weiss, Hochschulrektorenkonferenz, Bonn

Hans-Herbert Holzamer eröffnete die Diskussion:

Meine sehr verehrten Damen und Herren, herzlichen Dank für Ihr Interesse. Es ist ja nicht nur ein theoretisches Interesse, sondern viele von Ihnen wollen sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten, und da sieht es nicht so gut aus. Ich will das Gespräch eröffnen und fragen, wieviel Arbeitslose wir haben und zugleich feststellen, daß, wenn es unter vier Millionen sein sollten, dies nur dem guten Wetter zu verdanken ist. Insofern hat Herr Jagoda, der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, wohl recht; wahrscheinlich liegen die Zahlen für die Menschen, die arbeitslos sind, deutlich über den Verlautbarungen. Dennoch will ich mich auf solche Betrachtungen nicht einlassen. Andererseits wissen Sie, daß die akademischen Hochschulabsolventen immer noch bessere Chancen haben als ihre Mitbürger, von einigen Handwerksbereichen vielleicht abgesehen.

Aber: der Trend für die Vermittlung von Akademikern hat sich seit 1992 zunehmend verschlechtert. Das bedeutet, wenn Sie mit einem Examen, und sei es auch noch so gut, die Universität verlassen, haben Sie keine Garantie auf einen Arbeitsplatz.

Nachdem die Bundesanstalt für Arbeit ihr Monopol für die Arbeitsvermittlung verloren hat, ist natürlich die Diskussion entbrannt, sollte, könnte, müßte die Universität nicht über die Berufsbefähigung hinaus den jungen Menschen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, mehr bieten; müßte sie nicht Berufsberatung und vielleicht sogar Berufsvermittlung betreiben?

Über dieses Thema wollen wir uns heute morgen unterhalten, vielleicht auch ein wenig streiten. Zunächst einmal untereinander, um vielleicht die Sachlage etwas unter uns zu klären. Dann aber auch gern mit Ihnen, sehr geehrte Zuhörer, denn das ist ja Ihre Veranstaltung. Wir hier am runden Tisch, wir haben, soweit ich das sehe, alle einen Job, Sie möglicherweise noch nicht. Es ist also primär Ihr Thema, was wir hier beleuchten. Darum sind Sie auch herzlich gebeten, mit uns zu diskutieren.

Also, Herr Professor Weiss, die Hochschulrektorenkonferenz wäre, wenn ich das richtig sehe, wohl das Gremium, das sich dahin artikulieren müßte, ob sich die Universität den rauen Anforderungen des Arbeitsmarktes öffnen sollte. Die ‘Challenge’, die Herausforderung, von der



auf der Konferenz die Rede ist, ist doch zunächst auch einmal eine Herausforderung an Sie, an die Hochschulrektorenkonferenz.

#### Prof. Weiss:

Klar scheint mir zu sein, daß die Hochschulen, die Universitäten eingeschlossen, eine Verantwortung für ihre Studenten und Absolventen haben. Sie können nicht junge Leute fünf Jahre lang oder länger mit Wissen vollstopfen und dies in der Erkenntnis tun, daß diese jungen Leute dann möglicherweise keine Arbeit finden.

Insofern gibt es zunächst einmal eine moralische Verpflichtung, den Studenten beratend zur Seite zu stehen. Es war lange Zeit so, daß für die Mehrheit der Studierenden Studien- und Berufswunsch doch sehr eng zusammenhingen; wer Chemiker werden wollte, studierte Chemie, wer Jurist werden wollte, studierte Rechtswissenschaften. Das gilt heute für einen großen Teil der Studenten nicht mehr - und zwar ganz einfach deswegen, weil viele Berufsbilder unscharf geworden sind, weil es in der Berufswelt zu ganz anderen Verhältnissen und Strukturen gekommen ist: das betrifft vor allen Dingen das breite Feld der Geistes- und Sozialwissenschaften. Dort wird es tatsächlich schwierig, ein klares Berufsbild zu definieren. Viele junge Leute studieren, aus welchen Erwägungen auch immer, diese Fächer, ohne genau zu wissen, auf welchem Gebiet sie später einmal arbeiten wollen, wo sie später ihre berufliche Erfüllung finden könnten. Hier also gilt es zu beraten.

Andererseits muß man sich auch darüber klar sein, daß die Akademikerarbeitslosigkeit zunehmen wird (hier im Osten ist sie aus ganz verschiedenen Gründen sowieso schon sehr hoch) und daß man durch Berufsberatung weder an den Universitäten noch anderswo neue Arbeitsstellen schafft (außer in den Berufsberatungsstellen, aber das ist ja wohl nicht gemeint).

Es kann also bestenfalls darum gehen, die sogenannte Sucharbeitslosigkeit zu lindern; das heißt, jungen Leuten, die einfach nicht genug Bescheid wissen, wo sich denn für sie eine Marktlücke böte, wo für sie eine geeignete Arbeit zu finden sei, die möglicherweise auch ihr Lebensinhalt werden könnte, Berufsbilder zu vermitteln. Die Wege in eine berufliche Tätigkeit aufzuzeigen, könnte schon eine Methode sein. Die Meinungen sind hier aber noch nicht klar umrissen.

#### Holzamer:

Herr Professor Weiss, Sie haben eben im Zusammenhang mit der Sucharbeitslosigkeit geäußert, daß Beratung noch keine Arbeitsplätze schafft. Das stimmt, aber das ist mir zu einfach. Arbeitsplätze sind ja nicht etwas, was auf der Straße liegt und wo man nur zugreifen muß. Die Suche nach einem Arbeitsplatz ist vielleicht vergleichbar mit dem Schürfen in einer Goldmine. Wenn man den jungen Leuten aber nicht die Werkzeuge gibt, um zu schürfen (und dazu gehört auch eine Beratung), können die Chancen nicht wahrgenommen werden.

#### Prof. Weiss:

Weder die Hochschulen noch die Hochschulrektorenkonferenz lehnen eine Berufsberatung ab. Worüber wir im Moment in den Hochschulen streiten, ist die Bestimmung des Weges dorthin; über das WIE sind wir unterschiedlicher Meinung. Die Frage ist institutionell zu sehen, d.h. ist Beratung mehr Sache einer Universitätszentrale oder eher Sache der Fakultäten? Wo liegt die Verantwortung der einzelnen Hochschullehrer? Dies alles ist nicht beschlossen oder bestimmt oder klar umrissen.

Wenn Sie aber darauf hinaus wollen, daß die Hochschulen mehr Berufsfertigkeiten bei ihren Absolventen entwickeln und die alte traditionelle Richtung verlassen sollten, nämlich ihren Studenten nicht eine generelle Berufsfähigkeit zu vermitteln sondern für Berufsfertigkeit sorgen, dann glaube ich, können die Universitäten nicht zustimmen; sie dürfen nicht zum Anhäng-

sel eines sich schnell wandelnden Arbeitsmarktes werden; auch die „universitas“ darf nicht ihren Sinn verlieren.

Holzamer:

Herr Augenstein, an der Universität des Saarlandes - ist man da bereit, etwas voranzugehen? Oder wartet man auf die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz?

Augenstein:

Nein, ich denke, auf andere zu warten, ist immer schlecht. Man sollte die guten Ideen am besten selbst haben und versuchen, diese dann auch politisch dahin zu bringen, wo sie umgesetzt oder vielleicht auch erweitert werden können. Und ich meine, das versuchen wir auch mit dieser Konferenz.

Zugleich möchte ich auf die Tatsache aufmerksam machen, daß wir an den Universitäten Torso von Careers Centres haben, denn die Studienberatung nimmt einen Teil Bildungs- und einen Teil Ausbildungsberatung wahr; das entspricht durchaus auch der Funktion, die Lehre und Forschung an der Universität haben: auf der einen Seite Bildung, auf der anderen Seite Ausbildung zu vermitteln. Insoweit ist an den Universitäten ja einiges in Richtung „Careers Service“ vorhanden.

Was wir nicht besitzen, ist eben eine qualifizierte berufliche und auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Beratung. Diese können wir nicht haben, denn wir verfügen nicht über die notwendigen Voraussetzungen dazu. Daß wir diese berufsorientierende Beratung nicht ausgeprägt entwickeln konnten, hat mit der historischen Entwicklung zu tun. Diese Situation hat - Sie haben es gesagt, Herr Holzamer - zu tun mit dem Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit, die von vornherein die Entwicklung der Studienberatung auf den Bereich der Organisation des Studiums beschränkt hat und die darüber hinausgehende und damit unmittelbar verbundene Frage der Berufsorientierung und des Eingangs/Übergangs in den Arbeitsmarkt natürlich nicht zugelassen hat. Das ist also exakt das Problem.

Heute nun gibt es diese Barriere nicht mehr, und ich denke deshalb, daß es höchste Zeit ist, daß wir darüber nachdenken, was wir nun machen, nachdem die Hochschulen selbst Möglichkeiten haben, bis hin zur Vermittlung von Absolventen in den Arbeitsmarkt zu denken. Ich sage erstmal „zu denken“. Allerdings wundere ich mich sehr, daß Hochschulen bis zum heutigen Tag dieses Thema nicht aufgegriffen haben. Das Vermittlungsmonopol ist schon seit fast drei Jahren aufgehoben.

Holzamer:

Herr Professor Prittwitz, das ist der Punkt. Das Monopol ist ja doch schon seit ein paar Tagen weg. Warum tun sich Ihrer Meinung nach die Universitäten so schwer in dieser Sache? Vielleicht hat ja die Universität Rostock da eine Chance, 'mal unkonventioneller voranzugehen. Wie sehen Sie das?

Prof. Prittwitz:

Ich glaube, wir haben an den Universitäten in den neuen Bundesländern tatsächlich Chancen, die es in den auf andere Weise verkrusteten Universitäten in den alten Ländern so nicht gibt. Mir scheint es in der Tat so zu sein, daß - nachdem das Monopol aufgebrochen ist - die Universitäten nicht sofort in Aktivitäten verfallen sind; dafür gibt es Gründe. Diese Gründe sind leicht zu benennen: Es gibt verschiedene Modelle von Universitäten. Und das deutsche Modell ist eines, das sich nicht in erster Linie als Dienstleister versteht. Das amerikanische und das britische Modell sind deutlich anders. Ich meine, daß die Qualität und die Vornehmheit der Universität nicht im geringsten darunter leiden, wenn wir die Aufgabe der Berufsorientierung sehr ernst nehmen. Ich selber habe es in Amerika kennengelernt und habe von dort einen



'career training guide' mitgebracht. In diesem „guide“ wird sehr konkret auf die Bedürfnisse des Absolventen eingegangen; es wird beschrieben, wie man einen guten Lebenslauf abfaßt, wie man eine gute Bewerbung schreibt, welche Faktoren wichtig sind, welche unwichtig. Allein schon durch die Verhinderung schlechter Bewerbungen wäre etwas getan.

Aus meiner amerikanischen Universität bekomme ich immer noch „solche Werke“. Dies ist nur der kleinere Teil, wo die 'alumni', die Ehemaligen, enthalten sind - geordnet nach Alphabet, nach Region, nach Berufsfeld. Und wenn ich einen neuen Job suche, dann weiß ich allein schon von meiner Universität her, wo gute Adressen sind, wo ich sagen kann, ich komme auch von dieser Universität und habe eine Chance. Ich glaube, das werden wir nicht alles von heute auf morgen hier einführen können, ich glaube aber, wir sollten mutig vorangehen. Zugleich meine ich auch: So willkommen der Rückenwind von der Hochschulrektorenkonferenz wäre, daß es ein etwas zentralistischer und nicht auf Wettbewerb setzender Ansatz ist zu fragen, wann übernimmt die HRK die Initiative? Die einzelnen Universitäten sind aufgefordert.

Ein letztes Wort: Es gibt auch in den Universitäten Widerstände - Stellen sind knapp, Mittel sind knapp. Wenn eine neue Aufgabe übernommen wird, heißt es automatisch, daß woanders etwas wegekomm, und das ist ein neues, uns sehr betreffendes Problem. Davon wissen die Mitarbeiter in der Universität Rostock, die viel für den Aufbau eines 'Careers Service' tun, ein Lied zu singen

Holzamer:

Margaret Dane, verstehen Sie diese deutsche Diskussion?

Dane:

Naja, ich möchte erst 'mal sagen: Dies ist keine deutsche Konferenz, dies ist eine internationale Konferenz. Und es gibt viele Leute, die hier sitzen, aus verschiedenen Ländern. Und es war nicht die Frage, soll es in den deutschen Universitäten Berufsberatung geben, sondern sollte es in Universitäten überhaupt Berufsberatung geben. Und ich habe ein Blatt vorbereitet, und das sagt deutlich „ja“. Die Frage für Deutschland ist WIE, nicht OB; WANN vielleicht auch noch.

Applaus

Was ich bestätigen möchte, ist, daß wir in Großbritannien eine andere Erfahrung haben. Allerdings glaube ich, wenn unsere Professoren jetzt gefragt würden: „Sollten wir einen Careers Service haben?“, würden sie auch sagen: „Mm, können wir uns das leisten?“

Aber glücklicherweise haben wir so einen Careers Service jetzt schon in jeder Universität, und wir haben jetzt 130 in Großbritannien - einen Careers Service, wo professionell ausgebildete Leute arbeiten, wo die Studenten nicht nur Beratung bekommen, sondern auch Kurse haben, wie sie sich für die Arbeitsplätze vorbereiten können, welche Auswahl sie haben. Wir arbeiten eng mit unseren akademischen Kollegen in den verschiedenen Fächern zusammen. Aber wir arbeiten auch mit den Arbeitgebern zusammen. Keith Bell, von Price Waterhouse, der hier auch sitzt, kenne ich schon lange gut, weil wir mit Firmen wie Price Waterhouse und vielen anderen gute Beziehungen haben.

Allerdings will ich hervorheben, daß wir nicht die Diener der Arbeitgeber sind. Wir sind erst die Diener der Studenten und unserer Absolventen. Wenn wir aber gleichzeitig den Arbeitgebern und den Arbeitssuchenden helfen können und auch unseren Universitäten, dann ist das doch gut, finde ich. Das ist meine Antwort auf Eure Frage. Danke.

Applaus



Holzamer:

Herr Vunderink, die deutschen Bildungspolitiker schauen mit einer gewissen Bewunderung in die Niederlande. Im universitären Bereich sind die Niederlande ein Vorbild geworden. Wie sieht es bei Ihnen aus mit Careers Centres?

Vunderink:

Diese Art von Diskussion - wie jetzt in Deutschland - hatten wir vor vielleicht acht, neun Jahren auch in den Niederlanden. Und ich denke, daß wir die Zeit hinter uns haben, in der wir darüber diskutierten, ob wir einen Careers Service etablieren sollten, wo, wie, welche Art von Geld wir dafür zahlen sollten. Ich denke, daß es in den Niederlanden, wie ich gestern schon in meiner Präsentation sagte, ein wachsendes Interesse für dieses Gebiet gibt. Alle dreizehn Universitäten haben die Berufsorientierung im Augenblick zu ihrer eigenen Sache gemacht.

Holzamer:

Vielen Dank. Wenn in Deutschland konkret in solche Modelle eingestiegen werden würde, wäre eigentlich das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefordert? Dr. Mönikes, wie sieht es aus, welche Gedanken machen Sie sich?

Mönikes:

Ich ergreife erst einmal das Mikrofon, damit ich etwas sagen kann. Also hier vorne sitzen ja überwiegend alte Männer.

Wen meinen Sie? (lachen)

Als wir die Universität besuchten, haben etwa 5 - 10 % der Altersgruppe angefangen zu studieren. Heute sind es etwa 30 %. Und das hat die Szene enorm verändert. Wir wissen nach gemeinsamen Arbeiten von Bund und Ländern, daß sich für die Zukunft drei große Perspektiven abzeichnen: 1. Wer keine Berufsausbildung hat, ist am schlechtesten dran; 2. wir werden aller Voraussicht nach zukünftig einen Mangel an Facharbeitern haben; und 3., wir werden erstmals, kann man fast sagen, in der Bundesrepublik Deutschland mittelfristig ein Überangebot an Hochschulabsolventen haben. Und da ist der Punkt.

