



WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER

## › Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster

Zwischenbericht April 2012 bis September 2014



## Autorenhinweise

Autoren: Jan Knauer und Andreas Eimer  
Hrsg.: Career Service der Universität Münster  
Stand: September 2014

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem Zwischenbericht meist nur die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich sind bei Berufsbezeichnungen und Substantiven beide Geschlechter gemeint.

## Symbole in diesem Bericht

 Inhaltlicher Verweis auf die linke Spalte der jeweiligen Seite

 Inhaltlicher Verweis auf die rechte Spalte der jeweiligen Seite

## Förderung

Das Projekt „Employability“ ist Teil des Vorhabens „wissen.lehren.lernen“ der Universität Münster. Es wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL11077 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

GEFÖRDELT VOM

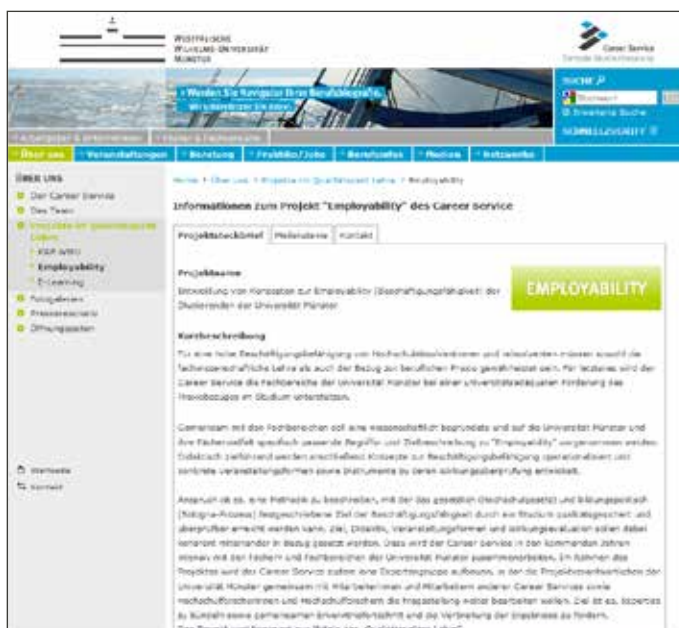


Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Webseite zum Projekt

Weitere Informationen zum Projekt unter:

[www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/projekt-employability.html](http://www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/projekt-employability.html)



**I. Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster**

Kurzbeschreibung des Projekts..... 6

Der Kontext – die Employability-Debatte in Deutschland ..... 6

Drei leitende Modelle ..... 8

    1. Das Employability-Rad: Eins greift ins andere..... 8

    2. Die Ziele-Matrix: Schritt für Schritt zur Employability ..... 8

    3. Die Kohärenz der Employability-Positionierungen ..... 10

Erhebungs-Instrumente ..... 10

Flankierende Maßnahmen ..... 11

**II. Erkenntnisse und Ergebnisse**

Übergreifende Erkenntnisse aus der „Expertengruppe Employability“ ..... 14

    Positionierungsmöglichkeiten..... 14

    Wirkungsevaluation ..... 16

    Studierendenhaltung ..... 16

Erkenntnisse an der Universität Münster..... 17

    Rahmenbedingungen in den Fächern ..... 17

    Erkenntnisse zur Projektdurchführung..... 18

        Gute Zeitpunkte einer Einwirkung..... 18

        Geeignete thematische Einstiege ..... 19

        Bewährte Prozessorganisation ..... 19

Ergebnisse: Die Zielematrix beispielhaft durchdekliniert..... 20

**III. Ausblick und Empfehlungen für die Restlaufzeit**

Fünf Ziele für die zweite Projekthälfte ..... 32

Zwei Empfehlungen ..... 33

**IV. Quellenhinweise, Kurzprofile und Impressum**

Quellenhinweise ..... 36

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster ..... 36

Der Career Service der Universität Münster ..... 37

Impressum ..... 38



# I. Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster

## Kurzbeschreibung des Projekts

Seit Jahren fordern Bildungspolitik und Gesetzgeber, das Hochschulstudium beschäftigungsbefähigend zu gestalten und “Employability” – ins Deutsche häufig als „Beschäftigungsfähigkeit“ übersetzt – umzusetzen. Nur: Es fehlen klare Definitionen, konkrete Zielbeschreibungen, handhabbare Umsetzungsstrategien.

Hier setzt das Projekt “Employability” an der Universität Münster an: Gemeinsam mit den Fachbereichen wird eine wissenschaftlich begründete und auf die Universität Münster und ihre Fächervielfalt passende Begriffs- und Zielbeschreibung zu “Employability” vorgenommen. Es werden zielführende Vermittlungsformen diskutiert sowie Instrumente zur Wirkungsüberprüfung entwickelt und umgesetzt.

Kurz: Es sollen die Vagheit in dieser Frage überwunden, Vorgehen und Ziele allen Beteiligten gegenüber transparent gemacht und eingeschätzt werden können, wie wirksam die Aktivitäten sind.

Ausgangspunkt ist die Universität selbst. Sie hat ihr Selbstverständnis, sie hat ihren Bildungsauftrag und sie hat ihre eigenen Planungsrhythmen. Die Stimme der Arbeitgeber fließt in das Projekt ein, ist aber nicht der alleinige Maßstab. Oft hat sich gezeigt, wie gerade unterschiedliche, aber nicht geklärte Erwartungen der verschiedenen Akteure in dieser Thematik das Verständnis erschwert haben. Hier hilft eine klare Positionierung.

Das Projekt konzentriert sich auf die fachbezogenen und übergreifenden Stärken eines Universitätsstudiums, auf deren Herausarbeitung, Kommunikation und Förderung. Eine Defizitorientierung dagegen wäre unangemessen und auch nicht zielführend.

Employability kann in universitären Studiengängen zwar unterschiedlich aussehen. Die Fächer sollten aber trotz ihrer Unterschiedlichkeit klar zur Frage der Employability Stellung nehmen. Das ist ein wichtiger Maßstab für unser Vorgehen.

Was an Erkenntnissen an der Universität Münster im Laufe dieses Projekts zusammengetragen und ausgewertet wird, kann auch als Anregung für andere Hochschulen dienen. Das strukturell und inhaltlich beispielhafte Vorgehen soll diesen Transferprozess erleichtern.

Das Projekt wird finanziert aus Mitteln des „Qualitätspaktes Lehre“ und hat eine Laufzeit von zunächst fünf Jahren (vom 1. April 2012 bis 31. März 2017). Dieser Zwischenbericht nach der Hälfte der Laufzeit soll zum einen das bisher Erreichte ersichtlich machen und zudem aufzeigen, welche Fragen offen sind und an welchen Aspekten in der verbleibenden Laufzeit gearbeitet werden soll. Gleichzeitig beinhaltet diese Darstellung auch die Aufforderung und Bitte um Feedback und Anregung (gerne an den Projektleiter Dr. Jan Knauer: [jan.knauer@uni-muenster.de](mailto:jan.knauer@uni-muenster.de)).

## Der Kontext – die Employability-Debatte in Deutschland

Gesetzgeber und Politik nehmen die Universitäten in die Pflicht<sup>1</sup>, ihr Studienangebot berufsqualifizierend zu gestalten. Employability ist eine grundlegende Forderung im Bologna-Prozess. Die große Mehrheit der Studierenden bleibt nach ihrem Abschluss nicht in der Wissenschaft und möchte gerade auch für den außeruniversitären Arbeitsmarkt gewappnet sein.

Der Begriff der Employability wird von den Akteuren sehr unterschiedlich aufgefasst und ist kontinuierlichen Wandlungsprozessen unterworfen. Dabei bleiben die in der Literatur gängigen Defi-

nitionen vage. So wird Employability als Arbeitsdefinition im Bericht der Working Group on Employability im Rahmen des EU-Ministertreffens 2009 in Leuven (Belgien) wie folgt definiert: „[Employability is] the ability to gain initial, meaningful employment, or to become self-employed, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market“.<sup>2</sup>

In den Stellungnahmen der relevanten Akteure in Deutschland zur Forderung nach Employability in der Hochschulbildung zeigen sich recht unterschiedliche Positionen, je nach Interessenlage:

- › Die Akteure in der Hochschulpolitik wie die Hochschulrektorenkonferenz oder Studierendenvertretungen sehen Employability zwar als wichtiges, aber nur als eines von mehreren Zielen universitärer Bildung.<sup>3</sup>
- › Durch die EU wurde Employability in den vergangenen Jahren zu einem immer wichtigeren Ziel im Bologna-Prozess erklärt, was sicherlich der derzeit sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit in weiten Teilen Europas geschuldet ist.
- › Stimmen aus der Hochschulforschung und dem Hochschulmanagement üben teils scharfe Kritik an der Forderung nach mehr Employability im universitären Studium. Der Begriff Employability verkürze auf Nützlichkeit.
- › Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerverbände verstehen unter Employability schlicht mehr Praxisbezug, wozu auch die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen zwingend gehören müsse. Die Verantwortung für die Employability liege eindeutig bei den Hochschulen, so die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.<sup>4</sup>
- › Neben diesen Positionen gibt es jedoch auch Stimmen, die eine sehr gute Vereinbarkeit zwischen der Forderung nach mehr Employability und der Wahrung des Humboldtschen Bildungsideals sehen. Wissenschaft als theoriegeleitetes Erkennen und Praxis seien keine unversöhnlichen Gegensätze.<sup>5</sup>

Der Potsdamer Erziehungswissenschaftler Wilfried Schubarth schätzt in einer sehr differenzierten Stellungnahme die Employability-Debatte in Deutschland als „eine längst überfällige Diskussion um die (Aus-)Bildungsfunktion der Hochschulen und die Rolle von Universitäten und Fachhochschulen“ ein.<sup>6</sup>

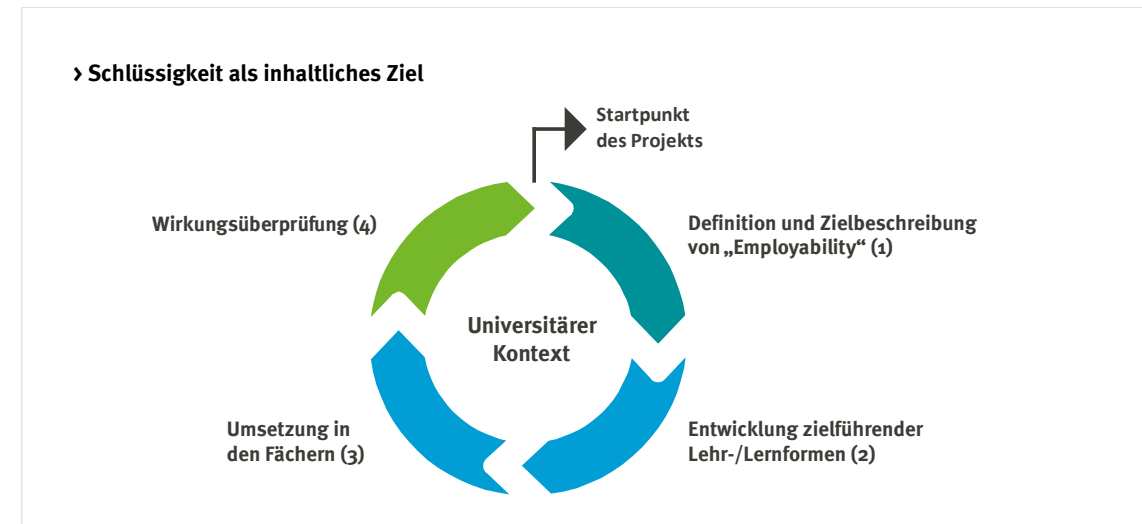
Die Hochschulen stehen also vor einer schwierigen Situation: Gesetzlich dazu verpflichtet, für Beschäftigungsfähigkeit zu sorgen, haben sie keine klare Anweisung, wie dies zu erreichen ist. Stattdessen sind sie mit einer Vielzahl von Definitionen und Stellungnahmen genauso konfrontiert wie mit Versuchen politischer und wirtschaftlicher Interessennahme. Daher sollten die Universitäten und deren Fachbereiche das Heft in die Hand nehmen und sich selbst zur Employability positionieren, anstatt nur auf externe Forderungen zu reagieren.

