

# › Das Projekt „Employability“ des Career Service der Universität Münster

Ergebnisse aus den Jahren 2012 bis 2016



EMPLOYABILITY

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

wissen.leben



Career Service  
WWU Münster

# Projektdaten

Auftraggeber: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)  
Projektleitung: Dr. Jan Knauer, jan.knauer@uni-muenster.de  
Erste Förderphase: 01.04.2012 bis 30.09.2016  
Zweite Förderphase: 01.10.2016 bis 31.12.2020

Die Inhalte dieses Projektberichtes beziehen sich auf die erste Förderphase von 2012 bis 2016.

## Projektfinanzierung

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 (<http://www.qualitaetspakt-lehre.de/de/westfalische-wilhelms-universitat-munster-2428.php>). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Autorenhinweise

Autoren: Andreas Eimer und Jan Knauer  
Hrsg.: Career Service der Universität Münster  
Stand: Februar 2017

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

## Webseite zum Projekt

Weitere Informationen zum Projekt unter:  
[www.uni-muenster.de/CareerService/employability](http://www.uni-muenster.de/CareerService/employability)



## Zusammenfassung

Ein Hochschulstudium muss Employability – oder Beschäftigungsfähigkeit – gewährleisten. Diese Forderung ist auf verschiedenen bildungspolitischen Ebenen festgeschrieben. Orientierung gebende Definitionen, was unter Employability im Kontext eines Hochschulstudiums zu verstehen und wie sie zu erreichen ist, fehlen jedoch. Das führt dazu, dass verschiedene Akteure in Deutschland den Begriff je nach Interessenlage unterschiedlich füllen. Insbesondere Universitäten geraten immer wieder in eine defensive Position, und der Begriff ist hier häufig negativ besetzt.

An diesem Punkt setzt das Projekt „Employability“ an, das von 2012 bis 2016 – gefördert im Qualitäts-pakt Lehre – im Career Service der Universität Münster entwickelt wurde: Ziel ist es, ein klares Verständnis und eine entsprechende Umsetzungsstrategie hinsichtlich des Aspektes Employability zu entwickeln. Dabei steht der Hochschultyp Universität im Fokus. Ausgangspunkt des Vorgehens sind die fachbezogenen und überfachlichen Stärken, die ein Studium vermittelt.

Ziel dieses Berichts ist es nicht nur, die Ergebnisse und Erkenntnisse darzustellen, die im Projekt „Employability“ während der vergangenen fünf Jahre an der Universität Münster erzielt wurden. Er soll gleichzeitig Anregung sein für andere Universitäten (und andere Hochschulen), die sich dem Themenkomplex intensiver widmen wollen. Mit der „Ziele-Matrix“ zur Erarbeitung eines Employability-Konzepts haben die Projektverantwortlichen ein Instrument entwickelt, das die inhaltliche Positionsbestimmung erleichtert und ein operatives Vorgehen beschreibt, das Fach- und Hochschulverantwortliche auf ihre Institution übertragen können.

Aus der Arbeit an der Universität Münster leiten sich folgende zentrale Erkenntnisse für ein Employability-Konzept auf Fachebene ab:

- › Für alle Maßnahmen im Bereich Employability sollte das Fach grundlegend klären, wie es das Verhältnis zwischen Studieninhalten und beruflicher Anwendung für sich definiert. Dabei hat das Fach völlige inhaltliche Freiheit. Wesentlich ist, dass diese konzeptionelle Klärung tatsächlich stattfindet und die entstandene Position inhaltlich und strukturell schlüssig umsetzbar ist.
- › Das Fach kann dann überprüfen, ob seine Employability-Positionierung durch ein ausreichendes und methodisch geeignetes Lehrangebot gedeckt ist.
- › Ein Diskussionsprozess im Fach soll gewährleisten, dass die Lehrenden diese Positionierung akzeptieren und mittragen.
- › Unverzichtbar ist die Herstellung von Transparenz in geeigneter Sprache gegenüber den verschiedenen Zielgruppen: Studieninteressierte, Studierende und Arbeitgeber sollen Profil, Struktur und Qualifikationsziele eines Studiengangs verstehen.
- › Offenheit und Transparenz ermöglichen einen Abgleich von Erwartungen: Ist ein Universitätsstudium mit theoretisch-exemplarischer Herangehensweise und Transfernotwendigkeit für mich das Richtige? Erschließt sich mir als Studierenden das Kompetenzprofil, das ich erwerben soll? Weiß ich als Arbeitgeber, was ich von den Absolventen eines Studiengangs erwarten kann?