Sie haben ja, Herr Holzamer, vorhin zurecht erwähnt, daß die Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen in Deutschland immer relativ gering gewesen ist. Ich glaube, nur noch berufliche Meister haben eine geringere Arbeitslosigkeit als Hochschulabsolventen, insofern war die Vermittlung von Absolventen in den vergangenen Jahrzehnten für uns nicht der politische Punkt, heute aber ist dies zum Punkt geworden. Und da fragen Sie nun, was machen die Politiker, was macht die Bundesregierung?

Punkt 1: Ich sage erst 'mal, was wir als Ministerium gemacht haben: Wir haben mit anderen Förderern zusammen eigenes Geld nach Rostock gegeben, damit diese Konferenz überhaupt stattfinden kann und wir von ausländischen Erfahrungen lernen können.

Punkt 2: Natürlich hat das Ministerium mehr als nur Kenntnis von den Auswirkungen des Arbeitsplatzstrukturwandels auf die Absolventen, und damit hängt der folgende Punkt zusammen:

Punkt 3: Nach monatelangen Diskussionen wird es in einem großen Paket der Revision der Hochschul-Sonderprogramme eine beträchtliche Summe für die Studienberatung in Deutschland geben. Diese Absicht hat mit der Einsicht auf Regierungsebene zu tun, daß die Studienberatung in Deutschland dringend verbessert werden muß.

Ich will jetzt nicht so ohne weiteres sagen: was wir in Deutschland brauchen, ist ein Careers Service nach englischem Vorbild. Ich sage mal, auch in Deutschland ist die Arbeitsmarktperspektive immer schon gedanklich in die Studienberatung integriert gewesen. Gucken Sie mal dieses kleine grüne Buch zu „Studien- und Berufswahl“ an: Da gibt es ein riesiges Kapitel, was jeder Schüler in der 11. Klasse bereits auf den Tisch bekommt, wo gesagt wird: Wenn du - ich

nehme jetzt ein Beispiel - Jura studierst, dann sind so und so viele Juristen im öffentlichen Bereich, so und so viele in der Privatwirtschaft, so und so viele sind selbständig, so und so viele sind arbeitslos. Orientierungen dieser Art haben wir gehabt. Ob sie ausreichen, das ist die große Frage, und ich denke mal, die leicht provokative Frage an die Professoren Weiss und Prittwitz war ja völlig richtig orientiert. Die Hochschulen müssen sich als erste der Frage stellen, wie sie mit ihren Studenten in der Zukunft umgehen wollen, ob sie meinen, daß ergänzend zu der normalen Ausbildung - so nenne ich das mal - im Bereich der Berufsorientierung, der Berufsberatung etwas draufgelegt wird. Das ist eine noch nicht entschiedene Frage. Die Konferenz hier soll helfen, daß die Diskussion in Deutschland zu diesem Punkt angeregt wird.

#### Holzamer:

Diese Frage ist nur in Deutschland nicht entschieden; sie ist es aber fast weltweit, Herr Dr. Mönikes.

Mister Bell, jetzt möchte ich Ihnen eine Frage stellen; es ist die Frage an die Unternehmenseite - wenn ich Sie mal für diese Unternehmenseite ansprechen darf: 1. Will die Unternehmenseite überhaupt, daß sich die Universitäten um die Berufsorientierung kümmern? Ich weiß, daß die Meinung weit verbreitet ist: Wer die Universität hinter sich gebracht hat, der hat vielleicht wenig gelernt, aber er hat sich im Dschungel, im Chaos, behauptet, und solche Leute können wir gebrauchen. Und, was sie beim Job lernen müssen, das bringen wir ihnen in der Firma bei. Sieht dies Price Waterhouse ähnlich, dann bräuchten Sie weder in Deutschland noch in England diese Careers Centres. Und die zweite Frage ist: Gibt es nicht unterhalb der Ebene der Careers Centres für Firmen wie Price Waterhouse -dies ist ja kein kleines Unternehmen - die Chance, in einen Dialog mit den Universitäten einzutreten, sich präsent zu machen, den Leuten zu sagen, was eine Firma wie die Ihre von Hochschulabsolventen verlangt?

#### Bell:

Kann ich auf den letzten Punkt zuerst eingehen? Der Dialog ist sehr wichtig, und ich denke, daß diese Konferenz diesen Prozeß unterstützt. Es gibt eine Verantwortung der Arbeitgeber, besonders die großer Firmen, für Absolventen, an diesem Dialog teilzunehmen. Es ist nicht einfach eine Frage der Universitäten, die diesen Dialog wünschen; es gibt ein eigenes Interesse, denke ich, unter Arbeitgebern, besonders unter denen, die eine große Zahl von Leuten rekrutieren. Wir wollen keine große Zahl von Bewerbungen. Wir wollen eine geringe Zahl von guten Bewerbungen. Und eine gute Bewerbung bedeutet nicht notwendigerweise ausschließlich einen guten technischen Abschluß oder ein Prädikatsexamen. Eine gute Bewerbung schickt jemand, der für den Job geeignet ist, der bereit und motiviert ist, der die Anforderungen und Fertigkeiten der Arbeit versteht.

Einiges davon kann der Studierende selbst durch ein bewußt geplantes Studium erreichen, indem er sich z.B. um ein Praktikum oder berufliche Erfahrungen oder einen Auslandsaufenthalt kümmert. Andere Anforderungen aber werden erst durch den Dialog mit dem Careers Service verdeutlicht, in dem der Student die allgemeinen Fähigkeiten, die für die Arbeit benötigt werden, erkennt. Und wenn die Studenten um diese Fähigkeiten wissen, sind sie besser imstande, sich darauf zu konzentrieren, welche Art von Arbeit bei welchem Arbeitgeber sie wollen. Deshalb sieht der Arbeitgeber Vorteile in der zielgerichteten Bewerbung. Diese sind natürlich kostensparend, denn wir haben kein Interesse daran, daß das ganze Land sich bei uns bewirbt. Wir brauchen einen Filter. Ein zweiter Punkt, denke ich, ist, daß der Careers Service, indem er dazu beiträgt, die Qualität einer Bewerbungspräsentation ebenso wie die Qualität der Selbstanalyse unter Studenten zu verbessern, der gesamten Universität hilft, denn es ist Teil der Aufgaben von Universitäten (zumindest in vielen Ländern), den Studenten in die Lage zu versetzen, sich selbst als ganze Person zu sehen und nicht nur als eine Schachtel gefüllt mit Wissen und Fächern. Und das hilft umgekehrt dem Image der gesamten Universität. Besonders die



Arbeitgeber, die zur Universität kommen, um aus vielen unterschiedlichen Wissensgebieten zu rekrutieren, oder Arbeitgeber, die in andere Länder gehen, um dort zu rekrutieren, haben wirklich nur eine Chance - und können dafür vielleicht ein, zwei Tage Zeit aufbringen; sie können nicht 55 Telefonate führen und drei Faxe in jede Abteilung schicken, um eine Arbeitsmöglichkeit anzubieten. Zu einem Careers Service gehen heißt, auf den zentralen Marktplatz der Universität zu gehen. Und das ist ein sehr einfaches Bild. Ein gutes Images vermitteln Careers Services mit guter Ausstattung, bei denen Arbeitgeber sicher sein können, daß die Universität die Aufgabe wahrnimmt, ihren Studenten zu helfen. Eine Universität, die schlecht ausgestattet ist, oder keinen Careers Service hat, oder einen Careers Service, der einige der Arbeitsmarktthemen nicht kennt, wird von Arbeitgebern als weniger bedeutend angesehen. Deshalb denke ich, daß Marketing wichtig ist.

Und schließlich: Die Bedeutung der Careers Services als interner Mechanismus statt externe Arbeitsvermittlung zeigt sich in der genauen Kenntnis der lokalen Situation. Oft, und sicherlich nicht nur in Großbritannien, sind Careers Services Mittler zwischen akademischen Abteilungen, oder manchmal zwischen Rektor, Vizepräsidenten und vielen Akademikern. Durch den Austausch von Ideen und die Entwicklung des gesamten Universitätsprozesses sind sie nicht an der Peripherie, nicht externe Arbeitsvermittlung, sichern sie nicht ihren Lebensunterhalt durch kommerzielle Transaktionen, sondern sie sind Teil der Familie. Und Arbeitgeber sehen und erkennen dies an.

#### Holzamer:

Wenn Sie sagen, daß ein Careers Centre der 'market place' für bestimmte Berufsgruppen sein könnte: Ist das nicht sehr unspezifisch? Price Waterhouse wird Betriebs- und Volkswirte suchen, wird vielleicht auch Juristen suchen. Aber eine Universität - Prof. Weiss, verzeihen Sie mir das Wort - „produziert“ nicht nur Betriebs- und Volkswirte, Juristen, sondern auch Mediziner. Müßte man, wenn diese Idee eines 'market place' funktionieren sollte, dann nicht diese Careers Centres den Fakultäten angliedern?

#### Bell

Dies ist eine Möglichkeit, die Dinge zu betrachten; dieser Weg ist aber ein ziemlich teurer Weg, denn er fordert auf vielen Gebieten große Bemühungen. Ja natürlich, in Deutschland würden wir uns nach Betriebs- und Volkswirten und Juristen umsehen. Aber, allgemeiner betrachtet, ist unser Interesse an Informatikern ebenso vorhanden. In Großbritannien, mit einer anderen Tradition, suchen wir aus allen Fachrichtungen: Psychologen, Linguisten, Anwälte und so weiter, um aus ihnen Betriebswirte zu machen. Das ist eine andere Tradition. Aber die Tatsache, daß wir speziell in einer oder zwei Fakultäten suchen, bedeutet nicht notwendigerweise, daß es an dieser Fakultät einen separaten Careers Service geben sollte. Wenn es dort einen Studienberater gäbe oder jemanden, der ein wenig über berufliche Entwicklung weiß, wäre es gut. Aber ich vermute, daß Arbeitgeber wie BMW und andere, die eine Bandbreite von Arbeitsplätzen haben, es schwierig fänden, für eine Beratung die Fakultät aufzusuchen.

#### Holzamer:

Herr Schulze, Sie sind direkt angesprochen. Fasziniert Sie das Modell der Careers Centres an den Universitäten, oder wie operieren Sie heute mit den Hochschulen?

#### Schulze:

Also, ich muß mich, was das bisher Gesagte angeht, wirklich relativ stark an das anlehnen, was meine britischen Kollegen gesagt haben; auch an das, was Keith Bell soeben beschrieben hat, was den Auswahlprozeß anbetrifft. Auch wir wollen nicht nur die nach Prädikaten beste Bewerbung - ich möchte ohnehin ein großes Fragezeichen setzen: Was ist denn die beste Bewerber-



bung? Es ist wohl eher die richtige Bewerbung gemeint, 'the good application'. Darauf kommt es uns an. Ich scheue mich immer davor, Relationen zu nennen, wieviel Bewerbungen auf eine offene Stelle kommen, weil man dadurch oft potentielle Interessenten erschreckt, die meinen, daß sie sowieso keine Chance hätten. Verwunderlich ist, daß trotz aller einschlägigen Literatur, trotz aller Ratgeber, die geschrieben werden, immer noch sehr, sehr viele Bewerbungen unspezifisch sind, weil einfach aus irgendwelchen Büchern die zehn größten deutschen Unternehmen genommen werden und dann die Bewerbung per Serienbrieffunktion an diese Unternehmen geschickt wird. Das kann man verhindern, indem man den Leuten sagt: Überlegt euch vorher, was ihr machen wollt. Überlegt euch, für welches Unternehmen ihr arbeiten wollt. Diese Hilfe, diese Trichter- oder Filterfunktion wird also auch für uns sehr wichtig. Gerade weil wir eben auch aus vielen Fakultäten rekrutieren. Ein anderer Punkt ...

#### Holzamer:

Jetzt tun Sie so, als hätte BMW diese Filter nicht. Sie haben sie doch. BMW kümmert sich doch sehr intensiv um die Hochschulen mit Praktikantenplätzen, mit direkter Präsenz. Sie haben ja Filter.

#### Schulze:

Wir haben mehrere Filter. Sie haben auch vorhin die Frage aufgeworfen: Gibt es eine Ebene unterhalb der Careers Services? Und wo würden sich - wenn ich es einmal so nennen darf - wo würden sich Careers Advisory Centres in Deutschland positionieren? Im Gegensatz zu den kommerziellen Anbietern, - ich möchte jetzt keine Namen nennen - gibt es Firmen, die Workshops, Messen etc. veranstalten, darüber hinaus existieren Studenteninitiativen, mit denen wir auch sehr stark zusammenarbeiten, die genauso Messen, Workshops etc. organisieren, an denen wir teilnehmen. Aus unserer Sicht wäre die Lücke für die Careers Advisory Services genau dort zu sehen, wo ihr Vorteil zum Tragen kommt- nämlich an den Universitäten. Sie haben den direkten Kontakt zu den Studierenden, den kommerzielle Organisationen in der Regel nicht haben.

D.h., eine kommerzielle Organisation, der ich sage, wir suchen ein bestimmtes Profil, ist auf die Arbeit mit der Checkliste angewiesen, auf der sie wieder Kriterien abhakt. Das heißt, ich delegiere im Prinzip nur die Unzulänglichkeit, diese Krücke der Checkliste, die wir auch benutzen müssen, um der Masse Herr zu werden, die gebe ich nur weiter. Wohingegen ein Careers Advisory Service, der seine Studenten kennt, eine wesentlich spezifischere Auswahl treffen kann, der, wenn er das Unternehmen kennt, sagen kann, auf beiden Seiten - sowohl von der Seite des Studenten als auch von der Seite des Unternehmens - beide passen zusammen. Der Student entspricht den Anforderungen seitens der Struktur des Unternehmens, der Unternehmensidentität und der 'corporate culture'. Und diese Funktion ist meiner Meinung nach die Lücke, die die Careers Advisory Services füllen könnten, und die sich als großer Vorteil gegenüber kommerziellen Anbietern herausstellen würde.

#### Prof. Prittwitz:

Meine beiden Vorredner haben, glaube ich, sehr eindrucksvoll klargemacht, daß solche Careers Services an der Universität für die Arbeitgeber in der Tat einen großen Nutzen brächten, weil es wirklich eine schwierige Aufgabe ist, sich durch diese Berge von Bewerbungen durchzufressen und dabei alle möglichen, unter Umständen auch schlechte Kriterien angewendet werden, um diese zu reduzieren. Ich glaube, es ist wichtig, was Margaret Dane gesagt hat, daß natürlich ein Careers Service der Universität sich in erster Linie als Serviceunternehmen für die Studenten verstehen muß, wobei die Vorteile der Arbeitgeber mittelbar auch Vorteile für die Studenten werden. Aber viel wichtiger ist, glaube ich, daß dies tatsächlich für Studenten, für Bewerber, ein großer Service wäre. Ich kenne unendlich viele Leute, die nach ihrem Abschluß - ohne

Übertreibung - 100, 150, 200 Bewerbungen schreiben, und das kann nur unspezifisch sein. Und das notwendige Ergebnis ist, daß 140 zurückkommen mit einer 3-Zeilen-Ablehnung, was keinen guten Start ins Berufsleben darstellt. Und ich denke, daß die Careers Services genau diese Funktion haben: Wo solltest Du Dich bewerben? Und umgekehrt für die Arbeitgeber: Wen könntest Du vielleicht brauchen? Ein zweiter Punkt...