*Die Hochschulen sollten das Heft selbst in die Hand nehmen, statt nur auf externe Forderungen zu reagieren.*

Positionen-  
vielfalt vorhanden

## Drei leitende Modelle

### 1. Das Employability-Rad: Eins greift ins andere



Um im Projekt schlüssig vorzugehen, ist als Grundlage eine Positionierung in den Fachbereichen bzw. einzelnen Fächern in Form einer Begriffs- und Zielbeschreibung (1) notwendig. Darauf folgt die Entwicklung zielführender Lehr-/Lernformen (2), die sodann umgesetzt (3) und in ihrer Wirkung überprüft werden (4). So soll ersichtlich werden, ob die Zielbeschreibung mit den erreichten Ergebnissen übereinstimmt: ein klassisches Vorgehen der Qualitätssicherung.

Bisher wurden an vielen deutschen Universitäten lediglich Einzelmaßnahmen umgesetzt, konzeptionelle Grundlagen fehlen aber häufig. Mit dem Projekt „Employability“ an der Universität Münster soll die grundlegende Positionierung und Zielbeschreibung in den Fokus rücken, um alle folgenden Maßnahmen schlüssig darauf aufzubauen.

### 2. Die Ziele-Matrix: Schritt für Schritt zur Employability

Um die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen bzw. einzelnen Fächern in Einzelschritten aufzuteilen, bedienen wir uns einer Ziele-Matrix.

Auf einer konzeptionellen Ebene wird eine facheigene Positionierung zu Employability erarbeitet. Auch die Spiegelung dieser Positionierung in den einzelnen Studiengangsmodulen ist ein konzeptionell notwendiger Schritt.

Auf einer operativen Ebene fokussiert die Ziele-Matrix auf die Umsetzung der Positionierung:

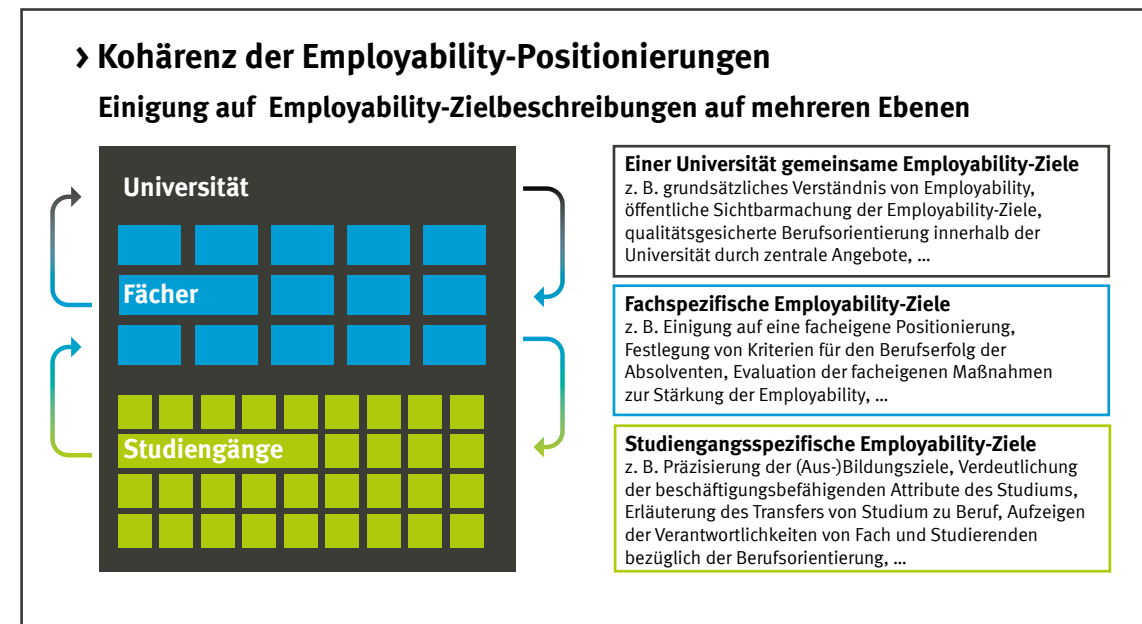
- › **Lehrangebot:** Lehrveranstaltungen sollen angeboten werden, die entsprechend der Positionierung die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen nachweislich fördern.
- › **Kontextsetzung:** die beschäftigungsbefähigenden Merkmale, die die Studierenden erwerben, sollen mit dem späteren Anwendungskontext verknüpft werden.
- › **Kommunikation:** Die Employability-Positionierung des Faches sowie die Wege zur Zielerreichung sollen den Studierenden so kommuniziert werden, dass sie ihrer Kompetenzen bewusst sind, sie für sich selbst einordnen und anderen gegenüber darstellen können.

### › Ziele-Matrix: Arbeitsschritte einer Employability-Strategie auf Fachebene

		1	2	3	4
		KONZEPTIONELL			EVALUATION
<b>A</b>	Das Fach verankert eine eigene Positionierung zur Employability ( <b>Positionierung</b> )	Das Fach erarbeitet eine inhaltliche Positionierung zur Employability	Das Fach entwickelt eine Kommunikationsstrategie, um seine Employability-Positionierung bekannt zu machen	Das Fach bildet seine Employability-Positionierung in Form eines roten Fadens in den Modulbeschreibungen ab	Facheigene Positionierung zur Employability ist vorhanden ( <b>Etablierung</b> )
		OPERATIV			
<b>B</b>	Der Employability-Positionierung entsprechende Lehrveranstaltungen werden zur Verfügung gestellt ( <b>Lehrangebot</b> )	Vorhandene Employability-Stärken werden in Lehrveranstaltungen dauerhaft vermittelt	Unzureichend vorhandene Employability-Stärken werden in Lehrveranstaltungen ergänzt	Fehlende, aber notwendige Employability-Stärken werden identifiziert und in Lehrveranstaltungen hinzugefügt	Lehrveranstaltungen fördern nachweislich die Employability ( <b>Wirkung</b> )
<b>C</b>	Employability-Stärken werden in den jeweiligen Kontext gesetzt ( <b>Kontextsetzung</b> )	Berufsrelevante Merkmale der Absolventen („Signale“) werden hervorgehoben (Kontext Arbeitsmarkt)	Infos zu Tätigkeitsbereichen und zu beruflicher Orientierung werden präzisiert bzw. prozesshaft dargestellt (Kontext Berufsorientierung)	Facheigene und fachübergreifende Lehrveranstaltungen zur Stärkung der Employability werden kreditiert (Kontext Studiengangsstruktur)	Employability-Stärken des Fachstudiums sind mit späterem Anwendungskontext verknüpft ( <b>Verknüpfung</b> )
<b>D</b>	Studierenden werden die Employability-Positionierung des Faches und Wege zur Zielerreichung vermittelt ( <b>Kommunikation</b> )	Studierenden wird die Employability-Positionierung des Studiengangs vermittelt	Employability fördernde Lehrveranstaltungen werden den Studierenden bekannt gemacht	Facheigene und uni-zentrale Orientierungsangebote werden den Studierenden dargestellt	Studierende und Absolventen kennen ihre Kompetenzen und können sie kommunizieren ( <b>Verständnis</b> )



### 3. Kohärenz der Employability-Positionierungen



Ziel des Projektes ist auch, zu erreichen, dass nicht nur in den Studiengängen und Fächern ein schlüssiges Verständnis von Employability entwickelt wird. Durch Austausch zwischen den unterschiedlichen Ebenen soll ebenso auf zentraler Universitätsebene eine stimmige Haltung entwickelt werden. Es zeichnet sich ab, dass bei einer großen Fächervielfalt wie an der Universität Münster die Position der Hochschule notwendigerweise allgemeiner formuliert sein muss und sich auf das Setzen einzelner Eckpunkte beschränkt, während es auf der Ebene der Fächer auch um konkrete Umsetzungsdetails geht.

### Erhebungs-Instrumente

Um die Fächer bei der Schärfung ihres Employability-Profils zu unterstützen, ist zunächst eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation notwendig, die mit folgenden Instrumenten erfolgt:

- › **Analyse existierender Dokumente im Fach** (z. B. Akkreditierungsanträge, Strategiepapier-

re, Medien des Fachs wie Website, Flyer, Studienführer etc.).

- › **Einsatz von Fragebögen**, um Stimmigkeit bzw. Widersprüchlichkeit der Aussagen verschiedener Zielgruppen (z. B. Studierende, Lehrende, Fachbereichsleitung) zu ermitteln.
- › Sichtung von **Befragungsergebnissen der Studierenden und Absolventen (z. B. Absolventenbefragungen)**.
- › **Analyse der Modulbeschreibungen** hinsichtlich der Frage, wo im Curriculum berufsrelevante Stärken vermittelt werden, wie sie aufeinander aufbauen und miteinander zusammenhängen.
- › **Gespräche mit Entscheidern** im Fach (z. B. Geschäftsführung, Dekanat) anhand der Ziele-Matrix (siehe Seite 9), um Status Quo und Zielsetzungen zu ermitteln.
- › **Teilnahme an Gremiensitzungen** im Fach.

### Flankierende Maßnahmen

- › In ein bis zwei Mal pro Semester stattfindenden **Netzwerktreffen „Employability“** kommen Praxisverantwortliche aus den Fächern im Career Service zusammen, um Fragen der Berufsorientierung zu diskutieren.



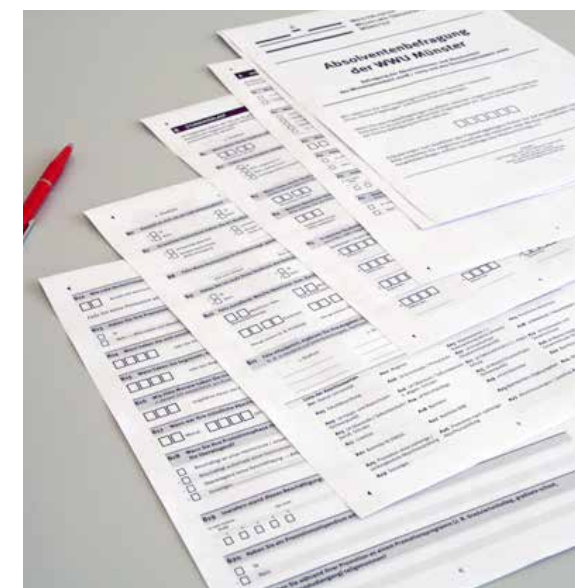
- › Für die Erarbeitung von Qualitätsstandards der Angebote zur Berufsorientierung bot der Career Service im Wintersemester 2013/14 einen **Workshop für Praxisverantwortliche** und Studienberater der Universität Münster an.