Die Projektverantwortlichen sind überzeugt, dass die Beschäftigung mit Employability einen produktiven und hochschultyp-adäquaten Prozess anstoßen kann, der Hochschulen zu gestaltenden Akteuren in dieser Frage werden lässt und durch Klärung des Verhältnisses zwischen Studieninhalten und beruflicher Anwendbarkeit die Motivation der Studierenden erhöht.

Zwischen 2012 und 2016 beteiligten sich an dem Projekt „Employability“ 26 Fächer aus 11 von insgesamt 15 Fachbereichen der Universität Münster. Das Projekt wird in einer zweiten Förderperiode mit zusätzlichen Schwerpunkten bis 2020 fortgesetzt.

## Executive Summary

University study must ensure employability. This premise is embedded in various levels of education policy. What is lacking, however, are definitions that provide orientation as to what exactly is meant by employability in the context of higher education programmes and how it can be achieved. This ambiguity explains why different stakeholders in Germany have applied the term in different ways depending on their interests. Universities, in particular, have been repeatedly put on the defensive, and in higher education the term often carries a negative connotation. In response to this trend, the project “Employability”, financed through the Quality Pact for Teaching from 2012 to 2016, was developed by the Careers Service of the University of Münster. The goal is to gain a clearer understanding of employability and develop a corresponding implementation strategy. Its focus is the “university” as one type of higher education institution (HEI). The project began by examining the subject-related and cross-disciplinary strengths which a university degree programme provides.

The report not only aims to present the results and insights which the project “Employability” has gathered over the past five years at the University of Münster, but also to inspire new ideas for other universities (and other HEIs) which are interested in addressing this thematic complex more intensively. The project coordinators developed an instrument called a “Goal Matrix” for establishing an employability concept. This facilitates easier thematic positioning and outlines an operative procedure which department heads and university administrators can apply to their own institution.

The work conducted at the University of Münster has resulted in the following findings which can be integrated into an employability concept at the departmental level:

- › With regard to all measures in the area of employability, the department should clarify how it de-

fines the relationship between academic content and professional application. The department maintains absolute freedom in determining the thematic content of its degree programmes. The important thing is that conceptual clarification actually takes place and the resulting position is coherent and feasible in terms of content and structure.

- › The department can then assess whether its employability position is backed by a sufficient and methodically suitable course offering.
- › A discussion process within the department should ensure that the teaching staff accepts and supports this position.
- › It is absolutely essential to provide transparency by applying suitable language directed at various target groups. Prospective students, current students and potential employers should understand the profile, structure and qualification goals of each degree programme.
- › Openness and transparency enable all participants to align their expectations: Is a university degree programme with its theoretical-exemplary approach which requires knowledge transfer the right option for me? As a student, can I recognise the qualification profile that I am supposed to acquire? As an employer, do I know what I can expect of graduates of a degree programme?

The project coordinators are convinced that addressing employability can spark a productive and university-tailored process which can make universities influential agents in this area and, by clarifying the relationship between academic content and professional applicability, can increase student motivation. Between 2012 and 2016, a total of 26 departments from 11 out of 15 faculties of the University of Münster participated in the project “Employability”. In its second round of funding which runs until 2020, the project will continue its efforts with a focus on other employability-related issues.