Holzamer:

Vielleicht nochmal zu dem Vorwurf der unspezifischen Bewerbungen. Wir, d.h. die „Süddeutsche Zeitung“, führen diese Bewerbungstrainings mit großem Erfolg durch. Aber den Studenten quasi vorzuwerfen: Ihr schickt flutartig Bewerbungen, das halte ich für unfair. Der Student greift nach jeder Chance in dem Bemühen, keine Fehler zu machen Außerdem ist der finanzielle Aufwand hoch. Sie können sich vorstellen. Alle Unterlagen zu kopieren einschließlich 3,-DM Porto kostet den Studierenden ungefähr 10,- DM und dabei greifen wir nicht zu hoch. Ein Student erstellt nicht aus Unsicherheit hunderte von Bewerbungen. Der weiß schon, daß er von den 200 die meisten mit dem Vermerk „unspezifisch“ wiederkriegt. Aber es geht nur um den einen Treffer. Darum wehre ich mich ein bißchen dagegen zu sagen, die Bewerbungsflut ist zu unspezifisch. Ansonsten bin ich inhaltlich Ihrer Meinung. Der Careers Service ist in erster Linie etwas für die Studenten.

Prof. Prittwitz:

Ich gebe Ihnen recht. Aber das ist kein Vorwurf an die Studenten. Es ist eher ein Vorwurf an die Universitäten, die diesen Service, dieses „An-die-Hand-nehmen“ nicht zur Verfügung stellen. Und das paßt eben nicht zu dem Modell einer Universität. Ich habe zum Anfang bereits gesagt, daß diese Modelle wirklich das Entscheidende sind. Wir verstehen uns viel zu wenig als Institution, die jemanden aussucht, begrüßt, begleitet, berät. Und wenn wir dieses Selbstverständnis stärker hätten, was überhaupt der Aufgabe der Universitäten nicht widersprechen muß, nämlich Berufsfähigkeit und nicht Berufsfertigkeit zu vermitteln, dann würde...

Holzamer:

Obwohl da sehr viel Semantik drin ist, ja?

Prof. Prittwitz:

Nein, ich glaube nicht. Ich glaube, das sind sehr große Unterschiede, keine Semantik. Ich glaube auch, daß die Antwort unseres britischen Podiumsteilnehmers sehr gut gezeigt hat, daß wir den Weg der Karriere viel zu eng denken, die mit der Ausbildung A anfängt und folgerichtig mit dem Punkt B bei dem Arbeitgeber C weitergeht. Ich denke, daß es in dem anglo-amerikanischen Kreis sehr viel offener ist. Man braucht Leute, die analytisch scharf sind, die sich selber entscheiden können, die den Alltag bewältigen. Und das kann sowohl ein Sinologe als auch ein Jurist. Und große Firmen, glaube ich, sind da viel weniger strikt, als wir annehmen: sie wissen, daß man nicht vornherein BWL studieren muß, um nachher in einem großen Kaufhaus arbeiten zu können.

Holzamer:

Herr Dr. Mönikes, Sie haben diese Diskussion hier verfolgt. Aus dem Ausland wurden positive Erfahrungen berichtet. „Wir fangen jetzt an, darüber nachzudenken“, höre ich von Ihrer Seite. Wissen Sie etwas Konkretes nach dem Ende dieser Konferenz, selbst wenn die HRK sich nicht äußert?

man jetzt noch zusammenbringen. Wir müssen aber nicht unbedingt etwas, was es schon gibt, was sicher verfeinerungs- und verbesserungsfähig ist, nun gleich noch mit einem neuen Namen versehen, und wir sollten nicht dauernd behaupten, das können wir nicht und das wollen die Universitäten nicht. Das stimmt so einfach nicht.

Holzamer:

Herr Professor Weiss, es ist mehr als nur ein neuer Name; die Beispiele aus England und den Niederlanden zeigen den qualitativen Sprung. Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich habe Ihnen versprochen, daß das Ihre Veranstaltung ist. Sie haben jetzt noch 35 Minuten Zeit, Ihre Fragen zu stellen. Wenn Sie bitte so nett sind und auch kurz Ihren Namen sagen, wo Sie herkommen, was Sie machen, ob Sie Student sind, damit wir ein Bild haben und leichter antworten können. Bitte sehr.

Anne Margriet Klaver, Universität Amsterdam:

Ich würde gern eine Frage zur Tabelle auf dem von Margret Dane vorgestelltem Papier aufwerfen. Da wird an einer Stelle etwas über die Berufsfähigkeit von Absolventen als Indikator für Hochschulausbildung gesagt. Ich betrachte die Situation, die wir in vielen Careers Services haben. Meine Frage ist, wie schaffen Sie, Teile der Berufsfertigkeiten in das Curriculum zu integrieren? Und wie bewerten Sie Ihre Studenten, wenn dies der Fall ist?

Dane:

Kann man das übersetzen? Ich sag es dann auf Englisch: How can you assess someone's career planning skills? Das ist wirklich sehr, sehr schwierig.

Ja, ich spreche Deutsch. Ich möchte erstmal etwas zu dem sagen, was da zuletzt gefragt worden ist. Ich möchte nicht beschreiben, wie wir das in Großbritannien machen, oder behaupten, daß das das Richtige ist. Es ist bestimmt für uns richtig und für Euch vielleicht verkehrt, weil wir eine ganz andere Tradition haben. Man kann so etwas nicht importieren. Ich möchte auch dazu sagen, daß die Careers Services nicht nur Arbeitsvermittlungsstellen sind. Das ist ein Teil unserer Arbeit und eigentlich ein ziemlich wichtiger, aber ein kleiner Teil. Zu Ihrer Frage: In mehreren Universitäten gibt es jetzt Leute, manche sind auch hier, Valerie Butcher von der Universität Leeds zum Beispiel, und andere, von denen ich weiß, daß sie Kurse in Career Management, Career Development organisieren und durchführen. Und sie werden dann nicht sagen: Wir machen das nicht in meiner Universität. Ich kann leider nicht ganz konkrete Antworten geben, aber die Entwicklung zeigt, daß diese Kurse Teil des Studienprogramms werden. Wie kann man dies nachprüfen? Ich sage es dann nochmals auf Englisch: How can you assess someone's career planning skills?

Es ist wirklich sehr schwierig. Unsere Kollegen haben sich diese Fragen auch gestellt und finden allmählich die Antworten. Und ich glaube, Ihr müßt erst die Fragen stellen, um dann die Antworten finden zu können, die für Euch richtig sind. Aber wenn man wenigstens die Fragen stellt, dann kann man irgend etwas anfangen. Also bin ich mit Herrn Prof. Weiss sehr einverstanden. Dennoch kann ich Ihnen zu dieser Frage eigentlich keine bestimmte Antwort geben, aber ich kann Ihnen Namen übermitteln, wo Sie mehr erfahren können. Danke.

Holzamer:

Vielleicht können Sie dazu etwas sagen?

Vunderink:

Die Frage wurde von jemandem aus meinem Service gestellt. Ich werde am Montag mit Ihnen sprechen.



Holzamer:

Hier war noch eine Frage.

Fançois Lebas, Université de Bordeaux 3:

Nicht nur in Bordeaux, sondern in ganz Frankreich ist die Aufgabe unserer Dienste nicht allein die Vermittlung, sondern auch die Unterstützung des beruflichen Einsatzes. Meiner Meinung nach ist dies auch für die Universitäten notwendig, die keinen Einfluß auf Arbeitsstellen und Studienwahl der Studenten haben. Für eine sehr große Zahl von Studenten ist die Unterstützung im Hinblick auf ihren beruflichen Einsatz sehr wichtig. Am Anfang hat man gesagt, daß es zu viele Absolventen gäbe. Ich denke, daß man solche Worte auch in meinem Land hören kann. Aber es gibt nie zu viele Absolventen, für jedes Land sind viele Absolventen eine Chance. Ich denke, es ist am besten, die Studenten darin zu unterstützen, eine gute Bewerbung zu schreiben und ihnen auch zu erklären, warum es unnötig ist, 200 Bewerbungen zu schicken. Aber das größte Problem für mich ist, daß ich dies nur mit kleinen Gruppen von Studenten durchführen kann. Und in meiner Universität gibt es 18000 Studenten, und in Bordeaux gibt es vier Universitäten. Das Problem ist die Größe, die Dimension. Und ich habe keine Antwort.

Holzamer:

Vielen Dank.

Jens Bromme, Student, Universität Rostock:

Ich glaube, da ist ein sehr wichtiges Stichwort gefallen, das auch in der vorigen Frage schon anklang. Wenn dieser Careers Service funktionieren soll, setzt dies ja voraus, daß die Menschen, die da arbeiten, denjenigen, den sie beraten, den sie vielleicht vermitteln, auch kennen. Und wie will man das an Massenuniversitäten machen? Die Antwort ist: Es wird nicht klappen. Aber wir müssen es trotzdem versuchen. Und das geht, glaube ich, sehr in die Richtung, die Herr Prof. Weiss schon angedeutet hat. Es passiert schon viel, es muß darum gehen, diesen Initiativen Rückenwind zu geben. Ich denke nicht, daß wir von oben ein großes Careers Service-Programm installieren sollten, sondern wir sollten die Initiativen, die schon da sind, unterstützen.

Daß es die Möglichkeit gibt, muß wirklich großgeschrieben an der Tür stehen, damit diejenigen, die ein bißchen neugieriger sind, 'mal klopfen und sagen: Was könnt Ihr uns sagen? Und auf diese Art und Weise wird langsam etwas entstehen. Wenn dann die Nachfrage groß genug ist, dann werden die Universitäten, dann werden auch die Landesregierungen bereit sein, dort Mittel hinzugeben. Ich glaube, es ist kein Entweder-Oder, sondern es geht um kleine Initiativen, die unterstützt werden müssen.

Schulze:

Wenn ich dazu vielleicht etwas ergänzen darf, ganz kurz? Und zwar, weil der Punkt auch vorhin angeklungen ist. Es gibt ja sehr viele Kontakte aus den Unternehmen heraus in die Hochschulen, aber dann vor allen Dingen an einzelne Lehrstühle. Und ich sehe auch nicht, daß Careers Advisory Services diese Kontakte ersetzen sollen. Sie sollen sie ergänzen, weil diese Kontakte in erster Linie natürlich sehr fachspezifische sind, d. h., wir stellen einmal im Jahr in einem wirklich dicken Ordner sämtliche Hochschulkontakte, über die unser Unternehmen verfügt, zusammen, weil natürlich gerade in Forschungsbereichen die Ingenieure sehr, sehr starke Kontakte zu den Lehrstühlen haben, an denen die forschungsrelevanten Themen aktuell sind. Das passiert. Aber was machen wir z. B. mit Absolventen, mit Hochschulabsolventen, die, sage ich mal, kein Benzin im Blut haben, die keine von vornherein stark ausgeprägte Affinität zum Automobilunternehmen haben, die aber trotzdem potentiell für uns interessant wären. Wie kann man denen, z. B. einem Geisteswissenschaftler, der nicht von vornherein darauf kommen

würde, sich beim Automobilunternehmen zu bewerben, wie kann man dem helfen? Wenn der zum Careers Advisory Service ginge, und ihm dort auch als Romanist Beratung zukäme, ja dann ... Am Montag war eine Kollegin bei mir, die Latein und Deutsch studiert hat und über römische Priesterinnen promoviert; sie ist jetzt bei BMW, was man vielleicht auch nicht von vornherein vermuten würde; also, wie kann man diesen Leuten sagen: Mensch, mach' doch mal ein Praktikum im Automobilunternehmen, vielleicht kann das ja auch etwas sein. Über solche Kontakte kommen die Leute auch ins Unternehmen.“

Holzamer:

Bitte sehr.

Karin Gavin-Kramer, Freie Universität Berlin:

Seit etwa 20 Jahren bin ich in der Studienberatung an der Freien Universität tätig. Auf das, was ich gerade jetzt von BMW höre, würde ich gern antworten. Ich habe das schon auf der letzten FEDORA Employment Group Conference vorgeschlagen, und die britischen Arbeitgeber waren eigentlich ganz angetan von diesem Vorschlag. Eine Lösung könnte sein, daß die Arbeitgeber Informationsmaterialien produzieren, die sich etwas mehr einstellen auf die Bedürfnisse von Hochschulabsolventen, von Studienberatern und auch von Arbeitsberatern. Es ist nämlich ein ganz erstaunliches Problem, daß in Deutschland überhaupt keine Beratungsstelle über Informationsmaterialien von seiten der Arbeitgeber verfügt. Dieses ist eine Selbstverständlichkeit in jedem britischen Careers Service, soweit ich weiß, ist es auch bei Daan Vunderink in Amsterdam der Fall. In Deutschland gibt es das nicht, und zwar nicht einmal bei der Bundesanstalt für Arbeit. Das ist eine komplette Lücke. Und wir haben in unserem Service an der FU Berlin damit begonnen und haben etwas gesammelt, das Ganze beschränkt sich auf Hochglanzbroschüren, die für die Firma werben, möglicherweise im Falle von BMW sogar noch für die Autos; wir hatten wenige Ausnahmen, z. B. in Gestalt vom Philipps-Studententaschenbuch, ohne jetzt für Philipps werben zu wollen, und einige andere wenige Dinge wie IBM.

Schulze:

Die Anregung ist angekommen.

Holzamer:

Vielen Dank. Herr Augenstein vielleicht, und dann Herr Dr. Mönikes.

Augenstein:

Ja, ich wollte eigentlich diesen Punkt ganz einfach nur noch einmal unterstützen. Es gibt in der Tat, z. B. bei der Bundesanstalt ja eine Vielzahl von Datenbanken, auf die wir keinen Zugriff haben. Es gibt eine Menge Materialien, auf die wir keinen Zugriff haben. Auch auf die offenen Stellen für Hochschulabsolventen haben wir keinen Zugriff, und dann gibt es bei der Bundesanstalt für Arbeit, das ist in Deutschland eine Besonderheit, die EURES-Datenbank über offene Stellen für Hochschulabsolventen in Europa. In allen anderen europäischen Ländern ist EURES bei den Hochschulen angesiedelt und nicht bei der Arbeitsbehörde. Auch darauf haben wir keinen Zugriff. Und ich denke, eine qualifizierte Beratung in diese Richtung ist uns eben nur möglich, wenn wir mit diesen Daten arbeiten können. Und da muß ich sagen, gesellschaftspolitisch gesehen, halte ich es für einen Skandal, daß hier auf der einen Seite mit Steuermitteln Materialien und Datenbanken produziert werden, die wir in den Hochschulen nicht benutzen können, obwohl wir auch eine öffentlich-rechtliche Einrichtung sind; in diese Richtung müßte etwas getan werden. Andererseits denke ich, daß Berufsbezug in der Beratung und Careers Centre auch bedeutet, daß wir berücksichtigen müssen, daß die Hochschulen heute auch ganz andere Aufgaben in der Lehre wahrnehmen, die direkt in den Beruf hineingehen.;,life-long-



learning“. Wir reden von Weiterbildung in den Hochschulen. Die Studienberatungsstellen haben zum großen Teil noch gar nicht wahrgenommen, welche Angebote z. B. im Fernstudium gemacht werden, und, und, und. Wir müssen da auch an unsere eigene Brust klopfen und sagen, wie weit sind wir denn in der Studienberatung bereit, uns auch für diese neuen Aufgaben zu öffnen und inwieweit versetzt uns unsere Hochschulleitung in die Lage, uns diesen neuen Aufgaben zu widmen. Und da komme ich jetzt noch einmal zurück, Herr Professor Weiss, auf das, was Sie angesprochen haben: ich meine, die Unterstützung der HRK ist für die Studienberatung sehr wichtig. Wenn ich die letzte Empfehlung der HRK ansehe, dann fehlen mir eigentlich ganz wesentliche Punkte, die heute Studienberatung mitbestimmen sollten. Das sind z. B. die Internationalisierung des Studiums, die Weiterbildung, das Fernstudium, die Berufsbezogenheit des Studiums. Und ich denke, da müßte man auch innerhalb der HRK einen Prozeß in Gang setzen, um eben gerade diese Fragen auch von dort in die Hochschulen hineinzutragen und die Studienberatung von der Peripherie mehr in den Mittelpunkt der Hochschule rücken. Also, wir als kleine Studienberater werden das mit Sicherheit in unseren Hochschulen nicht in dem Maße bewirken können, wie wir es wollen. Allerdings gibt es auch Studienberater, die, so glaube ich, noch nicht den Elan und den Willen zur Gestaltung haben, um zu sagen, dies alles wollen wir auch tatsächlich.