- › Für die vertiefte Bearbeitung einzelner Themen zur Beschäftigungsbefähigung von Studierenden wurde eine **„Expertengruppe Employability“** mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Career Services in Deutschland, der Schweiz und Großbritannien sowie Hochschulforscherinnen und Hochschulforschern gegründet mit dem Ziel, Expertise zu bündeln und die Ergebnisse des Projekts zu verbreiten.



- › Der Career Service arbeitet mit den zuständigen Abteilungen der Universität Münster zusammen, um die **Befragungsinstrumente** passender zu gestalten: So führte die Abteilung „Planung, Entwicklung, Akademisches Controlling“ der Universität Münster in der Absolventenbefragung seit Abschlussjahr 2012 präzisere Fragen nach der Berufsorientierungskompetenz der Absolventen ein. Die Abteilung „Qualität der Lehre“ setzt seit Februar 2014 einen modifizierten Studierendenfragebogen ein, durch den die Unterstützungsangebote der verschiedenen universitären Institutionen nun trennschärfer beurteilt werden können.



The background is a solid green color. Overlaid on this are four white, hollow diamond shapes. They are arranged in a staggered, overlapping pattern. One diamond is at the top left, another is below it and to the right, a third is further down and to the right, and a fourth is at the bottom left. The text 'II. Erkenntnisse und Ergebnisse' is located in the upper right area of the slide.

## II. Erkenntnisse und Ergebnisse



Übergreifende Erkenntnisse aus den AGs der „Expertengruppe Employability“

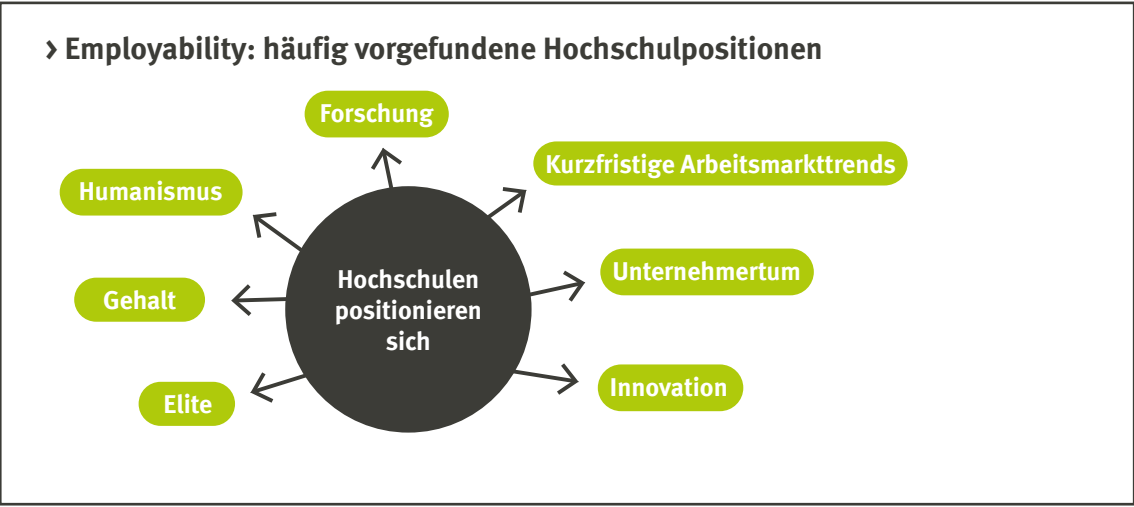
AG 1: Positionierungsmöglichkeiten

Gibt es Hochschulen, die sich besonders prägnant zur Frage der Employability positioniert haben? Und ergibt sich aus diesen Beispielen eventuell sogar ein Gesamtspektrum möglicher Ausrichtungen?

Erarbeitet von: Sarah Schwarz (Universität Marburg), Martina Vanden Hoeck, Mirjam Reale und Peter Eichhorn (alle Universität Hannover), Andrea Bausch (Universität Wuppertal), Jan Knauer (Universität Münster)

Dazu wurden zunächst verschiedene Beispiele von Positionierungen deutscher und europäischer Hochschulen recherchiert. Dies geschah anhand einer Untersuchung der Leitbilder von Hochschulen und Fakultäten sowie der Darstellung ihrer Ausbildungsziele und vermittelter Kompetenzen. Bei der Recherche wurden häufig vorkommende Positionierungsvarianten identifiziert. Das Spektrum kann anderen Hochschulen bei ihrer Positionierung Anregung sein, selbst wenn die meisten Hochschulen letztlich „Mischformen“ der dargestellten Positionen wählen.

Das dargestellte Spektrum kann anderen Hochschulen bei ihrer Positionierung Anregung sein, selbst wenn die meisten Hochschulen letztlich „Mischformen“ der dargestellten Positionen wählen.



Employability ausgerichtet auf:	Teilziele z. B.:	Maßnahmen z. B.:	Merkmale der Absolventen z. B.:
Humanismus	Akademische Persönlichkeitsbildung macht flexibel für Veränderung und dauerhaft für Arbeitgeber attraktiv	Inhaltliche Ausrichtung auf breite Allgemeinbildung und individuelle Persönlichkeitsbildung  Angebote zu Soft Skills und zur Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie zur Entwicklung berufsstrategischer Ziele	Bildungs- und berufsbiografische Gestaltungskompetenz
Forschung	Ausbildung selbständig forschender, kritisch hinterfragender Absolventen	forschendes Lernen als Lehr-Lern-Methode und Einbindung Studierender in Forschungsvorhaben  Kooperation mit forschungsnahen Einrichtungen und Arbeitgebern	Hohe methodische Kompetenzen, Frustrations- und Ambiguitätstoleranz
Unternehmertum	Unternehmerisches Handeln und Denken führt zu Unternehmensgründungen durch Absolventen	Qualifizierungsprogramme zum Unternehmertum und Förderung der Eigeninitiative  Beratung und Angebote zum Thema Unternehmensgründung	Eigeninitiative, Selbständigkeit und Verständnis für die Gesetze des Marktes
Innovation	Kreatives Denken und Handeln fördert Innovation in der Gesellschaft und Arbeitswelt	Projektbasiertes Lernen und Bearbeitung real existierender Fragestellungen  Förderung stud. Engagements	Kreativität, Offenheit für Neues
Gehalt	Berufseinstiegspositionen mit hohem Verdienst	Inhaltliche Ausrichtung auf aktuell in gut bezahlten Berufsfeldern nachgefragtes Wissen und Methoden  Kooperationen mit Arbeitgebern, die hohe Einstiegsgehälter bieten und Angebote z. B. zum Thema Gehaltsverhandlung	Kenntnis der Anforderungen hoch bezahlter Branchen, Stressresistenz, Karrierefokus
Elite	Öffentliches Renommee, hohe Berufseinstiegspositionen bzw. rasche Karriere	Strenge Selektion vor und im Studium; Lehrtätigkeit herausragender Alumni aus der Praxis;  Kooperation mit renommierten Arbeitgebern und Veranstaltungen mit Alumni	Kenntnis der Anforderungen herausragender Arbeitgeber, Karrierefokus
Kurzfristige Arbeitsmarkttrends	hohe Übergangsquote in den Beruf in kurzer Zeit nach Studienabschluss	inhaltliche Ausrichtung auf aktuell nachgefragtes und schnell anwendbares Wissen und Methoden  Vermittlungsservice zwischen Studierenden und Arbeitgebern	Kenntnis aktueller Arbeitsmarktentwicklungen

**AG 2: Wirkungsevaluation**

Das erste Ziel der Arbeitsgruppe war die Auswertung universitärer Verbleibstudien und Methoden, wie die Employability von Absolventen bisher gemessen wird. Hierfür wurde zunächst ein Instrument zur Erarbeitung möglicher Wirkungsdimensionen entwickelt. Als nächsten Schritt sieht die Arbeitsgruppe vor, die angesetzten Kriterien auf Relevanz zu überprüfen sowie weitere Studien (z. B. Rankings) und Grundlagentexte (z. B. Akkreditierungsvorgaben für Studiengänge) einzubeziehen. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Prüfung, ob und wie sich Career Services an den Hochschulen einbringen können, um die bislang erhobenen Wirkungen steuern bzw. beeinflussen zu können.

*Erarbeitet von: Roger Gfrörer (Universität Zürich), Martin Ghisletti (ETH Zürich), Valerie Monaghan (Hull University Business School), Angelika Bühler (Universität der Künste Berlin), Jan Knauer (Universität Münster)*

**AG 3: Studierendenhaltung**

Die Heterogenität der Studierendenschaft an Deutschlands Hochschulen nahm in den letzten Jahren zu. Die Arbeitsgruppe analysiert Studien zu den Motiven und Zielen der Studierenden heute. In Studierenden- und Absolventenbefragungen der vergangenen Jahre zeigte sich das Interesse am Fach als das stärkste Motiv für die Studienentscheidung. Jedoch wurden Motive wie die Eröffnung vieler beruflicher Möglichkeiten und die Orientierung auf einen bestimmten Beruf ebenfalls als sehr wichtig für die Studienentscheidung genannt. Die Arbeitsgruppe erarbeitet, wie die unterschiedlichen Studierendenhaltungen kategorisiert und quantifiziert werden können. So soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit eine bestimmte Haltung etwa vom Alter, vom Geschlecht, von der sozialen Herkunft und Zugehörigkeit zu studentischen Peer Groups, aber auch vom Studienfach oder Hochschultyp etc. abhängen.

*Erarbeitet von: Ulrike Job (Universität Hamburg) und Agnes Honka (Freie Universität Berlin)*

**Erkenntnisse an der Universität Münster****Rahmenbedingungen in den Fächern**

Bereits in der Anfangsphase des Projekts wurde erkennbar, dass sich Employability als relativ neue Anforderung an die Studienganggestaltung mit anderen inhaltlichen und strukturellen Gegebenheiten in den Fächern reiben kann. Die Kenntnis dieser Rahmenbedingungen erleichtert die Diskussion mit den Fächern und hilft bei der Einschätzung, wo Veränderungen möglich sind und wo die Gegebenheiten unverändert bleiben sollen.

**a. Forschung ist Dreh- und Angelpunkt**

Für die Ausrichtung der Lehre ist die Forschung in vielen Fächern Dreh- und Angelpunkt: ist die Forschung im Fach anwendungsorientiert, ist es häufig auch die Lehre.

**b. Ausrichtung an vorhandener Personalstruktur im Fach**

Die Studiengangsentwicklung richtet sich am vorhandenen Lehrpersonal und dessen Spezialisierung aus. Häufig wird erst in einem zweiten Schritt überprüft, inwieweit die Forderung nach Employability eingelöst werden kann.