# Inhalt

## Projektdaten

## Zusammenfassung / Executive Summary

## Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster

- Die Idee
- Der Kontext
- Die im Projekt entwickelten Modelle
- Die im Projekt eingesetzten Methoden

## Exkurs: Wie sich Projekte gegenseitig stärken können

## Erkenntnisse zur Verankerung von Employability in universitären Studiengängen

- Rahmenbedingungen in den Fächern
- Einstiegsmöglichkeiten für die Erarbeitung eines Employability-Konzepts
- Positionierungsmöglichkeiten für Hochschulen und Fächer

## Exkurs: Employability für Gesellschaften im Umbruch

## Die Ziele-Matrix als zentrales Arbeitsinstrument

- Konzeptionelle Grundlagen
- Operatives Vorgehen

## Ausblick auf die zweite Förderphase 2017 – 2020

## Das Projekt in Zahlen

## Exkurs: Diskussion des Projekts „Employability“ und Verbreitung der Ergebnisse

## Publikationen und Vorträge

## Quellenhinweise, Kurzprofile und Impressum

06

## Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster

14

## Erkenntnisse zur Verankerung von Employability

20

## Die Ziele-Matrix als zentrales Arbeitsinstrument

# Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster

## Die Idee

Gesetzgeber und Politik nehmen die Universitäten schon seit langem in die Pflicht<sup>1</sup>, ihr Studienangebot berufsqualifizierend zu gestalten. Employability – ins Deutsche häufig als „Beschäftigungsfähigkeit“ übersetzt – ist eine grundlegende Forderung im Bologna-Prozess. Die große Mehrheit der Studierenden bleibt nach ihrem Abschluss nicht in der Wissenschaft und möchte gut auf den außeruniversitären Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Nur: Es fehlten bisher klare Definitionen, konkrete Zielbeschreibungen und handhabbare Umsetzungsstrategien für die Hochschulen, wie sie Employability erreichen können.

Hier setzt das Projekt „Employability“ des Career Service der Universität Münster an: Die Verantwortlichen des Projekts und die Verantwortlichen in den Fächern erarbeiteten gemeinsam wissenschaftlich begründete und auf die Universität Münster und ihre Fächervielfalt passende Begriffs- und Zielbeschreibungen zu Employability. Sie diskutierten zielführende Vermittlungsformen, setzten diese um und entwickelten Instrumente zur Wirkungsüberprüfung.



Kurz: Die beteiligten Fächer der Universität überwinden die Vagheit in der Frage, wie Employability erreicht werden kann, machten Vorgehen und Ziele allen Beteiligten gegenüber transparent und können Zielsetzung und Wirkung der Aktivitäten zukünftig leichter abgleichen.

Ausgangspunkt des Projekts „Employability“ war und ist die Universität selbst. Sie hat ihr Selbstverständnis, sie hat ihren Bildungsauftrag und ihre eigenen Planungsrhythmen. Die Stimme der Arbeitgeber floss in das Projekt ein, war 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 der Hochschule und ihrer Fächer.

Das Projekt konzentrierte sich auf die fachbezogenen und übergreifenden Stärken eines Universitätsstudiums, auf deren Herausarbeitung, Kommunikation und Förderung. Employability kann in universitären Studiengängen zwar unterschiedlich aussehen. Die Fächer sollten aber trotz ihrer Unterschiedlichkeit klar zur Frage der Employability Stellung nehmen. Das war ein wichtiger Maßstab für unser Vorgehen.



Die Erkenntnisse, die die Projektverantwortlichen an der Universität Münster im Laufe dieses Projekts zusammengetragen und ausgewertet haben, können auch als Anregung für andere Hochschulen dienen. Das strukturell und inhaltlich beispielhafte Vorgehen soll diesen Transferprozess erleichtern.

Das Projekt wurde finanziert aus Mitteln des „Qualitätspaktes Lehre“ und hatte eine Laufzeit von zunächst fünf Jahren (vom 1. April 2012 bis 30. September 2016). Es wurde um weitere vier Jahre bis zum 30. Dezember 2020 verlängert. Dieser Abschlussbericht soll zum einen das bisher Erreichte und Bewährte für Anwender im Hochschulbereich darstellen, die die Erkenntnisse nutzen und übertragen möchten. Zum anderen soll er aufzeigen, welche Fragen offen sind und an welchen Aspekten die Projektverantwortlichen, gemeinsam mit den Beteiligten an der Universität Münster, in der zweiten Phase weiter arbeiten werden. Der Abschlussbericht beinhaltet die freundliche 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