Holzamer:

Also ganz kurz.

Prof. Weiss:

Ganz kurz. Sie sollten Ihren Rektor fragen. Einige dieser Dinge, von denen Sie jetzt hier behauptet haben, daß sie nicht in der HRK behandelt werden, werden ausführlich seit Jahren in der HRK, im Plenum und in verschiedenen Arbeitskreisen, diskutiert. Fragen Sie bitte Ihren Rektor.

Augenstein:

Das wäre schön, dann hoffe ich, daß wir bald etwas davon hören.

Holzamer:

Dr. Mönikes, nehmen Sie den Vorwurf bezüglich der Datenbanken an, das scheint mir wirklich sehr absurd zu sein.

Mönikes:

Also, das ist wirklich absurd, und, Herr Augenstein, ich werde das aufnehmen, soweit das auf unserer Ebene zu berücksichtigen ist. Ich wollte aber eigentlich gern noch einmal zurückkommen auf das, was Herr Schulze gesagt hat, was die Kollegin aus Berlin angesprochen hat, und was Margaret Dane vor längerer Zeit schon als Grundsatz formuliert hat. Man kann nicht ohne weiteres ein Modell in ein anderes Land exportieren. Und dazu gehört aus meiner Sicht, Herr Holzamer, daß ganz offensichtlich, und ich bitte um Nachsicht, Herr Schulze, wenn ich das so sage, ich fahre BMW, insofern habe ich etwas Pardon, hoffentlich; ich denke, daß die britischen Unternehmer eine andere Kultur in ihrer Kooperation mit ihren Hochschulen haben. Ich denke, daß in Deutschland diese Kultur im wesentlichen nicht vorhanden ist. Und da hilft ihr Superkatalog nicht und auch der Superkatalog von Hoechst und Daimler-Benz und all den Großunternehmen nichts, weil wir ja wissen, daß in zunehmendem Maße die Arbeitsplätze im mittelständischen Bereich benötigt werden und entstehen müssen, und diese Unternehmen, soweit ich es sehen kann, nur ein sehr kleines Engagement haben können, weil es natürlich auch teuer ist. Die BMWs und Daimlers können sich so etwas leisten. Die haben eine eigene Abteilung, die bringen riesige Broschüren raus, die sie quer durch das Land verteilen - auch gar



nicht immer selbstlos, nicht?! Wenn die Dresdner Bank einen Studienführer vervielfältigt, dann will sie doch an die Konten der Studenten heran und nicht an ihre blauen Augen. Also, ich denke mir mal, Teil der Diskussion, die wir erst noch zu führen haben, ist die Offenheit, die Offenheit deutscher Unternehmer, sich auf dieses Spiel einzulassen.

Holzamer:

Und die Offenheit der Hochschullehrer?

Mönikes:

Nun laßt doch mal. Ich rede erst mal vom einen und dann vom anderen. Wenn ich Keith Bell in den Tagen hier richtig verstanden, gehört und wahrgenommen habe, ist das eine ganz andere Grundeinstellung, als ich sie bei deutschen Unternehmern, insbesondere bei den mittelständischen, damit Sie beruhigt bleiben können, Herr Schulze, beobachten kann.

Bell:

Kann ich darauf zurückkommen? Ich würde sie gern herausfordern.

Und dies bedeutet, britische Erfahrungen zu nutzen, aber nicht zu versuchen, sich britische Erfahrungen aufzwingen zu lassen. Kein Arbeitgeber, besonders von Großunternehmen, kann in den Universitäten Veränderungen herbeiführen, weil wir ein eigenes Interesse haben. Wir können nicht alles abdecken; es gibt Hunderte und Tausende Firmen, die Absolventen auf verschiedene Weise rekrutieren. Doch in den Universitäten gibt es eine Einheit, es gibt x-fach Universitäten, es gibt das Potential x-facher Careers Services. Nun ist es an Ihnen - den Beratern - in einer freien Wirtschaft zusammenzukommen und sich einander anzuschließen und gegenseitig zu helfen, einige der wichtigen Informationen bereitzustellen, unvoreingenommen, nicht einseitig auf Firmen ausgerichtet und vielleicht unterstützt durch Eingaben von Firmen, um die Genauigkeit zu kontrollieren. In Großbritannien und in den USA gibt es sehr viele fortschrittliche Beispiele generischer Informationen, wo Careers Services aus dem ganzen Land helfen, indem sie Listen über freie Stellen schreiben, herausgeben, die die Firmen sehr günstig nutzen können. Es gibt kleine Firmen auf seiten des Careers Service, und Firmen können Ihnen helfen, wir können Sie unterstützen, wir können Ihnen finanzielle Unterstützung geben, wir können Sie moralisch unterstützen, aber wir können es nicht für Sie tun und die Regierung kann es auch nicht für Sie tun. Deshalb liegt die Herausforderung darin, sich als professionelle Organisation zusammenzuschließen. Gemeinsam ist man stärker als in einer Reihe separater Einheiten.

Dane:

Ich möchte schnell noch etwas dazu sagen. Das stimmt tatsächlich. Auch auf meinem Jahresblatt unten steht: Tatsächliche Kosten. Und das bedeutet, daß wir in Relation zu dem, was wir eigentlich machen, billig sind. Und ich glaube das, weil wir nicht nur die Studenten bedienen, sondern eigentlich unser Land.; die UK-PLC, wie man das jetzt nennt. Also, es ist ein Markt. Wenn man Arbeitskräfte hat, ob sie von der Schule kommen, von der Hochschule oder von der Universität, die wirklich das machen, was sie persönlich am besten machen können, was sie wollen, dann ist das auch für den ganzen Staat gut, glaube ich. Aber dies ist eine Frage von Zusammenarbeit und Information. Die Informationen, die wir jetzt in unseren Careers Services bearbeiten, haben sich über Jahre entwickelt, und sie haben sich entwickelt, weil Leute sie wollten. Und wir arbeiten zusammen, weil es so besser geht. Wir könnten diese gute Dienstleistung nicht anbieten, wenn wir nicht zusammenarbeiteten. Ich glaube, daß das diese Zusammenarbeit verschiedener Universitäten sehr wichtig ist, daß nicht jede allein sitzt und versucht, alles zu erreichen. Das kann keiner schaffen. Aber zusammen geht dies wirklich. Wir haben in Großbritannien 700 Mitglieder, also 700 Menschen. Das sind nicht sehr viele, und

nicht alle sind Berufsberater, manche sind Hilfskräfte. Das sind für eine Million Studenten nicht sehr viele Menschen, aber sie schaffen viel.

Holzamer:

Vielleicht wäre da die Vernetzung mit den Datenbanken ein erster Schritt.

Gerhard Rott, Gesamthochschule Wuppertal:

Es ist so, daß man in der Studienberatungsstelle auch Experte in all diesen Fragen des sozialen Wandels wird. Die Studienberatungen haben immer das Anliegen gehabt, die Studierenden zu interessieren, sie hatten immer einen besonderen Blick auf die Studenten. Und dieses, Herr Professor Weiss, ist nicht in Abrede zu stellen, allerdings hat sich doch auch über die Jahre gezeigt, daß es sehr schwierig ist, dies immer in die Institutionen einzubringen. Es ist sehr freundlich und die nette, freundliche britische Art, uns zu sagen, daß sie uns nicht 'to impose something', aber es ist auch gut, natürlich, wenn wir die Fragen stellen, und auch mutig die Fragen stellen. D.h. nicht, daß wir uns beschuldigen und beklagen, sondern jetzt schauen, welche Fragen zu stellen sind und dann auch, welche entschiedenen Antworten erforderlich sind. Es zeigt sich, und das ist in unseren Erfahrungen in den Studienberatungen schon immer und häufig zu beobachten gewesen, daß es einerseits völlig richtig ist, daß man die Realitäten und den Lehrbetrieb genau beobachtet und genau sieht, welche Qualitäten, welche Möglichkeiten sind auf diesem Sektor vorhanden, um sich mit ihnen zu verbinden. Andererseits ist es so, und das haben Sie hier auch gesagt, daß man über all diese Jahre manchmal nur Aktivitäten aufgelistet hat und manches nur zur Beruhigung aussprach. Solche Haltungen blockieren und verhindern Initiativen. Es ist sicherlich so, wie sie sagten,, Herr Mönikes, man muß darüber nachdenken, man muß fundiert darüber nachdenken. Allerdings sollte es nicht so sein, daß wir uns mit dem Nachdenken beruhigen, Studienberater müssen ernsthafte Versuche in Richtung Carers Service machen. Ernsthaft muß aber auch heißen, daß ihnen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um Dinge zu erproben, um neue Ideen zu entwickeln.

Holzamer:

Vielen Dank.

Bruno Zimmermann, Universität Freiburg:

Zunächst möchte ich die ausländische Kollegenschaft um Entschuldigung bitten, daß sich diese Diskussion sehr stark auf Deutschland konzentriert. Aber wir haben in den Workshops, in den verschiedenen, sehr viel von ihren Erfahrungen lernen können, sehr viel mitgenommen. Ich denke, wir sind jetzt an einen „crucial point“, einem wichtigen, entscheidenden Punkt der Wegstrecke, wo wir jetzt auch dies in die Diskussion in Deutschland herüber transportieren wollen, und da bitte ich einfach um Ihr Verständnis, daß ich diesen Punkt noch einmal aufgreife. Ganz besonders eingehen möchte ich auf Sie, Herr Vizepräsident Weiss, und auch auf Sie, Herr Dr. Mönikes, beide vorrangig, aber das Thema insgesamt ist gemeint. Ich bin sehr einverstanden mit der Aussage, daß die deutsche Universitätstradition auf wissenschaftliche Ausbildung setzt, auf Vermittlung von Berufsfähigkeit, nicht -fertigkeiten im Detail, völlig o. k.; aber wir wissen das alle. Das war damit auch in der generellen Diskussion ein Thema. Wir wissen auch, Schlüsselqualifikationen über eine fachliche Qualifikation hinaus werden immer mehr von den Absolventen verlangt, und ich denke, es kann den Hochschulen nicht gleichgültig sein, ob und wie ihre „Produkte“, ihre Absolventen, diese Schlüsselqualifikationen, die nicht vom Himmel fallen, erwerben. Ich habe dankbar zur Kenntnis genommen, Herr Vizepräsident, daß Sie Leistungen von Hochschullehrern auf diesen Gebieten sehr positiv aufgenommen haben. Und ich habe auch ein sehr großes Zutrauen von Ihnen an die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Zentralen Studienberatungsstellen herausgelesen.



Aber ich bitte zugleich auch, mal die Realität aus unserer Sicht anzunehmen. Wie sieht sie denn im Regelfall aus? Wir haben drei, vielleicht vier Berater; diese kümmern sich um 30.000 Studierende, die machen die ganze studienvorbereitende Beratung, d. h., es kommen noch ganz, ganz viele Schülerinnen und Schüler dazu. Wir machen die Studieneingangsberatung, wir machen die ganzen Kleingruppenprogramme, wir machen Verlaufsberatung, Ausgangsberatung. Und nicht selten setzen uns die Hochschulen auch noch gern im Bereich „public relations“ ein, weil wir nun eben da sehr viel Sach- und Fachkunde haben. Jetzt haben wir die historische Situation, und ich habe Angst, daß wir hier eine Chance verpassen, wenn nicht gar verschlafen, und zwar aus eigener Verzagtheit. Ein Teil, ich betone aber, ein Teil der Hochschullehrerschaft ist aufgeschlossen für die Frage der Berufsorientierung, macht einiges. Aber der Regelfall ist doch nicht, daß in den Bereichen, die es am nötigsten hätten, etwa in den Geisteswissenschaften, daß gerade da die Hochschullehrerschaft besonders intensive Kontakte zur Wirtschaft hielte oder besonders aktuell über den Arbeitsmarkt informiert ist. Hier sind die Defizite oft am größten. Aber ein Teil der Hochschullehrerschaft, ich betone es gern, ist sehr aufgeschlossen. Wir haben außerdem ein fachliches Potential an den Hochschulen. Ich denke vorrangig an die Bereiche Erziehungswissenschaft, aber auch Psychologie - wenn ich an Bewerbertraining denke; hier kann man einiges an Fundus aktivieren, den die Hochschulen bereits haben. Die Studienberater sind aufgeschlossen. Wir sind bereit, in das Gebiet der Berufsorientierung hineinzugehen, aber wir können nicht alles machen. Und hier ist es ganz wichtig, daß wir in dieser entscheidenden Situation auch eine entsprechende Unterstützung, ein positives Feedback von den Leitungsinstanzen bekommen. Und da ist die Hochschulrektorenkonferenz genauso angesprochen wie das Bundesministerium, ich wähle die Kurzform, nach Prüfung selbstverständlich. Aber irgendwann muß aus der Prüfung auch ein positives Feedback kommen, und darum bitte ich.

Holzamer:

Eine Wortmeldung, bitte sehr.

Frank Schneider, Humboldt-Universität Berlin:

Ich möchte die Position des Hochschulabsolventen einnehmen. Ich bin erst seit vier Monaten im Beruf. Zunächst möchte ich auf die eine Bemerkung von Herrn Dr. Mönikes eingehen, der sagte, daß die Kultur der Unternehmen hier in Deutschland so ausgerichtet ist, daß sie - von einigen größeren Unternehmen abgesehen - nicht gewillt sind, an die Universität zu gehen. Aber liegt denn nicht gerade dort die Chance, durch einen Careers Service eine solche Kulturänderung oder Einstellungsänderung hervorzurufen und vielleicht ein neues Potential an Arbeitgebern an die Universität zu bringen? Spricht es denn nicht eigentlich dafür, so eine offizielle, auch anerkannte Institution einzurichten, die getrennt von den Studentenorganisationen professionell arbeitet und mit den Unternehmen eine Tradition entwickelt, die der Berufsfindung dient.

Holzamer

Vielen Dank.

Mönikes:

Darf ich die Frage jetzt beantworten?

Holzamer:

Ja natürlich, das müssen Sie sogar. Ich habe natürlich auch immer die Uhr vor mir. Hier sind eigentlich direkt Herr Professor Weiss und Herr Dr. Mönikes angesprochen und zwar, wie Sie sich im Spannungsfeld bewegen: Auf der einen Seite erst vorsichtig prüfen, ausländische Mo-



delle nicht ungesehen übernehmen; auf der anderen Seite Dampf machen. Ist das nicht etwas Verrücktes? Wie werden Sie sich bewegen, Herr Dr. Mönikes?

Mönikes:

Flott, Herr Holzamer, bewege ich mich. Ich will mal seriös versuchen, auf die gestellte Frage zu antworten. Meine Wahrnehmung, sage ich sehr vorsichtig, ist die, daß deutsche Betriebe, je kleiner sie sind, um so intensiver zu den Hochschulen auf Engelshänden getragen werden müssen. Beispiel: Die Einführung der Praxissemester im Fachhochschulbereich kostete uns bis zu ihrer bundesweiten Durchsetzung ca. 20 Jahre, und das alles auf gesetzlicher Grundlage.

Man muß andere Vehikel benutzen, denke ich mal. Und ich habe ja nicht gesagt, Herr Holzamer, daß ich gegen den Careers Service sei, ich habe gesagt, wir müssen schauen, was an guten Erfahrungen aus dem Ausland unter deutschen Bedingungen genutzt werden kann. Und ich habe mehr gesagt, als unter solchen Verhältnissen von einem Regierungsvertreter überhaupt zulässig ist. Ich habe gesagt, es gibt sogar in einem gewissen Umfang in bestimmten Töpfen finanzielle Mittel. Nur, in unserem komplexen föderalen Staat ist es ein gesamtstaatliches Kunstwerk, 16 Länder, und dabei bleiben wir ja zunächst mal seit Brandenburgs mannhafter und frauenhafter Abstimmung, 16 Bundesländer gemeinsam auf einen vernünftigen Weg zu bringen, und dann noch mit den Bayern - das ist ein besonderes Thema.  
(Gelächter)

Ich will realistisch bleiben. Ich denke, es ist ein langer Weg.