**c. Zwänge durch Finanzierung und Kapazitätsvorgaben**

Hat ein Studiengang hohe Studierendenzahlen, ist eine Employability-Positionierung, die auf ein kleines Berufsfeld abzielt, problematisch. Begrenzt nun ein Fach die Studierendenzahlen und unterschreitet dadurch Kapazitätsvorgaben, gefährdet es gegebenenfalls seine finanzielle Grundlage. Qualifiziert man dagegen viele Studierende sehr konkret für ein kleines Berufsfeld, verschlechtern sich die Arbeitsmarktperspektiven der Absolventen. Die Größe des Studiengangs und seine Employability-Positionierung müssen daher zueinander passen.

**d. Fehlendes Verständnis System „Universität“ zu System „Beruf“**

Viele Studierende sehen oft nicht, in welcher Form sie selbst für ihre eigene berufliche Orientierung verantwortlich sind. Die Fächer wiederum stellen häufig die Praxisrelevanz der im Studium vermittelten Kompetenzen für die Studierenden nicht fassbar genug dar.

**e. Berufsqualifizierung des Bachelorabschlusses**

Trotz empirischer Studienergebnisse, die für Absolventen mit Bachelorabschluss Akzeptanz und Einstiegschancen auf dem Arbeitsmarkt belegen, wird von Lehrenden und Studierenden die Berufsbefähigung des Bachelorabschlusses oftmals stark angezweifelt.

**f. Expertise zur beruflichen Orientierung**

Als Experten ihrer Fachwissenschaft fühlen sich Studienberater in den Instituten meist nicht in der Lage, zusätzlich professionelle individuelle Berufsberatung anzubieten. Diese Expertise findet sich im zentralen Career Service der Universität mit seinen ausgebildeten Beratern und einem umfangreichen Seminarangebot. Oft sind den Fächern jedoch die Möglichkeiten zur Verzahnung ihrer Angebote mit jenen des Career Service nicht bewusst.

**g. Ausrichtung auf Monopolistenarbeitsmarkt**

Fächer, die hauptsächlich oder gar ausschließlich für das Lehramt (und auch für das Pfarramt) ausbilden, sehen sich mit einem quasi monopolistischen Arbeitsmarkt konfrontiert, dessen Aufnahmekapazität unvorhersehbaren Schwankungen ausgesetzt ist. Prognosen können lediglich Tendenzen aufzeigen.

**h. Ausrichtung auf wissenschaftlichen Arbeitsmarkt**

Zahlreiche Studiengänge, vor allem jene mit Masterabschluss, sind stark auf eine spätere Tätigkeit auf dem begrenzten inner- und außeruniversitären wissenschaftlichen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Während sehr kleine Studiengänge sich unter

bestimmten Voraussetzungen auf dieses Arbeitsfeld beschränken können, stehen die Verantwortlichen mittlerer und großer Studiengänge vor der Herausforderung, Kompetenzen zu vermitteln, die auch für weitere Tätigkeitsfelder außerhalb der Forschung relevant sind.

#### i. Fach mit starker Notenrelevanz

In einigen Fächern, vor allem jenen mit fester umrissenen Berufsbildern, gibt es große qualitative Unterschiede bei den Leistungen der Studierenden. Eine Ausrichtung auf die besten Studierenden ohne Selektion vor oder zu Beginn des Studiums kann dazu führen, dass ein Großteil der Studierenden den Abschluss entweder nicht schafft oder bei der Benotung so schlecht abschneidet, dass sich die Berufschancen für die vom Fach anvisierten Tätigkeitsfelder erheblich verringern können.

#### j. Steigende Studierendenzahl vs. Profilierung

Die starke Zunahme der Studierendenzahlen in der Vergangenheit – teilweise eine Verdopplung der Studienanfängerzahlen innerhalb der letzten Jahre – sorgt in manchen Fächern für die Notwendigkeit, die eigene Profilierung den deutlich größeren Absolventenzahlen anzupassen.

#### k. Breit angelegtes Studium

Einige Fächer legen ihre Studiengänge betont generalistisch an. Für die Studierenden stellt sich so die Notwendigkeit der individuellen Berufsorientierung besonders.

#### l. Employability in interdisziplinären Studiengängen

Studierende interdisziplinärer Studiengänge sind mit der Frage konfrontiert, inwieweit sie später mit Absolventen konkurrieren können, die sich in ihrem Studium auf ein einzelnes Fach spezialisiert haben. Interdisziplinarität in einer Arbeitsgruppe kann einen großen Mehrwert schaffen, aber unter welchen Voraussetzungen dies auch für das Individuum zutrifft, ist vielen Studierenden dieser Fächer nicht ausreichend klar.

### Erkenntnisse zur Projektdurchführung

Neben den Rahmenbedingungen zeigte sich in der Startphase des Projekts auch, zu welchem Zeitpunkt am besten auf ein Fach eingewirkt werden kann, welcher thematische Einstieg besonders geeignet ist und welche Prozessorganisation sich bewährt.

#### Gute Zeitpunkte einer Einwirkung

##### a. Änderungen eines Studiengangs (Reakkreditierungen)

Bei bereits existierenden Bachelor- und Master-Studiengängen eignet sich besonders der Zeitpunkt der Reakkreditierung. Da im Rahmen dieses Prozesses sowieso eine Bestandsaufnahme durch das Fach geleistet werden muss, wird gleichzeitig auch die Möglichkeit geschaffen, Änderungen im Lehrangebot durchzuführen.

Hier ist der Weg vom Konkreten zum Abstrahierten zielführend: Zunächst erfolgt eine Analyse der Inhalte des Studiums. Dabei wird untersucht, ob die curricularen Elemente schlüssig aufeinander aufbauen und sich daraus eine Positionierung des Fachs zur Beschäftigungsbefähigung ablesen lässt. Zu fragen ist dabei auch, ob es möglicherweise eine Diskrepanz zwischen der Perspektive der Lehrenden auf der einen Seite und der Modulbeschreibung auf der anderen gibt. Möglicherweise werden bei dieser Analyse sogar Verschiedenheiten einer Positionierung innerhalb der Lehrendenschaft offensichtlich. Nach diesen Überlegungen kann es zur Erarbeitung einer fach-eigenen Positionierung kommen.

Mit dem Verfahren wird erreicht, dass Studiengangsverantwortliche gegenüber der Reakkreditierungsagentur deutlich präziser und schlüssiger darstellen können, wie sie die Praxis- und Berufsfeldorientierung ausgestaltet haben und welche Zielsetzungen dahinterstehen.

### b. Schaffung eines neuen Studiengangs (Neuakkreditierung)

Bei neu zu schaffenden Studiengängen liegt der Schwerpunkt zunächst auf der Frage, welche Elemente schon festgelegt sind, die die anfängliche Positionierung beeinflussen, z. B. die beteiligten Lehrstühle mit ihrem Studienangebot. Idealtypisch sollte ein Studiengang neben diesen unabänderlichen Faktoren aber auf einer anfangs erarbeiteten Employability-Positionierung basieren: Für welche Tätigkeitsbereiche soll der Studiengang qualifizieren oder zumindest eine gute Grundlage schaffen? Welche beschäftigungsbe-fähigenden Kompetenzen sind hierfür nötig? Wie kann das Fach diese Kompetenzen vermitteln? Hier ist also ein Vorgehen vom Konzeptionellen hin zum Konkreten besonders zielführend.

#### c. Neupositionierungen des Fachs

Eine Neupositionierung des Fachs ist nötig, wenn es mit seinem Studienangebot in Bedrängnis gerät, zum Beispiel dann, wenn der anvisierte Arbeitsmarkt wegbricht oder die Studienanfängerzahlen zurückgehen.

#### Geeignete thematische Einstiege

Es hat sich als besonders effektiv erwiesen, den Prozess in den Fächern mit der grundsätzlichen, inhaltlichen Positionierung zur Employability (Linie A der Ziele-Matrix auf S. 9) zu beginnen. Darauf können alle folgenden Schritte basieren. Einige Fächer haben auf Grund aktueller Bedarfe und Fragestellungen allerdings den Wunsch, an anderer Stelle der Ziele-Matrix einzusteigen. Auch dieser Weg wird im Projekt ermöglicht, da es entscheidend ist, die aktuelle Interessenlage der Fächer einzubeziehen. Es wurde dabei allerdings deutlich, dass das Bearbeiten eines einzigen isolierten Aspekts wenig tragfähig ist. Auch wenn zunächst nur ein Teilziel erreicht werden soll, so sollte im weiteren Prozess auch die grundlegende Positionierung des Fachs zur Employability erarbeitet werden.

### Bewährte Prozessorganisation

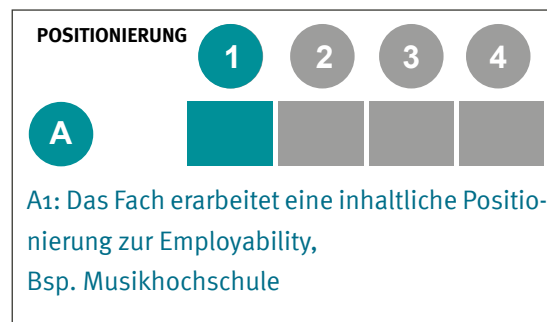
Grundsätzlich hat es sich bewährt, dass der Career Service die Arbeitsschritte im Fach anleitet und auch Texte wie Positionspapiere oder die Berufsfeldinformationen eines Faches zunächst vorformulierte. Der Abstimmungsprozess kann dann je nach Fachkultur unterschiedlich sein: So kann es sich in einem Fach anbieten, zuerst bei den Personen mit Entscheidungsfunktionen eine Einigung zu erzielen, die dann im Institut kommuniziert wird. Es kann in einem stärker auf breite Mehrheitsentscheidungen ausgerichteten Fach hingegen zielführender sein, zunächst in größeren Institutsforen eine grundsätzliche Einigung für das Vorgehen zu suchen. Das letzte Votum sollten immer die verantwortlichen Gremien im Fach abgeben. Als wenig zielführend würde es sich hingegen erweisen, ohne vorab erarbeitete Diskussionsgrundlage direkt am Anfang des Prozesses die Meinungen aller im Fach potentiell Beteiligten abzufragen. Denn dieses vielstimmige, häufig auf Partikularinteressen basierende Meinungsbild wäre anschließend nur schwer zu moderieren.



## Ergebnisse: Die Zielmatrix beispielhaft durchdekliniert

Im Folgenden werden beispielhaft Ergebnisse aus der Kooperation mit verschiedenen Fächern der Universität Münster vorgestellt, die bis zur Hälfte der Projektlaufzeit erzielt werden konnten. Grundlage war die Ziele-Matrix (S. 9), in die sich jedes dieser Ergebnisse systematisch einordnen lässt. Die Ziele-Matrix findet sich auch zum Herausnehmen und Danebenlegen am Ende der Broschüre.

### Teilziel A1:



### Ausgangslage

In der Musikhochschule Münster (Fachbereich 15 an der Universität Münster) sollte eine Positionierung zur Employability ausgearbeitet und verschriftlicht werden. Der Fachbereich strebt derzeit in der Landschaft der deutschen Musikhochschulen eine stärkere Profilierung an. Zum einen soll damit die Mittelzuwendung staatlicher und privater Förderer gesichert bzw. ausgebaut werden, zum anderen möchte der Fachbereich auf die für Musiker sehr herausfordernde Arbeitsmarktsituation reagieren.