Holzamer:

Herr Professor Weiss. Dampf machen Sie, flott sind Sie (zu Herrn Dr. Mönikes gewandt).

Prof. Weiss:

Bevor ich Dampf mache, zwei Bemerkungen zu Themen, die angesprochen wurden: 1. Unternehmenskultur in Deutschland; in der Tat, da unterscheidet sich Deutschland etwa von den angelsächsischen Ländern. Die HRK hat etwa vor vier Wochen in Zusammenarbeit mit der Industrie eine große und aufwendige Tagung über Weiterbildung zum Thema „Lebenslanges Lernen“ veranstaltet. Dort waren die Hochschulen praktisch unter sich. Aus der Industrie waren vielleicht drei, vier Vertreter, nach meinem Überblick, erschienen. Da muß auch erst noch Interesse geweckt werden.

2. Datenbanken bei Arbeitsämtern; da kann man natürlich durch persönliche Initiative einiges erreichen. Bei uns in Leipzig - ich lege übrigens Wert darauf, nicht dauernd als Vizepräsident apostrophiert zu werden, ich bin nebenbei noch Rektor von Leipzig, da lege ich Wert darauf - in Leipzig gibt es auf der Arbeitsebene zwischen unserem Studienberatungszentrum und dem Arbeitsamt intensivste Kontakte, und die werden einmal im Jahr untermauert durch ein Spitzengespräch, und da werden solche Dinge natürlich auch besprochen. Wir arbeiten in Leipzig durchaus gut Hand in Hand, und das könnte ich nur weiterempfehlen. Nun zu dem von Ihnen angesprochenen Problem der Schlüsselqualifikation. Was sind denn Schlüsselqualifikationen? Das ist offensichtlich die Fähigkeit zu komplexem Arbeiten, Teamfähigkeit, Umgang mit Sprache, Einfühlen in fremde Kulturen, soziale Kompetenz, kreatives Denken. Man kann es auch zusammenfassen, wie es Tyl Neckar getan hat: Der humanistische Generalist ist gefragt. Europa verlangt neue Bildungsschwerpunkte. Gefragt ist in Zukunft zunehmend der Mensch mit möglichst breiten Bildungsansätzen, der eine flexible Haltung zum beruflichen Einstieg hat. Das Anhäufen von Detailwissen verliert an Bedeutung, da es immer rascher veraltet. Genau das ist die Aufgabe der Universität, dieses Nicht-Detailwissen zu vermitteln. Das können nicht alleine irgendwelche Verwaltungseinheiten der Universität tun, das ist Gesamtaufgabe der Universität, und dazu steht sie ja auch.

Holzamer:

Herr Schulze, Sie gehören nicht dem viel gescholtenen Mittelstand an, aber vielleicht brechen Sie doch einmal für die „Nichtpräsenten“ eine Lanze.

Mönikes:

Für die Zulieferer.

Schulze:

Auch für die Zulieferer. Auch, wenn ich den Geschmack des Herrn Dr. Mönikes, was die Wahl seines Transportmittels angeht, natürlich sehr billige, stimme ich nicht mit ihm überein, was das Engagement der Unternehmen angeht bzw. die Berührungängste von Unternehmen zu den Hochschulen. Ich denke, und das habe ich, glaube ich, doch in dem einen oder anderen Workshop gestern auch gespürt, daß Berührungängste eher auf Seiten der Universitäten zu beobachten sind, d.h., vielleicht etwas überspitzt formuliert, man möchte sich eben ungern zum Handlanger von irgendwelchen Unternehmensinteressen machen, was ich auch absolut verstehe, was aber auch kein Unternehmen verlangen würde. Wenn man sich als Dienstleister von Studenten versteht, sehe ich nicht in besonders starkem Maße den Widerspruch, im gleichen Maße auch die Dienstleistung für das Unternehmen auszuüben, weil das eine mit dem anderen eben sehr stark zu tun hat. Und ich glaube auch, was z. Z. noch in Deutschland fehlt, ist ein Vertrauensverhältnis, was ich bei den Kollegen aus Großbritannien eigentlich in den letzten Tagen in einem Maße festgestellt habe, das mich immer noch, obwohl ich das System relativ gut kenne, immer noch beeindruckt. Dieses Vertrauensverhältnis ist meiner Ansicht nach die Grundvoraussetzung für eine vernünftige Kooperation. Wenn dieses Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmen und Hochschule oder, spezifischer gesagt, Careers Advisory Service nicht da ist, dann wird eine vernünftige Zusammenarbeit nicht klappen. Wenn die Careers Advisory Services oder die Universitäten im allgemeinen der Meinung sind, die Unternehmen möchten sie ausnutzen oder ihre Dienste ausbeuten für ihre Zwecke, dann ist das der falsche Weg. Ich glaube einfach, wenn da ein Vertrauensverhältnis geschaffen wird, auf das man aufbauen kann, und wo man als Unternehmen sagen kann: Ich verlasse mich auch auf die Auswahl eines Careers Advisory Services, ich verlasse mich auf die Empfehlung, dann, glaube ich, ist das der Grundstein für eine fruchtbare Zusammenarbeit.

Holzamer:

Vielen Dank, Herr Schulze. Vielleicht ist dieses Vertrauensverhältnis in England wirklich das Ergebnis der einschneidenden Roßkur, die dieses Land hinter sich gebracht hat. Da haben ja Universitäten und Industrie gemeinsam gelitten. Vielleicht haben sie dadurch gemeinsam zusammengefunden. Vielleicht steht uns das ja bevor, wenn sonst nichts passiert.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, wir nähern uns dem Ende. Herr Professor Prittwitz wird das Schlußwort haben. Wir warten auf den Abschlußbericht. Ich meine, daß die Diskussion ergeben hat, daß es wenig Sinn macht, immer den anderen in die Pflicht zu nehmen - die einen die Hochschule, die anderen die Politiker, die anderen die Unternehmer, die anderen wen auch immer. Ich bin ein Verfechter der sogenannten Chaostheorie, das bedeutet, wenn jeder im Kleinen ein bißchen in die richtige Richtung tut, vielleicht entsteht ja irgendwo ein Hurrikan, der wirklich im Großen etwas bewirkt. Hier, an der Universität Rostock, scheint eine gewisse Aufgeschlossenheit zu sein, nicht zu warten, was andere machen, was die Unternehmer tun, was Bonn, was die Hochschulrektorenkonferenz macht, sondern einfach mal zu schauen, was können wir, also Rostock, mit unseren bescheidenen Mitteln selbst tun, ohne auf die anderen zu warten. Und Herr Professor Prittwitz, daher Ihr Schlußwort.

Prof. Prittwitz:

Also, ich greife das gern auf. Ich finde diese Version der Chaostheorie eine sehr vernünftige. Ich habe zu viele Freunde aus dem vor allem amerikanischen Bereich, die sich lustig machen darüber, daß wir jahrelang erst mal nach einem Globalkonzept forschen, bevor es an die Aktivitäten geht. 'Act local' ist das Stichwort, und ich denke, daß wir das in Rostock mit Unterstützung von Frau Teichmann auch hinbringen und vielleicht auf einer chaotischen Ebene sagen, Arbeitgeber dieser Region, kommt mal zu uns, wir kommen zu euch. Ich wollte aber eigentlich nicht das Schlußwort haben, sondern noch eine kleine Anmerkung machen. Wir haben kritisch über Arbeitgeber gesprochen, vor allem im Mittelstand, wahrscheinlich, weil er nicht vertreten ist. Im Grunde genommen muß man hier sehr viel härtere Kritik an dem Arbeitgeber 'Öffentlicher Dienst' führen. Die sind nun nämlich überhaupt nicht interessiert daran, sich jemanden irgendwie auszusuchen, sondern denken, das Beste wird schon automatisch zu uns kommen. Ich bin mit einem Stipendienprogramm in Amerika gewesen, und die Wirtschaft hat sich sehr für alle Absolventen interessiert. Wo wir Schiffbruch erlitten haben, war im Öffentlichen Dienst; die haben gesagt: Stell' dich mal hinten an und bewirb Dich, und dann gucken wir mal, ob du irgendwo mit A 13 anfangen kannst. Also, dieses Desinteresse, was dazu führt, daß der Öffentliche Dienst ja auch nicht unbedingt besser wird, wenn ich das mal so sagen darf, das scheint mir, sollte man an der Stelle auch noch einmal erwähnen und auch den Arbeitgeber Öffentlicher Dienst auffordern, sich an dieser Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Universitäten zu beteiligen. Ansonsten denke ich wirklich, das Stichwort ist nicht, entweder denken oder großartig mit viel Dampf und Flottheit Globales entwickeln, sondern während des Prüfens auf der lokalen Ebene handeln.

Holzamer:

Herzlichen Dank. Ihnen vor allen Dingen herzlichen Dank für Ihr Interesse und für Ihre Geduld. Herr Raban, Sie haben, glaube ich, das Schlußwort für die gesamte Konferenz.





## **Summary and Outlook**

I cannot summarize two and a half days work in 20 minutes and, as you will get a full report in due course. I will concentrate on a few key points. Many have emerged in different ways throughout the conference.

One of the themes which has emerged throughout has been change. We live in a changing world, and an unpredictable world. There is a need for flexibility, both from us and from students. We are affected by economic changes in our own country and globally, and these economic changes affect both the resources which we have to do our work with and the labour market for university graduates.

We are affected by changes in educational policy, both nationally and in our own universities. In particular, we are affected by the development of mass systems of higher education, referred to by Dr Mönikes.

So the problem is not whether to change: it is what to change to.

Twenty-five years ago, when I started as a Careers Adviser, much of the debate about the relationship between higher education and the labour market was about supply and demand - questions were asked like "how many engineers will we need in the year 2001?" - or it was about training, and the role of universities in training graduates for particular jobs, a theme which emerged this morning.

The debate about supply and demand is no longer feasible in a European context because countries are not producing graduates just for their home market. There was never, in any case, agreement about how many graduates were needed. Nor was there agreement about jobs they should be trained to do. It was therefore very easy for universities to resist demands to be more responsive because employers never agreed on what they wanted and the only certainty about forecasts was that they would be wrong.

In the last few years, the debate has become more sophisticated and is now much more about skills and competencies, which is much more difficult for the universities to dismiss as nonsense. At a general level, there is now considerable agreement, which has emerged in many of the sessions of this conference, about what some of those skills, teamwork skills, flexibility, language skills, adaptability, the ability to operate in cross-cultural situations etc.

However, even if we have more agreement about the skills that higher education needs to give its graduates, there still remain major questions about how we should impart them.

There is also general agreement that we need to provide students with more help and support. The question is not so much "if" but "how", "when", and "by whom"? If one looks at the question of how such support should be provided, it is clear that there is no global or European answer to the challenge posed by Mr Holzamer. All the models which have been presented during the conference have shown the need for answers to fit local situations. Daan Vunderink quoted the remark about 'adapting' rather than 'adopting', Sabine Teichmann stressed the im-

portance of linking careers advice to studies and study advice which, again, has to be interpreted locally in the context of particular courses.

If one looks at when support is needed, different countries and different educational systems require students to take decisions at different times. It may be necessary to decide on choice of career when choosing a course. It may be possible to postpone career choice until after graduation. The market is becoming more flexible - sometimes because it is more interested in skills and personality and is less focused on sheer knowledge - but that change is slow and only affects certain types of work. One also has to take into account the tendency for lifelong careers to disappear - as explained by Mr Hasan when he talked about the average numbers of jobs that people may have in future during their working life. Careers advice is not, therefore, an injection at a single point of time. There is general agreement about the need to give students the skills to make good choices, to obtain for themselves the necessary information and to present themselves effectively when making job applications. There is a proverb that if you give a man a fish, he can feed his family today; if you teach him how to fish, he can feed his family for the future. Essentially that is also true about the skills needed to make good career choices which can last a life-time.

This process needs to start at school, to continue through higher education and into working life. That transition from education to working life is also, itself, taking longer and longer.

Then there is the question of who should provide the advice and there has been much debate throughout the conference about whether it should be done by specialist careers counsellors and, if so, whether they should be based within universities or even within faculties, or whether they should come from outside - for example from public employment services or private agencies. Alternatively, such advice could be part of the role of general student counsellors or of teaching staff, or even of students themselves, helping each other through associations and other activities.

It may not matter which of these solutions, or which mix of them is adopted. Each system needs to decide on the best way of providing the support, the best time and the best people to do it. There is, however, a major challenge to co-ordinate these activities across different agencies who may be involved.

There are also issues about how far careers guidance can go. There is some demand from employers for universities to preselect candidates on their behalf, but do we know enough about our students, especially in universities which are increasing in size? In any case, is there a conflict of interest between helping individuals and gaining their confidence and at the same time acting as selectors for employers?

Each one of you will have to find his/her own answers to these questions. We have had the image of chaos theory during the conference. There is also the famous saying of Mao Tse Tung, "Let a hundred flowers bloom".

We decided to hold this conference because of the debate in Germany about the role of universities in providing careers guidance, but we hope that it has helped also those of you who are already involved in this field from other countries to re-think and re-examine what you are doing, as well as helping those who are considering starting something new. We hope that the conference has stimulated ideas, prompting you to look at your own situation in European context - an aim which is particularly important for FEDORA. We hope that it has given you







## Teilnehmerliste

<u>Name</u>	<u>Einrichtung</u>
Tuula <b>Antola</b>	Helsinki University of Technology, Finland
Tapio <b>Anttonen</b>	Universität Kuopio, Finland
Heinz <b>Augenstein</b>	Universität des Saarlandes
Collette <b>Aungier</b>	Trinity College Dublin, Irland
Christoph <b>Bäcker</b>	Universität-Gesamthochschule Paderborn
Hans-Martin <b>Bartholt</b>	Frankfurter Allgemeine Zeitung, Handelsblatt
Elke <b>Bartl</b>	Schlumberger Holding, Hannover
Ralf <b>Becker</b>	NORDUM GmbH, Kessin
Eija <b>Bergmann</b>	Helsinki University, Finland
Torsten <b>Berner</b>	Staufenbiel Institut, Köln
Frank <b>Bernhardt</b>	Universität Rostock
Karin <b>Bieske</b>	Technische Universität Ilmenau
Reinhart <b>Böhm</b>	Technische Universität Braunschweig
Sophia <b>Boleckis</b>	Helsinki University, Finland
Matthias <b>Borgmann</b>	Technische Universität Berlin
Katrin <b>Breitschu</b>	Universität Rostock
Jens <b>Bromme</b>	Universität Rostock
Hubert <b>Bronk</b>	Universität Szczecin
Manuela <b>Brusalis</b>	Advisory & Placement Center, Bukarest, Rumänien
Annelies <b>Burgers</b>	Erasmus Universiteit Rotterdam, Niederlande
Marek <b>Bury</b>	Szczecin University of Agriculture, Polen
Val <b>Butcher</b>	Leeds University, GB
David <b>Chamberlain</b>	Oxford University, GB
Marc <b>Cloes</b>	Université de Liège, Belgien
Jürgen <b>Damerius</b>	Universität Greifswald
Margaret <b>Dane</b>	Careers Advisory Service, University of Edinburgh, GB
Horst-Walter <b>Dörge</b>	Verband Angestellter Akademiker, Köln
Ingrid <b>Eismann</b>	Hochschule für Architektur und Bauwirtschaft, Weimar
Henn <b>Elmet</b>	Estonian Agriculture Universität, Estland
Torsten <b>Enge</b>	Universität Düsseldorf
Uta <b>Fahrenholz</b>	Universität Karlsruhe
Pascal <b>Ferran</b>	Université de Nice, Frankreich
Gudrun <b>Fischer-Saglia</b>	BMW AG, München
Peter <b>Forbes</b>	International Computers Ltd, London, GB
Peter <b>Forbrig</b>	Universität Rostock
Corinna <b>Forsskühl</b>	Swedish School of Economics and Business Administration, Schweden
Catherine <b>Foulon</b>	Université de Rennes, Frankreich
John <b>Franks</b>	Universität Hull, GB
Suzanna <b>Freibergova</b>	Center for Higher Education, Prague, Tschechien
Francoise <b>Gaudel</b>	Université de Rennes, Frankreich
Karin <b>Gavin-Kramer</b>	Freie Universität Berlin
Birgit <b>Giesen</b>	Staufenbiel Institut, Köln
Helmut <b>Goos</b>	Universität Osnabrück
Manfred <b>Großmann</b>	Universität Bayreuth



Hans <b>Groffebert</b>	ZAV, Frankfurt a. M.
Thomas <b>Günther</b>	Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg
Claus <b>Haase</b>	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen
Erkki <b>Härkönen</b>	Turku University, Finnland
Abrar <b>Hasan</b>	OECD Paris, Frankreich
Denise <b>Haslam</b>	Derby University, GB
Kornelia <b>Haugg</b>	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
Evelin <b>Häusler</b>	Technische Universität Chemnitz-Zwickau
Peter <b>Hauswaldt</b>	ZAS Marburg
Dieter <b>Hein</b>	Fachhochschule Wismar
Ulrike <b>Helbig</b>	Universität Hamburg
Walter <b>Hell</b>	BMW AG, München
Elmet <b>Henn</b>	Estonian Agricultural University, Tartu, Estland
Hans-Herbert <b>Holzamer</b>	Süddeutsche Zeitung, München
Harro <b>Honolka</b>	Universität München
Mariella <b>Horster</b>	Universität Rostock
Anna <b>Hortal</b>	Universitat Politecnica de Catalunya, Barcelona, Spanien
Margareta <b>Húbinette</b>	Universität Uppsala, Schweden
Marja <b>Ijas</b>	Helsinki School of Econom. and Buisness Administration, Finnland
Petra <b>Jauk</b>	Fachhochschule Jena
Jutta <b>Johmann</b>	Universität Hannover
Horst <b>Joswig</b>	Universität Rostock
Marc <b>Joucla</b>	Université de Paris Sud, Frankreich
Michael <b>Jung</b>	Koordinierungsstelle für Studienberatung in Niedersachsen
Petra <b>Kabisch</b>	Universität Magdeburg
Renate <b>Kettner</b>	Universität Rostock
Seija <b>Kiiskilä</b>	Universität Oulu, Finnland
Joachim <b>Klaus</b>	Universität Karlsruhe
Anne-Margriet <b>Klaver</b>	Universiteit Amsterdam, Niederlande
Rainer <b>Kohlschmidt</b>	Universität Rostock
Dietmar <b>Königsfeld</b>	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln
Kerstin <b>Kosche</b>	Universität Rostock
Martina <b>Kozica</b>	Bayrische Vereinsbank, München
Wolfgang <b>Kramer</b>	Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
Hermann <b>Kriegeskorte</b>	Fern-Universität-Gesamthochschule Hagen
Spyros <b>Kriwas</b>	Universität Patras, Griechenland
Birgit <b>Kubik</b>	Universität Rostock
Robertas <b>Kupstas</b>	Kaunas Technical University, Lettland
Kirsti <b>Kylä-Tuomola</b>	Ministry of Education, Finnland
Francois <b>Lebas</b>	Université de Bordeaux, Frankreich
Nicole <b>Leray</b>	Université de Paris Sud, Frankreich
Peter <b>Lindroos</b>	Turku Employment Office, Finnland
Tarja <b>Linna</b>	Technische Universität Helsinki, Finnland
Timo <b>Lunden</b>	Universität Abo, Schweden
Oliver <b>Maassen</b>	Bayrische Vereinsbank, München

<b>Isabelle Mabile</b>	Universität Rostock
<b>Sharon MacBeath</b>	EMDS Paris, Frankreich
<b>Ralf Mahler</b>	Universität Hannover
<b>Cristian Mandl</b>	AIIESEC Brüssel, Belgien
<b>Detlef Markmann</b>	Universität Bochum
<b>Margaret Meijeking</b>	Erasmus Universiteit Rotterdam, Niederlande
<b>Nicola de Menezes</b>	EMDS, Köln
<b>Annik Messiaen</b>	Université de Bruxelles, Belgien
<b>Manfred Meyer</b>	Universität Karlsruhe
<b>Martha Meyer-Althoff</b>	Universität Hamburg
<b>Francoise Michaux-van der Mersch</b>	Universität de Louvain, Belgien
<b>Angela Moisl</b>	Universität Wien, Österreich
<b>Klaus Nebel</b>	Fachhochschule Merseburg
<b>Regina Neumann</b>	Universität Rostock
<b>Barbara Nickels</b>	Universität Lüneburg
<b>Wolfgang Nieke</b>	Universität Rostock
<b>Veronica Nitschko</b>	Technische Universität Darmstadt
<b>Anne Katrin Nörenberg</b>	Universität Rostock
<b>Jörgen Ohlsson</b>	SACO Stockholm, Schweden
<b>Nicole Palard</b>	Université de Bordeaux, Frankreich
<b>Pirjo Palvianen</b>	Helsinki University of Technology, Finnland
<b>Przemek Pawlak</b>	Universität Torun, Polen
<b>Irene Peter</b>	Technische Universität Ilmenau
<b>Hans Peters</b>	Universität Eindhoven, Niederlande
<b>Richard Pethen</b>	Career Advisory Service, Sheffield University, GB
<b>Edith Piel</b>	Universität Rostock
<b>Jaana Piippo</b>	Universität Kuopio, Finnland
<b>Lydia Plöger</b>	Universität Bielefeld
<b>Myriam Pradet</b>	Université de Rennes, Frankreich
<b>Sandra Pratt</b>	European Commission Brussels, Belgien
<b>Cornelius Prittowitz</b>	Universität Rostock
<b>Ludwig Prohaska</b>	Universität Rostock
<b>Ursula Pütz</b>	Universität Bonn
<b>Antony J. Raban</b>	FEDORA, Cambridge university, GB
<b>Asta Radzeviciene</b>	Universität Vilnius, Lettland
<b>Hans Erich Riedel</b>	Universität Rostock
<b>Jarmo Riikonen</b>	LEONARDO Technical Assistance Office, Brüssel, Belgien
<b>Nenette Ripmeester</b>	Expertise in Labour Mobility, Amsterdam, Niederlande
<b>Irmgard Rieder</b>	Universität Hohenheim
<b>Peter Roelz</b>	Technische Universität München
<b>Gerhart Rott</b>	Bergische Universität-Gesamthochschule Wuppertal
<b>Bärbel Rompeltien</b>	Universität Essen
<b>Claude Roulin</b>	Universität Lausanne, Schweiz
<b>Maryline Roussette</b>	Universität Rostock
<b>Alain Sabatier</b>	EDF-GDF, Paris, Frankreich
<b>Helmut Salewski</b>	Universität Konstanz
<b>Roberto Sammarchi</b>	Foundation Ceur, Bologna, Italien
<b>Harry Schielke</b>	Universität Rostock

<b>Rudolf Schlenzig</b>	Universität Rostock
<b>Jocelyne Schlosser</b>	Institut d' Etudes Politiques de Rennes, Frankreich
<b>Manuela Schmidt</b>	Universität Rostock
<b>Siegfried Schmidt</b>	Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und -planung
<b>Werner Schmidt</b>	Universität Greifswald
<b>Frank Schneider</b>	Humboldt-Universität Berlin
<b>Marita Schneider</b>	Fachhochschule Frankfurt/M.
<b>Marion Schomburg</b>	Universität Kassel
<b>Anne Schnell</b>	Universität-Gesamthochschule Kassel
<b>Regina Schrade</b>	Fachhochschule Bochum
<b>Christian Schröder</b>	Universität Rostock
<b>Rainer Schulze</b>	BMW AG, München
<b>Gesine Selig</b>	Universität Rostock
<b>Karl Setzen</b>	Pädagogische. Hochschule, Schwäbisch-Gmünd
<b>Claus-Peter Sommer</b>	Access, Köln
<b>Grzegorz Spychalski</b>	Szczecin University of Agriculture ,Polen
<b>Katrin Staudé</b>	Universität Trier
<b>Barbara Steiger</b>	Hochschulrektorenkonferenz, Bonn
<b>Judith Strauß - Wunder</b>	Universität Rostock
<b>Emil Pál Strigens</b>	Universität- Gesamthochschule Siegen
<b>Eva Szelke</b>	SACO, Stockholm, Schweden
<b>Linna Tarja</b>	Helsinki University of Technology, Finnland
<b>Nicole Taton-Richelle</b>	Université de Liège, Belgien
<b>Sabine Teichmann</b>	Universität Rostock
<b>Roland Teichmann</b>	Universität Rostock
<b>Tuncer Temiz</b>	Hochschule für Politik und Wirtschaft, Hamburg
<b>Hans-Joachim Tiefensee</b>	Universität Bremen
<b>Falk Triebisch</b>	Universität Kaiserslautern
<b>Karolien V.C. de Wyels</b>	Katholieke Universiteit Leuven, Belgien
<b>Leony Van der Splinter</b>	Rijksuniversiteit Leiden, Niederlande
<b>Eleonore Vos</b>	Vrije Universiteit Amsterdam, Niederlande
<b>Daan Vunderink</b>	Amsterdam Universiteit, Niederlande
<b>Norbert Wangnick</b>	Access, Köln
<b>Patrice Ware</b>	London University, GB
<b>Margit Wauer</b>	Technische Universität Dresden
<b>Cornelius Weiss</b>	Hochschulrektorenkonferenz, Bonn
<b>Ursel Wetzel</b>	FachhochschuleMittweida
<b>Joachim Wittern</b>	Universität Rostock
<b>Malgorzata Wójcik</b>	Progress & Business Foundation, Krakow, Polen
<b>Chantal Wouters</b>	Université de Louvain, Belgien
<b>Volker Zehle</b>	Universität Magdeburg
<b>Wojciech Zenczak</b>	Technische Universität Szczecin, Polen
<b>Bruno Zimmermann</b>	Universität Freiburg



## Adressenliste der Autoren

**Heinz Augenstein**

Universität des Saarlandes  
Zentrum für Studienberatung,  
Weiterbildung und Fernstudium  
Postfach 151150  
D - 66041 Saarbrücken

Tel. 0049-681-302 2043  
Fax. 0049-681-302 4526

**Gudrun Aulerich**

Projektgruppe Hochschulforschung  
Treskowallee 24  
Haus A3  
D - 10318 Berlin

Tel. 0049-30-501 929 49  
Fax. 0049-30-501 929 14

**Colette Aungier**

Trinity College  
Careers & Appointments Service  
East Chapel TCD  
IRL - Dublin 2

Tel. 00353-60-81721  
Fax. 00353-67-93295

**Keith Bell**

Price Waterhouse  
1 London Bridge  
UK - SE1 9Q1 London

Tel. 0044-171-9393000  
Fax. 0044-171-403 5265

**Margaret Dane**

Heriott-Watt University  
Careers Advisory Service  
Riccarton  
UK - EH14 4AS Edinburgh

Tel. 0044-131-451 3390  
Fax. 0044-131-451 3389

**Pascal Ferran**

Université de Nice  
Service Relations Université - Entreprises  
Bureau N112  
Avenue Joseph Vallot  
F - 06100 Nice

Tel. 0033-93-529981  
Fax. 0033-92-076700

**Gudrun Fischer Saglia**

BMW AG  
Petuelring 130  
BMW Haus  
D - 80788 München

Tel. 0049-89-382 27592  
Fax. 0049-89-382 23743

**Peter Forbes**

International Computers LTD.  
ICL House  
1 High Street, Putney  
UK - SW15 1SW London

Tel. 0044-181-7887272  
Fax. 0044-181-5656680

**Karin Gavin-Kramer**

Freie Universität Berlin  
Zentraleinrichtung Studien- und Psychologische  
Beratung  
Brümmerstr. 50  
D - 14195 Berlin

Tel. 0049-30-8385237  
Fax. 0049-30-8383913

**Dr. Hans Groffebert**

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung  
Postfach 170545  
D - 60079 Frankfurt a.M.

Tel. 0049-69-7111 423  
Fax. 0044-69-7111 249

**Abrar Hasan**

Organisation de Cooperation et de Development  
Economiques  
2 rue André Pascal  
F - 75775 Paris Cedex 16

Tel. 0033-1-45249187  
Fax. 0033-1-45249098

**Kornelia Haugg**

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft,  
Forschung und Technologie  
Heinemannstr. 2  
D - 53175 Bonn

Tel. 0049-228-572 122  
Fax. 0049-228-572 096

**Walter Hell**

BMW AG  
Petuelring 130  
BMW Haus  
D - 80788 München

Tel. 0049-89-3895 0  
Fax. 0049-89-3895 5858

**Hans-Georg Holzamer**

Süddeutsche Zeitung  
Redaktion „Hochschule+Beruf“  
Sendlinger Str. 08  
D - 80331 München

Tel. 0049-89-2183 8681  
Fax. 0048-89-2183 8707

**Anna Hortal**

Oficina d' Orientació i Inseració Laboral  
Universitat Politècnica de Catalunya  
Edifici NEXUS  
Gran Capitá, 2-4  
E - 08034 Barcelona

Tel. 0034-393-401 7750  
Fax. 0034-393-401 6312

**Marja Ijas**

Helsinki School of Economics & Business  
Administration  
Career Service Center  
Fredrikinkatu 69A  
FIN - 00100 Helsinki

Tel. 00385-0-431 37 42  
Fax. 00385-0-431 53 12

**Joachim Klaus**

Forum Européen de l' Orientation Académique  
c/o Universität Karlsruhe  
Studienzentrum für Sehgeschädigte  
Engesserstr. 4  
D - 76128 Karlsruhe

Tel. 0049-721-608 2760  
Fax. 0049-721-69 7377

**Dietmar Königsfeld**

Arbeitgebervereinigung Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 72  
D - 50968 Köln

Tel. 0049-221-3795 157  
Fax. 0049-221-3795 295





- Richard Pethen** University of Sheffield  
Careers Advisory Service  
UK - S10 27N Sheffield  
  
Tel. 0044-114-273 8406  
Fax. 0044-114-272 2192
- Sandra Pratt** European Commission DG V  
Rue de la Loi 200  
B - 1049 Brussels  
  
Tel. 0032-2-299 0508  
Fax. 0032-2-299 0480
- Cornelius Prittwitz** Universität Rostock  
Rektorat  
Universitätsplatz 1  
D - 18051 Rostock  
  
Tel. 0049-391-498 1003  
Fax. 0049-381-498 10006
- Anthony J. Raban** Forum Européen de l' Orientation Académique  
Cambridge University Careers Service  
Stuart House, Mill Lane  
UK - CB2 1XE Cambridge  
  
Tel. 0044-1223 38285  
Fax. 0044-1223 338281
- Jarmo Riikonen** LEONARDO Technical Assistance Office  
Avenue de l' Astronomie 9  
B - 1210 Brussels  
  
Tel. 0032-2-22 70 100  
Fax. 0032-2-22 70 101
- Nannette Ripmaester** Experte in Labour Mobility  
Overtoom 49  
NL - 1054 HB Amsterdam  
  
Tel. 0031-20-6836964  
Fax. 0031-20-6836964

- Rainer Schulze**  
BMW AG  
Petuelring 130  
BMW Haus  
D - 80788 München  
  
Tel. 0049-89-382 27667  
Fax. 0049-89-382 25210
- Barbara Steiger**  
Hochschulrektorenkonferenz  
Ahrstr. 39  
D - 53175 Bonn  
  
Tel. 0049-228-887 140  
Fax. 0049-228-887 180
- Ruth Heidi Stein**  
Projektgruppe Hochschulforschung  
Treskowallee 24  
Haus A3  
D - 10318 Berlin  
  
Tel. 0049-30-501929 49/73  
Fax. 0049-30-5019 29 42
- Sabine Teichmann**  
Universität Rostock  
Dezernat für Studium und Lehre  
Universitätsplatz 1  
18051 Rostock  
  
Tel. 0049-381-498 1240  
Fax. 0049-381-498 1241
- Daan Vunderink**  
Universiteit van Amsterdam  
Loopbaan Advies Centrum  
Hoofel LAC  
Binnergasthuisstraat 9  
NL - 1012 ZA Amsterdam  
  
Tel. 0031-20-5252 762 / 461  
Fax. 0031-20-525 294
- Eleonore Vos**  
Vrije Universiteit Amsterdam  
Dienst Studentenzaken  
De Boelelaan 1105  
NL - 1081 HV Amsterdam  
  
Tel. 0031-20-444 5060  
Fax. 0031-20-444 5059



**Cornelius Weiß**

Universität Leipzig  
Rektorat  
Augustenplatz 10/11  
D - 04109 Leipzig

Tel. 0049-341-97 30000  
Fax. 0049-341-97 30009

**Karolien van Cauwelaent de Wyels**

Katholieke Universiteit Leuven  
Naamsesta 63  
B - 3000 Leuven

Tel. 0032-16-32 43 11  
Fax. 0032-16-32 43 30

**Bruno Zimmermann**

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg  
Zentrale Studienberatung  
Wilhelmstr. 26  
D - 79085 Freiburg

Tel. 0049-761-263 4244  
Fax. 0049-761-263 4409



Norddeutsche Neueste Nachrichten (30. April 1996)

### **Internationale Tagung zur Vermittlung von Studenten auf dem europäischen Arbeitsmarkt**

Ein Studium ist längst nicht mehr der Freifahrtschein zu einem gut dotierten Job und kaum ein Studium mündet direkt in einen Beruf. Die Mehrzahl der Hochschulabsolventen wird längere Zeit benötigen, um die angestrebte berufliche Tätigkeit zu finden.