### Vorgehen

Nach ersten Gesprächen zur Bestandsaufnahme und Bedarfsklärung wurde ein Projektpapier verfasst, das die Analyse, die Bedarfe, die Zielsetzungen und die Vorgehensweise skizzierte. Zusätzlich wurde eine Recherche zum Musikerarbeitsmarkt in Deutschland durchgeführt, des-

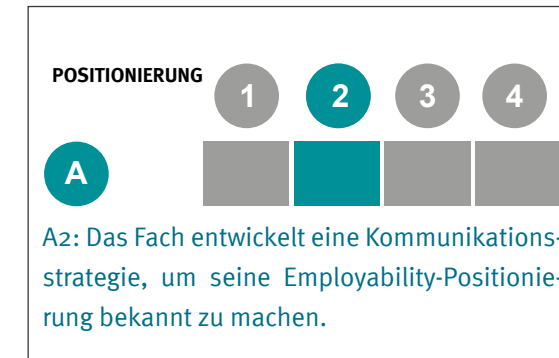
sen Ergebnisse dem Fachbereich in Form eines Recherchepapiers zur Verfügung gestellt wurden. Ein anschließend geführtes Leitfaden-Interview mit der Studiendekanin und der Studienkordinatorin präzisierte die Zielsetzungen bezüglich der Beschäftigungsbefähigung der Absolventen. Dokumente des Fachbereichs zur geplanten Neuausrichtung sowie Modulbeschreibungen flossen zusammen mit der Auswertung des Leitfaden-Interviews in einen ersten Entwurf einer Positionierung der Musikhochschule. Dieser wurde anschließend von der Studiendekanin und weiteren Lehrenden ergänzt. Schließlich folgte die Diskussion und Abstimmung des Papiers im Fachbereichsrat unter Einbeziehung der Lehrbeauftragten und der Studierendenvertreter, um die fachbereichseigene Positionierung auf eine breite Akzeptanzgrundlage zu stellen.

### Ergebnis

Die Musikhochschule verfügt nun über eine öffentlich gemachte Positionierung, die die grundsätzliche Ausrichtung der Studiengänge und Ausbildungsziele beschreibt. Darin steht die Vorbereitung auf die wahrscheinlichste Erwerbsituation im Fokus: Die Notwendigkeit, verschiedene musikalische Tätigkeitsbereiche in der gleichen Lebensphase zu kombinieren, zumeist in Form der Freiberuflichkeit. Gleichzeitig zeigt der Fachbereich aber auch die Verantwortlichkeiten auf, die bei den Studierenden liegen. Die sich aus dem Musikstudium ergebenden Tätigkeitsbereiche werden skizziert und mit den aktuellen Arbeitsmarktdaten verknüpft. Durch die Einbindung der Lehrbeauftragten und Studierendenvertreter und den anschließenden Beschluss im Fachbereichsrat wurden gleichzeitig unter den verschiedenen Statusgruppen im Fachbereich eine weitreichende Kenntnis und Akzeptanz der Positionierung der Musikhochschule zur Employability erreicht.

[www.uni-muenster.de/Musikhochschule/studierende/employability\\_position.html](http://www.uni-muenster.de/Musikhochschule/studierende/employability_position.html)

### Teilziel A2:



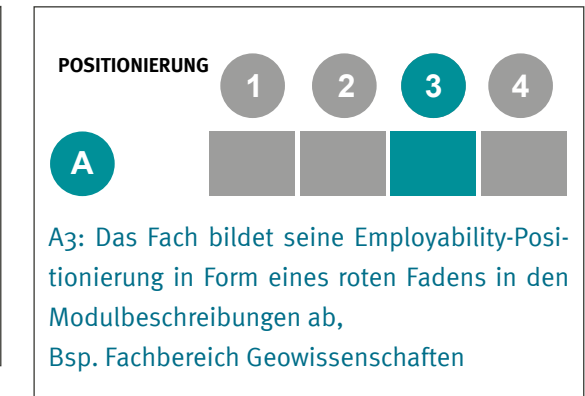
### Ausgangslage

Es wird noch nach einem Fach gesucht, welches eine Kommunikationsstrategie erarbeiten möchte, um seine Employability-Positionierung bei seinen Lehrenden und Studierenden, genauso aber auch bei Studieninteressierten und Arbeitgebern bekannt zu machen.

### Nächste Schritte

Ausgehend von einer bestehenden Employability-Positionierung soll eine Strategie entwickelt werden, wie diese Positionierung verschiedenen Zielgruppen im Fach und außerhalb des Fachs angemessen kommuniziert werden kann.

### Teilziel A3:



### Ausgangslage

Der Fachbereich Geowissenschaften (mit den B.Sc. und M.Sc. Studiengängen (Human-)Geographie, Geoinformatik, Geowissenschaften und Landschaftsökologie) möchte seinen Studierenden stärker aufzeigen, wie die einzelnen Kompetenzen innerhalb der Studiengänge zusammenhängen und in ihrer Gesamtheit zur Beschäftigungsbefähigung führen.

### Vorgehen

Zunächst erfolgte eine Analyse der Modulbeschreibungen beispielhaft am B.Sc. Geographie mithilfe einer Modulmatrix. Sie zeigt auf, in welchen Modulen die vom Fach fokussierten beschäftigungsbefähigenden Kompetenzen (wie das breite Fachgrundlagenwissen in den verschiedenen Teildisziplinen, Kenntnisse über Datenanalyse- und -erhebungsmethoden und die Erprobung von Planungs- und Geoinformatikinstrumenten) vermittelt werden. So wurde ersichtlich, wie häufig und in welcher Intensität diese im Lauf des Studiums vermittelt werden.

### Nächste Schritte

Zum Abgleich, ob die im Studienverlauf vermittelten beschäftigungsbefähigenden Kompetenzen den Zielsetzungen des Fachs entsprechen, werden ausgewählte Lehrende und Studiengangverantwortliche befragt werden. Besonders bedeutend ist dabei die Frage, inwieweit die

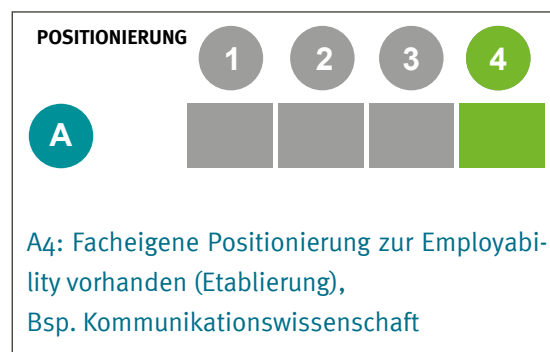
Positionierung  
geklärt

Fach gesucht

Module analysieren

Bachelorstudiengänge mit ihrer Spezialisierungsmöglichkeit zum Eintritt in den Arbeitsmarkt befähigen, bzw. wie diese im Verhältnis zu den Masterstudiengängen stehen sollen.

#### Teilziel A4:



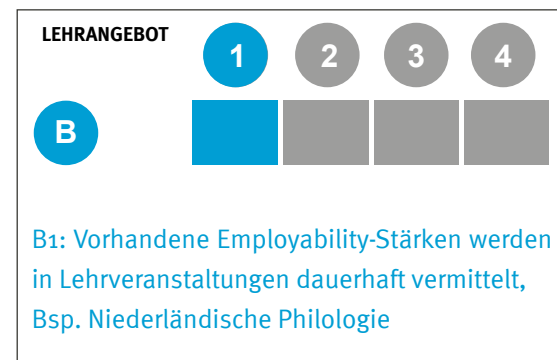
#### Ausgangslage

Das Institut für Kommunikationswissenschaft hatte vor einigen Jahren eine Kommunikationsstrategie entwickelt, die auch darauf abzielt, seine Ausbildungsziele für Studieninteressierte eindeutiger darzustellen. Ausgangspunkt war die damalige Feststellung, dass ein Teil der Bachelor-Studienanfänger eine stärker praxisorientierte Ausbildung erwartete, die konkretes Handwerkszeug für die Arbeit in Medienberufen (bspw. Journalismus, Pressearbeit) vermittelt. Das Fach selbst sieht jedoch den Ausbildungsschwerpunkt im Erwerb von theoretischen und forschungspraktischen Grundlagen zur Analyse von Medien und Kommunikation. Nun soll überprüft werden, ob die Kommunikationsstrategie eine Positionierung als forschungszentrierter Studiengang erfolgreich vermittelt.

#### Nächste Schritte

Geplant ist die Befragung von Studienanfängern über ihre Erwartungen vor und nach dem Studienbeginn und zur Art der Informationsgewinnung über die Studieninhalte und Ausbildungsziele. Im nächsten Schritt können gegebenenfalls Änderungsentwürfe für die facheigenen Medien (z. B. Website, Flyer, Darstellung während des Hochschultags, etc.) erarbeitet und nach Abstimmung im Fach umgesetzt werden.

#### Teilziel B1:



#### Ausgangslage

Das Fach identifizierte die Fähigkeit, Projekte managen zu können, als wichtige beschäftigungsbefähigende Kompetenz. Sie soll den Absolventen in verschiedenen Berufsfeldern (besonders in Querschnittsaufgaben) dienen.

#### Vorgehen

Der Erwerb von Kenntnissen im Projektmanagement soll im Curriculum des Master-Studiengangs Niederländische Philologie dauerhaft angeboten werden. Daher schulen die Studierenden in einem Projektseminar anhand der Organisation eines Lesungsabends ihre Projektmanagementfähigkeiten und erproben diese in der Praxis. Der Erwerb der Projektmanagementkompetenz wird zudem durch ein begleitendes E-Learning-Element unterstützt, um die Studierenden durch interaktive Übungen an die Projektmanagementmethoden heranzuführen.

#### Nächste Schritte

Das E-Learning-Element wird im Wintersemester 2014/15 erstmals im Projektseminar des Studiengangs eingeführt. Die Studierenden können die Online-Lernplattform auch für die Vorbereitung und Durchführung ihres Leseabend-Projekts nutzen und so ihre Arbeitsschritte und den eigenen Lernerfolg dokumentieren.

#### Teilziel B2:



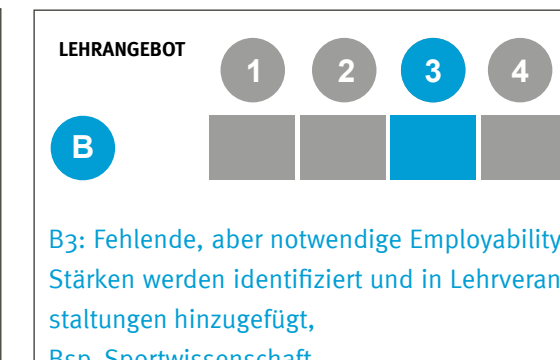
#### Ausgangslage

Im Bachelor-Studiengang Kommunikationswissenschaft wird regelmäßig eine Lehrveranstaltung zur Nachbereitung und Reflektion der Praktikumsphase angeboten. Dadurch soll die berufliche Orientierungskompetenz der Studierenden erhöht werden. Die studentischen Evaluationen haben jedoch gezeigt, dass eine Phase der beruflichen Orientierung bereits vor der Suche nach und der Bewerbung auf einen Praktikumsplatz den Studierenden den Eintritt in die Praxisphase erleichtern würde. Das Institut möchte den Aufbau der Lehrveranstaltung überarbeiten, um die berufliche Orientierungskompetenz der Studierenden zu stärken.