Die Brücke zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt solider zu bauen, das hat sich auch die 4. Europäische Konferenz der Fedora Employment Group vorgenommen. Vom 5. Mai bis zum 8. Mai werden zahlreiche internationale Gäste in Rostock darüber debattieren, wie die Vermittlung von Hochschulabsolventen in den europäischen Arbeitsmarkt verbessert werden kann. Es soll den Hochschulen Hilfestellung gegeben werden, um leistungsfähige Methoden bei der Vermittlung ihrer Studenten zu entwickeln.

Zunächst wird die Situation auf dem europäischen Arbeitsmarkt aus Sicht der Wirtschaft, der Europäischen Union, der Studierenden sowie der Hochschullehrer erläutert werden. Anschließend werden verschiedene Beratungs- und Vermittlungsmodelle vorgestellt. Deutsche Hochschulen haben gerade hier ein großes Defizit, da die Bundesanstalt für Arbeit dieses Feld viel zu lange für sich allein in Anspruch genommen hat. Welches Modell käme für Deutschland in Frage: das britische, das der Amsterdamer Universität? Können deutsche Universitäten aus diesem europäischen Erfahrungsaustausch Erkenntnisse und Ergebnisse für sich ableiten? Die Konferenz soll darauf Antworten geben.

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung Nr.6 Juni 1996

### **Auslandsbrief der ZAV Mitteilungen aus der internationalen Arbeitsvermittlung**

FEDORA - Konferenz in Rostock

Vom 5. bis 8. Mai 1996 fand an der Universität Rostock eine internationale Konferenz zum Thema „Hochschulabsolventen für den europäischen Arbeitsmarkt - eine Herausforderung für die Universitäten“ statt. Nach der Konferenz in Cambridge (1990), Louvain-la-Neuve (1992) und Barcelona (1994) war dies die vierte europäische Konferenz, die die FEDORA Employment Group initiierte und unterstützte.

FEDORA, das Kürzel steht für Forum Europeen de l'Orientation Academique, ist ein Zusammenschluß von Hochschulangehörigen, Wirtschaftsvertretern, Personalberatern und Vertretern von Vermittlungsagenturen aus verschiedenen europäischen Ländern. Insgesamt besteht FEDORA aus verschiedenen Arbeitsgruppen, die sich im zweijährigen Rhythmus treffen. Diese beschäftigen sich unter anderem mit: Ausbildung, Praktikum, Behinderten, Psychologischer Beratung, Beschäftigung, Graduiertenförderung.



Die Arbeitsgruppe „FEDORA-Beschäftigung“ hat vor allem zum Ziel, den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und Absolventen europaweit bei der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen behilflich zu sein.

Da die Teilnehmer der Konferenz aus über 15 europäischen Ländern kamen, gab es ausgezeichnete Gelegenheiten, die Situation von Hochschulabsolventen bzw. Jungakademikern im europäischen Maßstab zu vergleichen bzw. Ähnlichkeiten zu identifizieren.

Ein Stichwort bestimmte die Diskussionen und die Vorträge der Konferenz: Patchwork-Karriere von Hochschulabsolventen. Fast in allen westeuropäischen Ländern ist es so, daß vor der „eigentlichen“ Karriere oder Laufbahn bereits ein ganzes Set von Zusatzqualifikationen und kürzeren Berufserfahrungen stattgefunden haben sollte.

Hier wurde deutlich, daß die Studien- und Berufsberatung nach neuen Wegen suchen muß, um - in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung - den Übergang von der Hochschule auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Studienberatung bekommt damit eine neue Brückenfunktion. In diesem Zusammenhang stellten Studienberater aus England, den Niederlanden und Frankreich Modelle des „Careers Advisory Service“ vor. In der Bundesrepublik versucht die Universität Rostock, einen solchen Dienst zu etablieren.

Besonders wichtig ist es in diesem Kontext, daß jungen Hochschulabsolventen Möglichkeiten eröffnet werden, im Ausland für einige Zeit zu arbeiten. Bedauert wurde in diesem Zusammenhang, daß ein Großteil der EU-Programme nicht für diese Zielgruppe gedacht ist. Es sollte eine Aufgabe für die Hochschulen und die Arbeitsverwaltung sein, hier „Wege ins Ausland“ zu eb-  
nen.

Süddeutsche Zeitung (8./9. Juni 1996)

#### 4. Fedora Employment Konferenz

#### **Market place der Universitäten Jobvermittlung an der Universität?**

Von HANS-HERBERT HOLZAMER

„In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die Beratung und Vermittlung von Hochschulabsolventen stark verändert.“ stellte Hans Groffebert von der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV) fest. „Die Zahl der Studierenden steigt und gleichzeitig nehmen die Arbeitsmarktprobleme auf der Ebene von Fach- und Führungskräften zu.“ Besonders der Einstieg ins Berufsleben gestalte sich kompliziert. Die Hochschulen und die Dienststellen der Arbeitsverwaltung, so der Experte auf der Fedora-Konferenz vor wenigen Tagen weiter, müßten sich „auf diese gegebene Situation einstellen und gemeinsame Programme entwickeln.“ Genau mit dieser Forderung tun sich aber die deutschen Hochschulen schwer. Daß sie damit in Europa weitgehend allein stehen, zeigte die Konferenz.

Die Fedora (Forum European de l'Orientation Academique) ist ein auf Initiative der Europäischen Union zustande gekommener Kreis von Studienberatern, der in mehreren Untergruppen bildungspolitisch-universitäre Probleme erörtert. Die Fedora Employment Group bemüht sich seit Jahren um einen Brückenschlag zwischen Hochschule und privatem Unternehmertum. Die an der Rostocker Universität durchgeführte internationale Konferenz „Hochschulabsolventen für den europäischen Arbeitsmarkt - eine Herausforderung für die Universitäten, Berufsberatung in der Studienberatung“ beschäftigte sich konkret mit der Frage, ob ausländische Modelle für Deutschlands Universitäten taugen. Das Modell, an dem sich die meisten Länder, etwa die Niederlande und Polen, orientieren, ist das englische der Careers Advisory Services, das an allen 130 Hochschulen des Landes eingeführt worden ist. Hier wird nicht nur beraten, sondern auch Jobs vermittelt, was in Deutschland möglich wäre, seitdem das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit gefallen ist.

Wie die Podiumsdiskussion jedoch zeigte, halten es weder die Hochschulrektoren-Konferenz (HRK) noch das Bildungsministerium (BMBFT) für nötig, sich mit den Überlegungen, geschweige denn mit konkreten Maßnahmen zu beeilen.

HRK-Vize Professor Cornelius Weiss, Rektor der Universität Leipzig, verwies darauf, daß Aufgabe der Universitäten nicht die Vermittlung von Berufsfertigkeit, sondern von Berufsfähigkeit sei. Angesichts der sich ständig ändernden Berufsbilder müsse die Beratung der Studenten im Vordergrund stehen, und dies geschehe bereits. Daß sich Professoren im Einzelfall auch um die konkrete berufliche Zukunft eines Examinierten kümmern, verstehe sich von selbst. Ob man generell in die Jobvermittlung einsteigen solle, bedürfe noch intensiver Diskussionen. So sah es auch der Leiter der Abteilung „universitäre Erziehung“ im BMBFT, Wolfgang Mönikes. Vordringlich sei die Beratung zu verbessern, immerhin habe sich der Anteil der Hochschulabsolventen von 5 auf inzwischen 30 Prozent der Jugendlichen erhöht. Wichtig sei auch, den Dialog zwischen Universität und Betrieb zu verbessern - bereits während des Studiums. Da die Berufschancen der Jungakademiker noch deutlich besser seien als die ihrer weniger qualifizierten Altersgenossen, sei zusätzliches Engagement in diesem Bereich nur schwer zu vertreten.

### **Ressourcenverschwendung**

Daß dieses Zögern von Seiten der Wirtschaft nicht verstanden wird, ist angesichts der Tatsache, daß ein unbeschäftigter Ingenieur eine größere Ressourcenvergeudung darstellt als zehn arbeitslose Ungelernte, leicht zu verstehen. Keith Bell, Einstellungs-Beauftragter von Price Waterhouse im Vereinigten Königreich, plädierte dafür, daß die Fakultäten ihr Wissen über die Befähigung ihrer Mitglieder verwerten sollten. So könnte die universitäre Job- Vermittlungsstelle der „market place“ werden, an dem die Qualität der Hochschule definiert würde. Für die Unternehmen auf der anderen Seite sei ein solcher Filter angesichts der Flut von Bewerbungen nahezu unverzichtbar. Auch Rainer Schulze, der sich für BMW um die Kommunikation zu den Universitäten kümmert und einer der deutschen Vertreter in der Fedora Employment Group ist, empfahl den Universitäten, die bessere Kenntnis ihrer Studenten zu nutzen. Dies sei gegenüber kommerziellen Vermittlern ein erheblicher Vorteil.

Unterstützung fanden sie bei Margeret Dane von der Heriott-Watt Universität in Edinburgh, die nur mit Mühe ihre Bedenken verbergen konnte und versuchte, mit einem Flugblatt die guten Gründe dafür verständlich zu machen. Die Vorteile der Careers Services lägen gerade in der engen Verzahnung von Ausbildung und der Erschließung von Berufschancen. Sekundiert wurde ihr von der Amsterdamer Universität und zwei deutschen Hochschulvertretern, Professor Cornelius Prittwitz, Rechtslehrer an der Universität Rostock, und Heinz Augenstein, der an der Universität des Saarlandes das Studienzentrum leitet, in das „berufliche Daten einbezogen werden. Letztere verlangten schnellere Überlegungen der deutschen Bürokratie.



Vielleicht hatte Keith Bell das passende Stichwort gefunden, um klarzumachen, daß sich die Hochschulen nicht hinter dem Begriff verstecken dürfen, nur für die „Berufsfähigkeit“ zuständig zu sein: Wer, wenn nicht sie, ist für die Fähigkeit der Absolventen verantwortlich (employability), eingestellt zu werden

Frankfurter Allgemeine Zeitung (15. Juni 1996)

### **Bildungsanstalt oder Dienstleister?**

Deutsche Professoren als Karriereberater am Akademiker-Arbeitsmarkt

Deutschland besitzt nach Angaben des European Employment Services (Eures) mit 4,9 Millionen Führungskräften den geringsten Führungskräfteanteil in der Europäischen Union. Auf 100 Beschäftigte kamen gerade neun Manager. In Großbritannien sind es nahezu doppelt so viele. Das, so sagen Fachleute, sei typisch für den Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft.

Für Hochschulabsolventen, die unter den Führungskräften mit steigender Tendenz die Majorität bilden, bieten sich indessen gute Chancen: Der Trend zur Akademisierung vieler Arbeitsplätze wird auch von Arbeitgeberseite bestätigt. Walter Hell, in der Münchener BMW-Zentrale zuständig für die Personalbeschaffungssteuerung, Organisationsentwicklung und Arbeitsstrukturen, ist sich dessen mit Blick auf das eigene Haus sicher. Der Anteil der Akademiker an der Gesamtbelegschaft, daran läßt er keinen Zweifel, werde wachsen. Deren absolute Menge sei freilich eine Frage der Konjunktur. Ihr entscheidender Vorteil, so ist als Begründung von vielen Seiten zu hören, sei die größere Geschwindigkeit, mit der sie in komplexen Problemsituationen Entscheidungen zu treffen in der Lage wären.

Gleichwohl, noch hat der Boom nicht begonnen und ist die Einstellungsbilanz rückläufig. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 1995 vierzehn Prozent weniger Führungspersonen zur Besetzung ausgeschrieben. Dem gesellt sich ein zweiter negativer Entwicklungsstrang hinzu. Während sich in vielen Nachbarländern bei den Neueinstellungen eine Trendwende zugunsten jüngerer Führungsnachwuchskräfte vollzog, sind die Zahlen in Deutschland bislang noch mager, in dieser Negativbilanz übertroffen nur noch von Italien. Anders als in den Unternehmungen aller anderen Mitgliedsstaaten, die in ihrer Mehrheit an eine Aufstockung des Führungskräftebestandes denken, stehen die Aussichten dafür hierzulande schlecht. Hier beabsichtigen immerhin ebenso viele Betriebe Führungskräfte abzubauen, wie andere ihre Zahl erhöhen wollen.

Zögerlich noch, nicht selten auch widerwillig, beginnen die Universitäten jetzt über Strategien nachzudenken, wie sie den Berufseinstieg ihrer Absolventen erleichtern können. Die European Forum for Academic Orientation (FEDORA), eine Arbeitsgemeinschaft von Vertretern europäischer Hochschulen und großer Unternehmen, machte auf ihrer jüngsten Tagung in Rostock einen ersten, wenngleich noch bescheidenen Anfang. Dabei wurde schnell deutlich, daß es nicht allein um die Frage geht, ob die Hochschule die Vermittlung ihrer Absolventen in die eigenen Hände nehmen soll und wie. Das für sich wäre, abgesehen von der Finanzierung, eher einfach. Die britischen und holländischen Universitäten etwa verfügen mit ihren Careers Advisory Services bereits über solide Erfahrungen, die auf deutsche Verhältnisse adaptiert, ohne großen Aufwand zu übernehmen möglich wäre. Darüber nachzudenken gibt es seit dem Fall des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit sowie mit der Auflösung der Fachvermitt-



lungsdienste im übrigen genügend wichtige Anlässe. Doch aus der Sicht weiter Teile der Hochschule stellt sich die Frage viel grundsätzlicher. Da heißt es schlicht: ist die Betreuung der Absolventen beim Übergang in das Berufsleben überhaupt Aufgabe der Hochschule? Oder noch weitergehend: Ist die Universität Bildungsanstalt oder Dienstleister für die Wirtschaft? In der Universitätsszene spricht man etwas despektierlicher, aber treffend vom Gegensatz zwischen Humboldt und Henkel.