#### Vorgehen und nächste Schritte

Das bisher als Blockveranstaltung nach dem Absolvieren des Pflichtpraktikums konzipierte Seminar wird nach einer Analyse umgebaut und zweigeteilt, sodass zukünftig Themen wie Praktikumssuche und Bewerbungstechniken vor dem Antritt der Praxisphase behandelt werden können. Zudem werden didaktische Methoden eingeführt, die die Studierenden zum Reflektieren ihrer Praxiserfahrung anregen sollen.

#### Teilziel B3:



#### Ausgangslage

Das Institut für Sportwissenschaft entwickelt einen neuen Bachelor-Studiengang „Human Movement in Science & Exercise“, der zum einen auf eine wissenschaftliche Tätigkeit an Universitäten und Forschungsinstitutionen abzielt, zum anderen zu Aufgaben bei Sportgeräteentwicklern oder im Bereich von Sportpolitik und -management befähigen soll. Für diese unterschiedlichen Berufsfelder wurde vom Fach eine gute Vorbereitung und Reflektion der Praxisphasen des Studiengangs für nötig erachtet, um die berufliche Orientierung der Studierenden zu erhöhen.

#### Vorgehen

In Vorgesprächen mit der verantwortlichen Koordinatorin für die Praxisorientierung wurden die Ausbildungsziele und hierfür passende Maßnahmen erörtert. Es folgte eine Analyse des geplanten Studiengangs, seiner Modulstruktur und seiner zwei Praxisphasen.

#### Ergebnis und nächste Schritte

Durch eine bereits unterzeichnete Kooperation zwischen dem Fach und dem Career Service wird ein Seminar zur beruflichen Orientierung ab dem Wintersemester 2014/15 in den Bachelor-Studiengang importiert. Dieses wird kreditiert und ist für alle Studierenden verpflichtend.

Kommunikationsstrategie überprüfen

E-Learning eingebunden

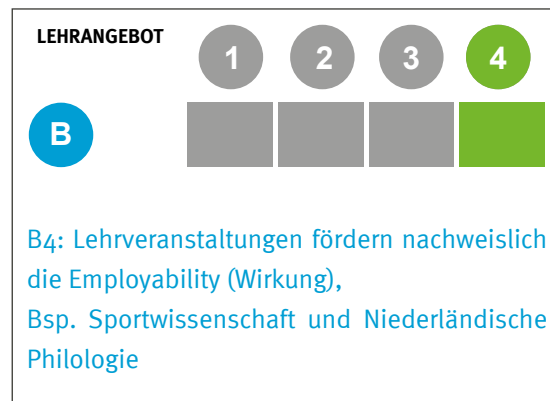
Vorhandenes Angebot gestärkt

Fehlendes Angebot geschaffen



In die Praxisphasen werden ab Beginn des Studiengangs im Wintersemester 2014/15 E-Learning-Elemente hinzugefügt, die die Vorbereitung der Praktika, die Reflektion währenddessen und die Nachbereitung begleiten.

### Teilziel B4:



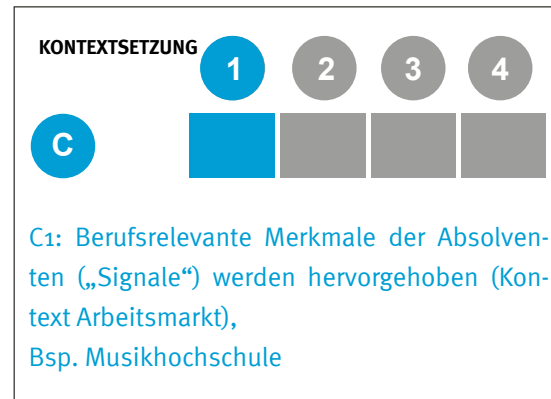
### Ausgangslage

Die fachinterne Intensivierung der vorhandenen Employability-Elemente wie bspw. der Einsatz von E-Learning-Elementen im Bachelor-Studiengang „Human Movement in Science & Exercise“ und im Master-Studiengang Niederländische Philologie bedürfen einer Wirkungsüberprüfung.

### Geplante nächste Schritte

Mithilfe von Befragungen der an den entsprechenden Seminaren teilnehmenden Studierenden im Wintersemester 2014/15 sowie später durch die Absolventenbefragungen soll erhoben werden, ob die eigene berufliche Orientierung der Absolventen der Bachelor-Studiengänge „Human Movement in Science & Exercise“ bzw. die Projektmanagementkompetenz bei den Absolventen des Master-Studiengangs Niederländische Philologie gestärkt wurden.

### Teilziel C1:



### Ausgangslage

Durch die klare Nennung der Attribute, die sich Studierende der Musikhochschule aneignen, sollen Arbeitgeber wie Musikschulen oder Orchester deutlicher erkennen können, welche Qualitäten die Absolventen mitbringen.

### Vorgehen

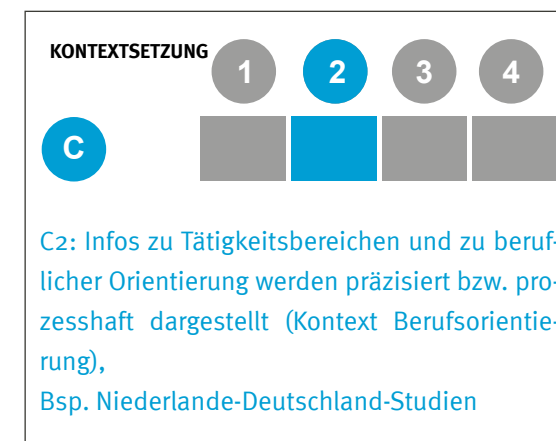
Zunächst wurde durch die Auswertung bundesweiter Studien herausgearbeitet, welche Eigenschaften auf dem Musikerarbeitsmarkt von Arbeitgeberseite besonders gefordert werden. Aber auch zentrale Entwicklungen wie die zunehmende Freiberuflichkeit wurden berücksichtigt. Mithilfe von Leitfaden-Interviews mit Lehrenden und einer Analyse der Studienangebotsbeschreibungen wurden die sieben maßgeblichen Attribute identifiziert, die für die Beschäftigungsfähigkeit von Musikern auf dem deutschen Arbeitsmarkt besonders relevant sind und an der Musikhochschule Münster vermittelt werden: die exzellente Beherrschung des Instruments, soziale Kompetenzen, didaktische Methodenkompetenz und musikpädagogisches Fachwissen, fachlich-musikalische Vielseitigkeit, Praxiserfahrung und berufliche Netzwerke, berufliche Orientierungskompetenz sowie psychische wie physische Belastbarkeit.

### Ergebnis

Wie diese Attribute im Studium vermittelt werden und welche Relevanz sie im Erwerbsleben haben, wurde im Positionierungspapier der Musikhochschule Münster an zentraler Stelle auf der Website veröffentlicht. Das ermöglicht Arbeitgebern nun eine deutlich bessere Einschätzung der Kompetenzen, die sie von Absolventen der Musikhochschule Münster erwarten können.

[www.uni-muenster.de/Musikhochschule/studierende/employability\\_position.html](http://www.uni-muenster.de/Musikhochschule/studierende/employability_position.html)

### Teilziel C2:



### Ausgangslage

Die Verantwortlichen des Bachelor- und Master-Studiengangs Niederlande-Deutschland-Studien führten bereits im Rahmen eines eigenen Projekts in der Vergangenheit Maßnahmen für eine stärkere Verbindung von Studium und Beruf durch – so z. B. auf einer zusätzlichen Website, auf der Absolventen über ihren Berufseinstieg berichteten. Nun wünschten sich die Studiengangverantwortlichen, dass ihre Studierenden konkret den Zusammenhang zwischen dem multidisziplinär ausbildenden Studium auf der einen und möglichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern auf der anderen Seite besser einschätzen können. Die individuelle Orientierungskompetenz der Studierenden sollte gestärkt werden.

### Vorgehen

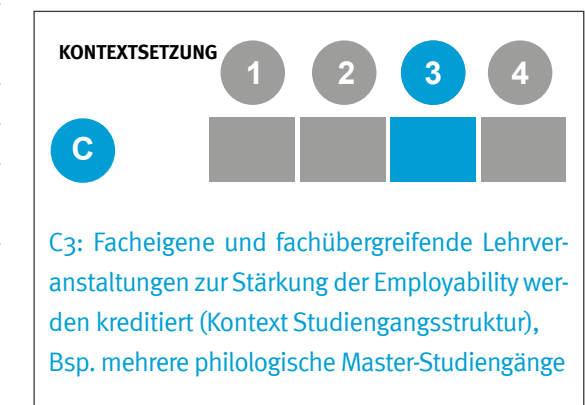
Das Fach überarbeitete die Informationen auf seiner Website zu den Studienzielen. Grundlage waren die Modulhandbücher sowie die vormalig formulierten Zielbeschreibungen des Fachs. Die bisherige und nun überarbeitete Fassung der Studienziele wurden testweise einer kleinen Gruppe Studierender vorgelegt, wobei der überarbeiteten Fassung eine deutlich höhere Verständlichkeit und Aussagekraft gegenüber der bisherigen Version attestiert wurde.

### Ergebnis

Das Fach informiert auf seiner Website im Bereich „Berufspraxis“ über die Notwendigkeit der individuellen Berufsorientierung: Universitäre und fachbezogene Unterstützungsangebote zur Orientierung werden aufgeführt, gleichzeitig aber die studentische Eigenverantwortung betont, da es sich bei der Berufsorientierung um einen individuellen Prozess über den gesamten Studienverlauf hinweg handelt. Außerdem listet das Fach Berufsfelder auf, wo viele der bisherigen Absolventen Beschäftigung fanden. In Ergänzung dazu stellt das Fach ausgewählte Berufsbiographien von Absolventen auf einer eigens eingerichteten Website vor – als Beispiele, jedoch nicht als kopierbare Modelle.

[www.uni-muenster.de/HausderNiederlande/zentrum/berufspraxis/index.shtml](http://www.uni-muenster.de/HausderNiederlande/zentrum/berufspraxis/index.shtml)

### Teilziel C3:



Berufsrelevante Stärken hervorgehoben

Berufsinfos überarbeitet

Wirkungsanalyse durchführen

**Ausgangslage**

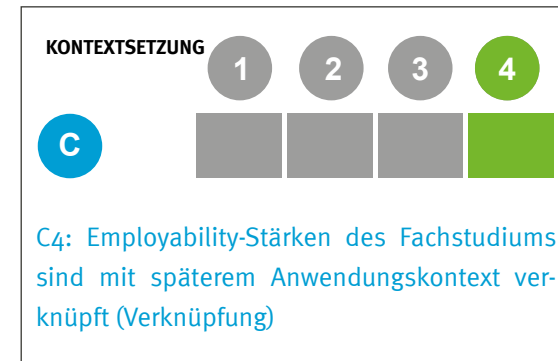
Die Verantwortlichen mehrerer Master-Studiengänge im Fachbereich Philologie nutzten die Chance der Reakkreditierung, um ihr Angebot zur beruflichen Orientierung und Unterstützung der Praxisphasen auszubauen. Damit wollen die Fächer ihre Studierenden besser auf den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft vorbereiten, da voraussichtlich nur ein Teil der Absolventen im universitären bzw. wissenschaftlichen Bereich eine Anstellung finden wird. Für den Eintritt in ein außerwissenschaftliches Berufsfeld ist der Prozess der eigenen beruflichen Orientierung eine notwendige Bedingung.

**Vorgehen**

Nach einer Analyse der Studiengänge und der Darstellungen des Fachs in Vorbereitung auf die Reakkreditierung wurde mit den Fächern ausgelotet, welche Seminarangebote für die Studierenden der jeweiligen Fächer in besonderem Maße zur Beschäftigungsbefähigung beitragen können: diese Seminare lassen sich in die Bereiche der individuellen Berufsprofilbildung, Soft Skills sowie der Vor- und Nachbereitung der Praxisphasen einordnen.

**Ergebnis**

In vier Master-Studiengängen im Fachbereich Philologie wird die Teilnahme an berufsorientierenden Seminaren ab Sommersemester 2015 bzw. Wintersemester 2015/16 kreditiert. In drei der vier Master-Studiengänge ist die Teilnahme für die Studierenden verpflichtend. In zwei Master-Studiengängen wird die Teilnahme an Bewerbungstrainings für die Vorbereitung der Praxisphase vorgeschaltet. Einer der vier Master-Studiengänge stellt die Seminar-Teilnahme als Option den Studierenden zur Wahl und überlässt ihnen damit eine größere Eigenverantwortung zur eigenen beruflichen Orientierung.

**Teilziel C4:****Ausgangslage**

Es wird noch nach einem Fach gesucht, welches überprüfen möchte, ob es seine Employability-Stärken passend und nachvollziehbar in den jeweiligen Anwendungskontext gesetzt hat.

**Nächste Schritte**

So könnte in einem Fach analysiert werden, ob die berufsrelevanten Kompetenzen der Absolventen für Arbeitgeber passend und verständlich dargestellt werden. Oder es könnte untersucht werden, ob die Informationen zur beruflichen Orientierung und die zukünftigen Tätigkeitsbereiche präzisiert dargestellt werden. Die Informationen sollten auch darauf geprüft werden, ob sie für die Studierenden verständlich sind.

**Teilziel D1:****Ausgangslage**

Im Rahmen der Erarbeitung der Studienziele und Berufsinformationen des Bachelor- und Masterstudiengangs Niederlande-Deutschland-Studien wurden die zu vermittelnden zentralen beschäftigungsbefähigenden Kompetenzen (fachspezifisches Wissen, sprachliche Kompetenz, multiperspektivisches Denken und Handeln, interkulturelle Kompetenz, Teamfähigkeit, Recherche- und Informationskompetenz, Präsentationsfähigkeit und Textkompetenz) für die Studierenden eingängiger dargestellt und deren Anwendungsbezug in der Berufswelt stärker verdeutlicht. Das Fach stellt in dem Text zudem klar, dass das Studium in erster Linie für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt befähigen soll. Ziel war nun, dass die Studierenden die Zielsetzung des Studiums für sich selbst einordnen, verinnerlichen und später gegenüber Arbeitgebern kommunizieren können.

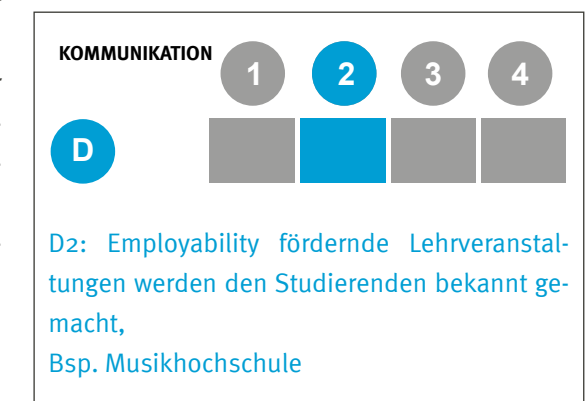
**Vorgehen**

Im Rahmen einer Lehrinheit zur Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten wurde noch vor der Veröffentlichung des neu gefassten Textes eine Bachelor-Studierendenkohorte befragt. Dazu wurde ein Fragebogen eingesetzt, der die Verständlichkeit des Textes, aber auch dessen Verbesserungsmöglichkeiten abfragte. Anschließend äußerten die Studierenden zusätzliches Feedback in einer offenen Diskussionsrunde. Vorschläge der Studierenden hinsichtlich der Verständlichkeit des Textes wurden aufgenommen und in den Text eingearbeitet.

**Ergebnis**

Fast alle der befragten Studierenden lasen aus dem Text die Vorbereitung auf den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt als Studienziel heraus und konnten ihre fachlichen wie auch überfachlichen Stärken konkret benennen. Das Studium sei als Grundlage für viele verschiedene Tätigkeiten zu begreifen. Dieses Verständnis korrespondiert mit den Studienzielen, die das Fach seinen Studierenden durch die Neufassung des Textes vermitteln möchte. Somit wurde der Text qualitätsgesichert auf der Website des Instituts veröffentlicht. Er kann nun als Informationsquelle für Studieninteressierte und Studienanfänger herangezogen und von den Lehrkräften für den Einsatz in Einführungsveranstaltungen genutzt werden.

[www.uni-muenster.de/HausderNiederlande/zentrum/studium/bachelor/studienziele.html](http://www.uni-muenster.de/HausderNiederlande/zentrum/studium/bachelor/studienziele.html)

**Teilziel D2:****Ausgangslage**

Studierende an der Musikhochschule fokussieren sich sehr auf die Perfektionierung des eigenen Instruments, die im Studium hauptsächlich durch den Einzelunterricht im künstlerischen Hauptfach erreicht wird. Für die Beschäftigungsfähigkeit sind jedoch weitere Kompetenzen von großer Bedeutung, die in weiteren Lehrveranstaltungen vermittelt werden. Die Musikhochschule Münster möchte ihren Studierenden daher stärker deutlich

Employability-Position vermittelt

machen, wie die einzelnen Lehrveranstaltungen beschäftigungsbefähigend wirken und wie die Studierenden diese (teilweise fakultativen) Angebote optimal für sich nutzen können.

### Vorgehen

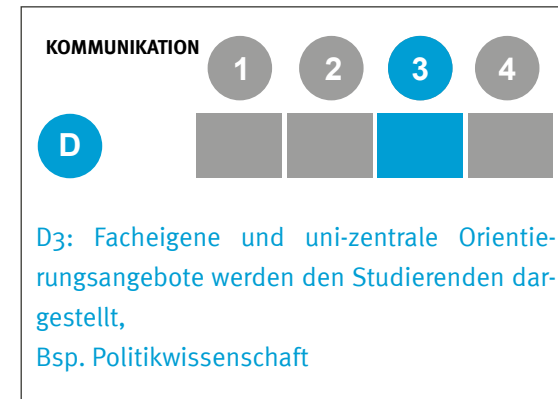
Im erstmals erarbeiteten Positionspapier der Musikhochschule wurde neben den Studienzielen auch konkret beschrieben, welche zentralen berufsrelevanten Kompetenzen in welchen Lehrveranstaltungen konkret vermittelt werden. Zudem wurde mit der Leitung der Musikhochschule abgestimmt, welche Seminarangebote im fachübergreifenden Angebot der Allgemeinen Studien an der Universität Münster für die Studierenden der Musikhochschule besonders beschäftigungsbefähigend sein können: so bieten neben Seminaren zur beruflichen Orientierung auch bspw. Soft Skill-Seminare zu Zeitmanagement oder Konfliktlösungstechniken eine sinnvolle Ergänzung zum Fachstudium an der Musikhochschule.

### Ergebnis

Durch das auf der Website veröffentlichte Positionspapier können die Studierenden konkret sehen, wie die einzelnen Lehrveranstaltungen zur Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Die Studiendekanin weist alle Studienanfänger persönlich im Einzelgespräch auf passende Seminarangebote hin.

[www.uni-muenster.de/Musikhochschule/studierende/employability\\_position.html](http://www.uni-muenster.de/Musikhochschule/studierende/employability_position.html)

### Teilziel D3:



### Ausgangslage

Die Studierenden des Instituts für Politikwissenschaft nutzen die Möglichkeiten an der Universität Münster zur eigenen beruflichen Orientierung und zum Erwerb beschäftigungsrelevanter Soft Skills noch zu wenig. Daher möchte das Institut die Bekanntheit dieser Angebote innerhalb seiner Studierendenschaft steigern.

### Vorgehen

Mit dem Leiter des Service- und Informationscenters des Instituts wurde mithilfe eines Leitfragen-Interviews ermittelt, welche Hinweise und Informationswege im Fach bisher zu berufsorientierenden Angeboten bestehen. Die einzelnen Studienberater im Fach wurden in einer Informationssitzung eingebunden und konnten in einem Workshop die Verzahnung zwischen den Angeboten des Fachs und den fachübergreifenden Angeboten an der Universität Münster diskutieren.

### Nächste Schritte

Geplant sind verbesserte Hinweise auf der institutseigenen Website und in den Einführungsmaterialien und -veranstaltungen für Studienanfänger. Die Bekanntheit der Möglichkeiten für Studierende des Instituts, Angebote zur Berufsorientierung und zum Erwerb von Soft Skills wahrnehmen zu können, soll anschließend in einer Erhebung erfragt werden.

### Teilziel D4:



### Ausgangslage

Die Effekte von Seminaren zur beruflichen Orientierung, zur Vorbereitung der Praxisphasen und der Reflektion der praktischen Lernerfahrung in den Master-Studiengängen der Philologie sollen nach erfolgter Integration gemessen werden. So soll die Förderung der individuellen Berufsorientierung wie z. B. das Bewusstsein über die eigenen Kompetenzen überprüft werden.

### Geplante nächste Schritte

Mithilfe von Befragungen der Studierenden wird die Wirkung der Seminare auf die berufliche Orientierungskompetenz überprüft. Dazu wurde im Rahmen des Projektes „Employability“ eine Wirkungsevaluationsmatrix<sup>7</sup> eingesetzt, die auf Ergebnissen relevanter deutscher und US-amerikanischer Studien zu objektivem und subjektivem Berufserfolg basiert. So können die Ergebnisse aus den in allen Seminaren stattfindenden Evaluationen wissenschaftlich fundiert eingeordnet und die Lehrveranstaltungen entsprechend verbessert werden.

The background is a solid teal color. Overlaid on this are four white, diamond-shaped polygons. These diamonds are arranged in a staggered, overlapping pattern. One diamond is positioned in the upper left, another in the middle left, and a third in the lower left. A fourth diamond is positioned to the right of the middle-left diamond, overlapping it. The text is located in the upper right area of the slide.