Die Welt (22. Juni 1996)

### **Fürchten die Dozenten den Wettbewerb?**

Widerstand gegen Einführung von Careers Advisory Services

Von HANS-MARTIN BARTHOLD

**Berlin** - Es hat sich inzwischen auch unter Gymnasiasten herumgesprochen: Ein erfolgreich abgeschlossenes Studium ist längst kein Freifahrtschein mehr zu einem sicheren und gut dotierten Job. Denn eine Akademikerschwemme droht den bundesdeutschen Arbeitsmarkt zu überrollen. Die Hochschulen geraten damit zunehmend unter Druck. Denn ihre Qualität wird auch am Berufserfolg ihrer Absolventen gemessen.

Doch nähert man sich hierzulande diesem Problem nur zaghaft und zögerlich, wie ein jüngst an der Universität Rostock durchgeführter Kongreß der European Forum for Academic Orientation (FEDORA), eine Arbeitsgemeinschaft von Vertretern europäischer Hochschulen und aus der Wirtschaft, zeigte.

Diskutiert wurde in Rostock die Frage, ob Hochschulen, US-ameranischem Vorbild folgend, Careers Advisory Services haben sollten, die den Absolventen den Übergang von der Hochschule in das Berufsleben erleichtern helfen. Bis auf Deutschland haben die meisten west-, nord- und zunehmend auch osteuropäischen Nachbarn diese Frage bereits beantwortet - positiv. Die hiesigen Universitäten und Fachhochschulen aber tun sich immer noch schwer.

Das verwundert um so mehr, als die Mehrzahl der Studierenden heute ihr Studium vornehmlich als gezielte Berufsvorbereitung verstehen. Sie orientieren sich bei der Wahl des Studienfaches - und vielleicht auch bald des Studienortes - an der entsprechenden Verwertbarkeit der Lehrinhalte - ist doch die beschworene Einheitlichkeit und Gleichwertigkeit der Hochschulbildung schon lange zur Fiktion verkommen. So zeichnet sich bereits jetzt ab, daß in Finanzautonomie entlassene Hochschulen die Erfolgsquoten ihrer Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Wettbewerbsvorteil entdecken.

Just in diesem Augenblick könnten die Careers Advisory Services zum wichtigsten Marketinginstrument avancieren. Doch weder die Hochschulen noch die Bildungsanstalt für Arbeit scheint die Gelegenheit beim Schopfe packen zu wollen. Die Europäisierung des Arbeitsmarktes für Akademiker könnte den Zwang hierfür allerdings spürbar erhöhen. Denn: „Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt“, so der Prorektor der Rostocker Universität Wolfgang Nieke, „prämiert dann nicht mehr nur die Leistungsfähigkeit des einzelnen Absolventen, sondern vor allem und vielmehr die verschiedenen Bildungssysteme, aus denen er kommt.“

Gerade dieser Problematik aber, so wurde deutlich, möchten nicht wenige Professoren unter dem Hinweis auf Notwendigkeit der Freiheit von Forschung und Lehre lieber aus dem Wege gehen. Ebenso wie jene, die die Implementierung hochschuleigener Careers Advisory Services fordern, wissen sie schließlich, daß deren Arbeit nicht ohne Auswirkungen auf den Lehrkörper

bleiben wird. Welcher Professor etwa dürfte es dann noch wagen, Studieninhalte zu vermitteln, die vom Career Service mit Blick auf den Arbeitsmarkt als unbedeutend ausgewiesen werden. Zudem müßten die Hochschullehrer Antwort geben über das Verhältnis von Allgemeinbildung und Anwendungswissen, von Fähigkeiten und Fertigkeiten, von kurz- und langfristigen Berufsqualifikationen. Es geht, wie es in der Universität-Szene etwas despektierlich zwar, aber gleichwohl treffend formuliert wird, um den Gegensatz zwischen Humboldt und Henkel. Auch die Bildungspolitiker stehen dieser Entwicklung, das wurde in Rostock deutlich, mit einem lachenden und einem weinenden Auge gegenüber. Sie befürchten offensichtlich und zu Recht, daß Hochschulen, die sich für den Übergang ihrer Absolventen in das Beschäftigungssystem verantwortlich fühlen, binnen kurzem auch Autonomie bei der Auswahl und Zulassung ihrer Studenten fordern könnten.

In Rostock wurde deutlich, daß die Hochschulen in diesem Prozeß der Unterstützung durch die Wirtschaft bedürfen. Doch die stellt sich ihrer Verantwortung ebenfalls nur widerstrebend. Walter Hell, bei BMW zuständig für Personalbeschaffungssteuerung, gestand als einer der wenigen aus der Reihe der Unternehmen ein, daß man innerhalb der eigenen Mauern noch immer einen viel größeren Aufwand treibe, eine neue Maschine denn einen zukünftigen Mitarbeiter auszuwählen. Zumindest gelobte er Besserung. Immerhin habe man indessen bereits erkannt, daß es darum gehe, nicht die „high-potentials“, sondern die „right-potentials“ zu finden. Der gegenwärtige Arbeitsmarkt freilich, mit einer Fülle gut qualifizierter Bewerber, läßt viele Unternehmen und ihre Spitzenverbände solche guten Vorsätze oft rasch wieder vergessen. Der zur Podiumsdiskussion eingeladene Vertreter der BDA jedenfalls glänzte durch Abwesenheit. Dabei ist es auch im wohlverstandenen Eigeninteresse sehr kurzsichtig, an der Debatte über Form und Inhalte der akademischen Ausbildung beziehungsweise deren Weiterentwicklung nicht teilzunehmen. Das erfolgreiche Agieren der Hochschulen in den Nachbarländern macht deutlich, daß es auch anders geht. So könnte die Frage nach Careers Advisory Services auch die nach der Kultur der Beziehungen zwischen Unternehmen und Hochschulen neu stellen.

DUZ (24/1996)

### **Deutsche Hochschulen bald mit „Careers Advisory Service“?**

Von HANS-MARTIN BARTHOLD

Ein Studium ist längst kein Freifahrtschein mehr für einen gut dotierten Job. Doch nur mühsam finden die Hochschulen in der Debatte um individuellen Nutzen und volkswirtschaftlichen Sinn einer akademischen Ausbildung ihre Position. Die Frage, um die es geht lautet: Ist die Hochschule für die berufliche Karriere ihrer Absolventen mitverantwortlich?

Für Universitäten, die sich dem Humboldt'schen Ideal einer zweckfreien Bildung verpflichtet fühlen, ist das eine durchaus neue, dazu noch provozierende Frage. Bislang mochten sie sich ihr nur zögerlich stellen. Ausweichen können sie aber mittlerweile kaum mehr. Immerhin erkennen die Hochschulen inzwischen zumindest ihre moralische Verpflichtung zur Hilfe beim Übergang vom Studium ins Berufsleben an. Und sie beginnen, wenngleich noch eher widerwillig, über Strategien nachzudenken, wie Hochschulabsolventen dieser Berufseinstieg erleichtert werden könnte. Das abwehrende Beharrungsvermögen hat freilich Gründe. Denn die jetzt beginnende Diskussion um die Zukunft der Hochschulabsolventen auf dem europäischen Ar-

beitsmarkt und die Notwendigkeit der Etablierung hochschuleigener „Careers Advisory Services“ führt schnell zu einer Grundsatzdebatte über das universitäre Selbstverständnis.

Die Fronten sind klar, der Ausgang der Diskussion freilich offen. Die Position der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) formulierte jüngst auf einer Konferenz des European Forum for Academic Orientation (FEDORA) an der Universität Rostock deren Vizepräsident Cornelius Weiss. Aufgabe der Universität sei es, Berufsfähigkeit herzustellen, aber nicht Berufsfertigkeiten zu vermitteln. „Das wollen wir nicht“, machte er unmißverständlich deutlich. Rücken- deckung erhält er dabei vom Bundesbildungsministerium. Der Leiter des Grundsatzreferates Hochschulfragen, Wolfgang Mönikes, bejaht zwar die Notwendigkeit zur Verbesserung der Studienberatung. Über die Einrichtung von „Careers Advisory Services“ unmittelbar an den Hochschulen aber wolle man zunächst noch nicht gründlich nachdenken.

Die Gegenposition formulierte auf dem Hintergrund langjähriger USA-Erfahrungen Cornelius Prittwitz, zur Zeit Professor für Straf- und Strafprozeßrecht, Kriminologie und Kriminalpolitik an der Universität Rostock. Die Hochschulen, so sagt er, müßten endlich zum Selbstverständnis eines Dienstleisters finden, der jemand auswähle, ausbilde und schließlich ins Berufsleben begleite.

Damit sind die Schwierigkeiten der Hochschulen freilich noch nicht vollständig beschrieben. Die Europäisierung des Arbeitsmarktes für Akademiker stellt die deutschen Universitäten schließlich in eine ihnen bisher fremde Konkurrenz. „Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt“, so Wolfgang Nieke, Prorektor der Universität Rostock, „prämiieren nun nicht mehr die Leistungsfähigkeit des einzelnen, sondern vor allem und vielmehr die der verschiedenen Bildungssysteme“. Einer der Wettbewerbsfaktoren scheinere der Berufserfolg der Absolventen zu sein, der von vielen wissenschaftsorientierten Professoren als Kenngröße bis dato allerdings weitgehend vernachlässigt worden sei.

Außerdem wirft die Auflösung der Fachvermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit die Hochschulen in ihrer Verantwortlichkeit für die berufliche Zukunft ihrer Absolventen weitgehend auf sich selbst zurück. Denn weder können noch wollen die wenigen kommerziellen „Recruitment Services“ das hierdurch entstandene Vakuum in seiner ganzen Breite schließen. Gleichzeitig befreit der Wegfall des Alleinvermittlungsmonopols der staatlichen Arbeitsämter die Hochschulen von den Fesseln, die ihren diesbezüglichen Aktivitäten bisher enge Grenzen setzten. Genutzt haben sie ihre Chancen aber noch nicht. Einig ist man sich immerhin, daß die Hochschulen jetzt reagieren müssen. Ob schon so weitgehend, wie es im Ergebnis des Rostocker Modellversuchs „Integration der Berufsorientierung in die allgemeine Studienberatung“ gefordert wird - hier hieß es Beruf und Studium dürften niemals getrennt werden - bleibt indes umstritten. Die Furcht vor den - von einem Arbeitsmarkt orientierten „Careers Advisory Service“ ausgelösten - Rückkopplungseffekten auf Inhalte der Lehre ist offensichtlich groß. Und in der Tat würde der Wandel weg von dem Selbstverständnis einer Bildungsanstalt im klassisch-Humboldt'schen Sinn und hin zu dem eines modernen Dienstleistungsunternehmens viele Fragen aufwerfen: So müßte neu definiert werden, wie das Verhältnis zwischen Allgemeinbildung und Anwendungswissen, zwischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, zwischen kurz- und langfristiger Berufsqualifikation auszusehen hätten. Dies wiederum soll - angeblich wegen der Freiheit der Lehre - manchem Hochschullehrer kalte Schauer über den Rücken jagen. Ein „Careers Advisory Service“ würde in Zeiten wachsender Finanzautonomie darüber hinaus wohl nicht allein die Lehre, sondern viel tiefergehend die Organisations- und Entscheidungsstrukturen an den Hochschulen verändern - und damit schließlich die Macht in den Universitäten umverteilen. Das spricht zwar niemand aus, zu überhören ist es dennoch nicht.



Dahinter mag nicht zuletzt auch die Angst der Bildungspolitiker stehen, daß Hochschulen, die sich für den Übergang ihrer Absolventen in das Beschäftigungssystem verantwortlich fühlen, binnen kurzen auch Autonomie bei der Auswahl der Zulassung ihrer Studenten fordern könnten. Und: Soll die Entwicklung hin zum Dienstleister, sofern sie denn gewollte würden, gelingen, brauchen die Hochschulen freilich den „Partner Wirtschaft“. Der aber entzieht sich derzeit weitgehend seiner Verantwortung.

Phoenix, The Journal of the Association of Careers Advisory Services, Issue 18 Sept. 1996

### **Graduate Employment in Europe FEDORA's Conference in Rostock**

DENISE HASLAM, University of Derby and Richard Pethen, University of Sheffield report

The word Rostock conjured up images of a dark, Baltic port in a 1950's time warp and populated by sailors straight out of a *Letter to Brezhnev*. The only two sailors we came across were standing sentinel-like next to a new shopping centre and were made of stone - a massive 1960's monument to the Red Navy.

There can have been no more apt place than the University of Rostock for the FEDORA Employment Group to hold its fourth conference on Graduate Employment in Europe. A Hanseatic port on the Baltic coast, formerly in the DDR, Rostock looks both north and east reflecting the northern/eastern European feel the cross section of delegates gave to the conference.

Of 180 delegates only 18 were AGCAS members (including Margaret Dane), but Keith Bell (Price Waterhouse) and Peter Forbes (ICL) were also there from Britain. Some 77 Germans (including 22 from former DDR Länder) were there with 15 Finns, 12 French, 10 Belgians, 8 Dutch, 6 Poles, 3 Swedes, 2 Swiss and single representatives from 10 other countries including many from eastern Europe.

Time and again the UK/Irish model of HE careers guidance was help up by others as a starting point for their own development - revitalising to hear when many of us feel under pressure from resource cuts. Daan Vunderinck put it that the task was to adapt, not just adopt, the UK/Irish model, something he and his team in Amsterdam are doing to great effect.

### **Developments**

The development over the last two years of careers services in Finland, under the impact of high unemployment has been most impressive. It results from a joint Government-university initiative, employs internet and e-mail systems for employers to target vacancies on institutions and receive back applications. Their brochures make familiar reading, including (from Turku) the phrase „first destination statistics“, but without the acronym HESA! (Just as an aside, the Finns as a nation appeared to be in the emotional grip of Jane Austen, thanks largely to our own Emma Thompson and the BBC!)

In Poland the careers services at the University of Torun goes from strength to strength under John Franks' guidance and now as a role model for other developments in Poland.

Rapid development of Arbetsiivcenter (careers services) in Swedish Universities is being spearheaded by SACO, the Swedish Conference of Professional Associations. Eva Szelke, whom AGCAS members may recall from Biennial, is the Project Manager of SACO. The first fruits of SACO's work are careers services at Lund and Orebro.

Some 11 participants from six eastern European countries had been supported in their attendance at Rostock through the European Commission. We await their developments with interest.

## **Germany**

It was, perhaps, the position in Germany that most dominated the plenary discussions. In the former West Germany there were no university careers services; they would have been an illegal infringement of the state monopoly of employment services. In the former East Germany there were placement staff, not surprising in a centrally directed economy. These different traditions come together in a country aware of established careers services in the west, rapid development in the Nordic countries and a strong interest to the east.

The final conference debate was a drama played out before us. It was impossible to stop it being a domestic German debate around the future of careers services in Germany. The arguments for creating careers services were put eloquently by Heinz Augenstein and Dan Vunderinck, supported powerfully by Keith Bell and Rainer Schultz from BMW. Margaret Dane's impressive statement, delivered in German, of why universities must have careers services remains in our minds.

## **Sharing Ideas**

The conference provided a wonderful opportunity to share good ideas and approaches with energetic and enthusiastic European colleagues and surely everybody left the conference with a sense of rapid development of careers work in a number of countries. As far as Germany is concerned though, the jury is still out and change may not be so speedy.

Thank you to the FEDORA Employment Group, and especially Tony Raban as Convenor, and thank you Rostock for such an excellent welcome and hospitality. Sabine Teichmann, who at Rostock has been piloting one of the very few careers services in Germany, and her colleagues created a wonderful atmosphere for the Conference and the presence of the Rektor of Rostock University (Dr. Gerhard Maess) throughout the Conference and other senior staff was testament to the value they placed on the event. We all travelled away from Rostock with much to reflect on and much to remember.