### III. Ausblick und Empfehlungen für die Restlaufzeit

## Fünf Ziele für die zweite Projekthälfte

### Noch fehlende Teilschritte der Ziele-Matrix angehen

Einzelne Vorhaben zur Erreichung der Teilschritte in der Ziele-Matrix (siehe oben) müssen noch abgeschlossen werden. Die restlichen Teilschritte sollen exemplarisch behandelt werden, idealerweise mit verschiedenen gearteten Fächern (z. B. Studiengänge mit kleinen und großen Studierendenzahlen, mit einer Ausrichtung auf Spezialisierung bzw. einer generalistischen Ausbildung, mit Studiengängen, die eine starke Binnendifferenzierung aufweisen etc.).

### Mehr Naturwissenschaften am Projekt beteiligen

Um das Fächerspektrum der Universität Münster abzudecken, ist eine stärkere Einbindung der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer erforderlich. Spezifische Herausforderungen für diese Fächer könnten dabei im Fokus stehen, so z. B. die Frage, wie ein Fach seine von Arbeitgebern nachgefragten Studierenden darauf vorbereiten möchte, ihre eigenen Neigungen und Fähigkeiten mit möglichen Karrierewegen in Einklang zu bringen. Auch das Aufzeigen weiterer Beschäftigungsbereiche für Absolventen der Naturwissenschaften wäre hier lohnend.

### Sich gesamtuniversitär auf eine Employability-Strategie verständigen

Während in der ersten Projekthälfte vor allem auf der Ebene einzelner Fächer und Fachbereiche gearbeitet wurde, sollte in der zweiten Hälfte der Blick auch auf die gesamtuniversitäre Ebene gelenkt werden (siehe Seite 10). Ziel ist die Verständigung zumindest auf Teile einer gemeinsamen Employability-Strategie, voraussichtlich allgemeiner formuliert und sich auf das Setzen

einzelner Eckpunkte beschränkend. Aus derzeitiger Sicht scheint es für das Vorgehen zielführend, dass die Hochschulleitung die gesammelten Stimmen aus den Fächern aufnimmt und auf der Basis einer breiten Diskussion hieraus eine übergreifende Position formuliert. Das entspräche einem Bottom-Up-Prozess, der von zentraler Ebene um übergreifende Eckpunkte sowie qualitative und strukturelle Standards ergänzt werden könnte.

### Das Potential der Absolventenbefragungen stärker ausschöpfen

Bereits seit 2007 befragt die Universität mit großem Aufwand alle ihre Absolventen u. a. zum Kompetenzerwerb an der Universität, zum Berufseintritt sowie zum objektiven und subjektiven Berufserfolg. Durch das Projekt „Employability“ sollen die Fächer dabei unterstützt werden, die Erkenntnisse aus diesen umfangreichen Befragungen noch besser für ihre eigenen Studienangebote zu nutzen. So könnte in der zweiten Projekthälfte ein Fach exemplarisch dabei unterstützt werden, seine vermittelten Kompetenzen (die es zuvor klarer herausgearbeitet hatte) mit den Daten aus der Absolventenbefragung abzugleichen. So kann gezeigt werden, inwieweit das Fach mit seiner Zielsetzung erfolgreich war, seinen Absolventen den Eintritt in passende Tätigkeitsfelder zu ermöglichen und in welchem Maße sie ihre im Studium vermittelten Kompetenzen nun einsetzen können.

### Berufsorientierende Angebote in den Curricula verankern

In den meisten Studiengängen der Universität Münster steht die wissenschaftliche Grundausbildung im Vordergrund, während die individuelle berufliche Orientierung in der Verantwortung der Studierenden liegt. Diesen notwendigen Reflektionsprozess des



einzelnen Studierenden, sein Studium und all seine anderen Qualifikationen und Attribute zu einem stimmigen individuellen beruflichen Gesamtprofil zusammenzustellen, können die Fächer durch die Verankerung berufsorientierender Angebote in den Curricula unterstützen. In der zweiten Hälfte des Projekts sollten mehr Fächer dabei unterstützt werden, solche Angebote in ihre Studiengänge zu integrieren.

## Zwei Empfehlungen

1

### Alle Fächer der Universität sollten eine eigene Positionierung zur Employability formulieren

Jedes Fach sollte eine eigene Positionierung zur Employability aufweisen, die Studieninteressierten und ihren Studierenden explizit, konkret und belegbar aufzeigt:

- › was die (Aus-)Bildungsziele des Fachs sind
- › welche Verantwortung dabei das Fach wahrnimmt und welche den Studierenden zukommt
- › welche beschäftigungsbefähigenden Attribute die Studierenden durch das Studium erhalten
- › durch welche konkreten Angebote des Fachs diese Attribute erworben werden
- › welche Tätigkeitsfelder sich dadurch erschließen

2

### Die Fächer sollten ihre eigene Positionierung auf eine solide Grundlage stellen

Die facheigene Positionierung zur Employability sollte von übergeordneten Werten und Zielen geleitet sein:

- › Ehrlichkeit bezüglich der Möglichkeiten und Leistungen des Fachs
- › Fundierte Wissensbasis durch Informationsgewinnung über die tatsächlichen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt, statt lediglich aufgrund von Annahmen und Vermutungen zu handeln
- › Analysen und Evaluationen, die die Wirkung der facheigenen Maßnahmen zur Stärkung der Employability überprüfen (Gewinnung von Erkenntnissen, ob die Absolventen die intendierten Tätigkeitsfelder, -profile und -niveaus erreichen; ob sie ihre im Studium erworbenen Kompetenzen erfolgreich einsetzen; welche Kriterien objektiven und subjektiven Berufserfolgs erreicht wurden)



The background is a solid teal color. Overlaid on this are four white, diamond-shaped polygons. They are arranged in a staggered, overlapping pattern. One diamond is at the top left, another is below it and to the right, a third is further down and to the right, and the fourth is at the bottom left. The text is positioned in the upper right area of the slide.

## IV. Quellenhinweise, Kurzprofile und Impressum

## Quellenhinweise

1. Vgl. beispielhaft §§ 3 und 58 Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen.
2. Working Group on Employability, Report to Ministers, Bologna Conference, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009, [http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents/2009\\_employability\\_WG\\_report.pdf](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents/2009_employability_WG_report.pdf) (Stand: 28.07.2014).
3. Vgl. Empfehlung der 15. HRK-Mitgliederversammlung am 19.11.2013, <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/studienreform> (Stand: 28.07.2014).
4. Presseerklärung „Studierende fit für den Job machen: Arbeitsmarktkompetenzen stärken, Persönlichkeiten bilden!“ vom 9.7.2007, [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE\\_Plo5907?open&Highlight=Studierende%20fit%20f%C3%BCr%20den%20Job%20machen](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Plo5907?open&Highlight=Studierende%20fit%20f%C3%BCr%20den%20Job%20machen) (Stand: 28.07.2014).
5. Vgl. Jürgen Kohler (2004): Schlüsselkompetenzen und „employability“ im Bologna-Prozess, in: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit. Konzepte für die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen an Hochschulen, S. 5-15. [http://www.stifterverband.info/publikationen\\_und\\_podcasts/positionen\\_dokumentationen/schlueselkompetenzen\\_und\\_beschaeftigungsfaehigkeit\\_2004.pdf](http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/schlueselkompetenzen_und_beschaeftigungsfaehigkeit_2004.pdf) (Stand: 28.07.2014).
6. Wilfried Schubarth, Karsten Speck, u. a. (2013): Employability und Praxisbezüge im wissenschaftlichen Studium. HRK-Fachgutachten ausgearbeitet für die HRK, abrufbar unter: <http://www.hrk-nexus.de/aktuelles/news/detailansicht/meldung/nexus-impulse-und-fachgutachten-zu-employability-3252/>, hier S. 89f (Stand: 28.07.2014).
7. In der Zeitschrift Career Service Papers csp|2014 (erscheint Dezember 2014) wird ein Beitrag zu der im Career Service der Universität Münster entwickelten Seminarwirkungsvaluationsmatrix erscheinen.

## Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Mit rund 42.600 Studierenden und etwa 6.700 Absolventinnen und Absolventen jährlich ist die Westfälische Wilhelms-Universität (WWU) Münster eine der größten Hochschulen in Deutschland. Das Lehrangebot der WWU Münster umfasst über 120 Studienfächer aus Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, Medizin und Naturwissenschaften. Große renommierte Fachbereiche wie Jura, Wirtschaftswissenschaften, Philologie oder Medizin locken jährlich mehrere tausend Studierende nach Münster.



Die WWU Münster ist aber auch für ihre vielen kleinen Fächer bekannt, die man nur an wenigen Hochschulen studieren kann. Die WWU Münster ist keine Campus-Hochschule. Sie ist in gut zwei Jahrhunderten gewachsen. Ihre Institute und Seminare verteilen sich auf mehr als 200 Gebäude in der Stadt.

[www.uni-muenster.de](http://www.uni-muenster.de)

## Der Career Service der Universität Münster



Der 1998 eingerichtete Career Service der Universität Münster gehört zu den ältesten Einrichtungen dieser Art an deutschen Universitäten. Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster ist Mitglied im Career Service Netzwerk Deutschland e.V. (csnd).

Der Career Service der Universität Münster hat drei Hauptzielgruppen:

- › Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen der Universität Münster (bis ein Jahr nach dem Examen),
- › die Fächer und Fachbereiche der Universität Münster,
- › Arbeitgeber.

Mit einem umfangreichen Seminar-, Informations- und Beratungsangebot hilft der Career Service den Studierenden der Universität Münster, während des Studiums ein tragfähiges berufliches Profil zu entwickeln, Praxiserfahrung zu sammeln und zu reflektieren, Kontakte zu Arbeitgebern anzubahnen und schließlich Bewerbungsstrategien und -techniken zu erlernen.

Die Fächer und Fachbereiche berät der Career Service bei Fragen zur Vermittlung von Beschäf-

tigungsfähigkeit durch ein universitäres Studium, versorgt sie mit berufsfeld- und arbeitsmarktrelevanten Informationen und unterstützt dabei, Berufsperspektiven verständlich und nutzbringend in den Studiengangsbeschreibungen darzustellen.

Arbeitgeber sind für den Career Service wichtige Kooperationspartner, um den Studierenden direkte Einblicke in die berufliche Praxis zu eröffnen, sei es bei Firmenexkursionen, der Bearbeitung von Fallstudien oder der Einbindung von Referentinnen und Referenten aus der Berufswelt in den Seminarbetrieb des Career Service.

[www.uni-muenster.de/CareerService](http://www.uni-muenster.de/CareerService)

## Impressum

### Redaktion, Gestaltungskonzept, Satz und Layout:

#### Career Service der Universität Münster

Schlossplatz 3

48149 Münster

Telefon: 0251 83-30042

Fax: 0251 83-30074

E-Mail: [Andreas.Eimer@uni-muenster.de](mailto:Andreas.Eimer@uni-muenster.de)

Internet: [www.uni-muenster.de/CareerService](http://www.uni-muenster.de/CareerService)

Erstellt im September 2014.

### Bildnachweise

Titel: Career Service der Universität Münster / Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Seite 1, 11, 36 und 37: Career Service der Universität Münster

Seite 16: John Dow | photocase.com

### Druck

UniPrint, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

### Copyright

Westfälische Wilhelms-Universität Münster