Verschiedene Akteure fassen „Employability“ sehr unterschiedlich auf. Der Begriff ist kontinuierlichen Wandlungsprozessen unterworfen. Dabei bleiben die in der Literatur verwendeten Definitionen 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.
- › Die Europäische Union erklärte Employability in den vergangenen Jahren zu einem immer wichtigeren Ziel des Bologna-Prozesses. Das ist sicherlich der weiterhin sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit in vielen Regionen Europas geschuldet.
- › Manche Hochschulvertreter üben teils scharfe Kritik an der Forderung nach mehr Employability im universitären Studium. Der Begriff Employability verkürze auf Nützlichkeit.<sup>3</sup>
- › Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerverbände verstehen unter Employability häufig schlicht mehr Praxisbezug, wozu auch die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen zwingend gehören müsse. Die Verantwortung für die Employability liege in erster Linie 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> Zudem verpflichteten sich im Juli 2016 der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und die Hochschulrektorenkonferenz, jeweils ihrer Rolle gemäß zur Beschäftigungsbefähigung der Hochschulabsolventen beizutragen.<sup>6</sup>

Der Potsdamer Erziehungswissenschaftler Wilfried Schubarth schätzt in einem differenzierten Fachgutachten 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>7</sup>

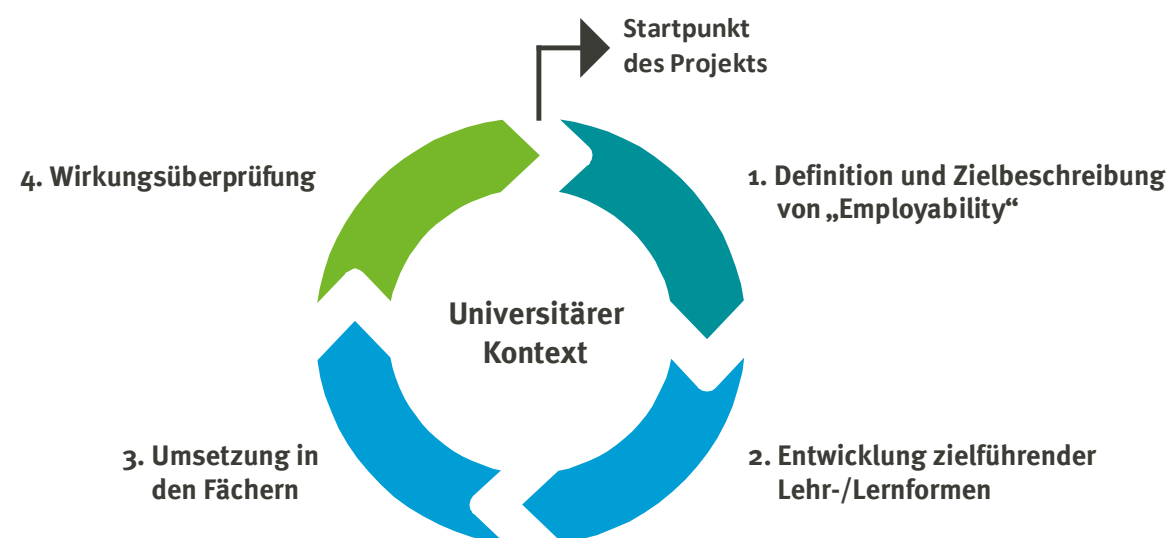
Die Hochschulen stehen also weiterhin vor einer schwierigen Situation: Gesetzlich dazu verpflichtet, für Beschäftigungsfähigkeit zu sor-

gen, fehlt ihnen eine klare Anleitung, wie sie diese erreichen können. Stattdessen sind sie mit einer Vielzahl von Definitionen und Stellungnahmen genauso konfrontiert wie mit Versuchen politischer und wirtschaftlicher Einflussnahme.

Daher sollten die Universitäten und deren Fächer das Heft in die Hand nehmen und sich selbst zur Employability positionieren, anstatt nur auf externe Forderungen zu reagieren.

## Die im Projekt entwickelten Modelle

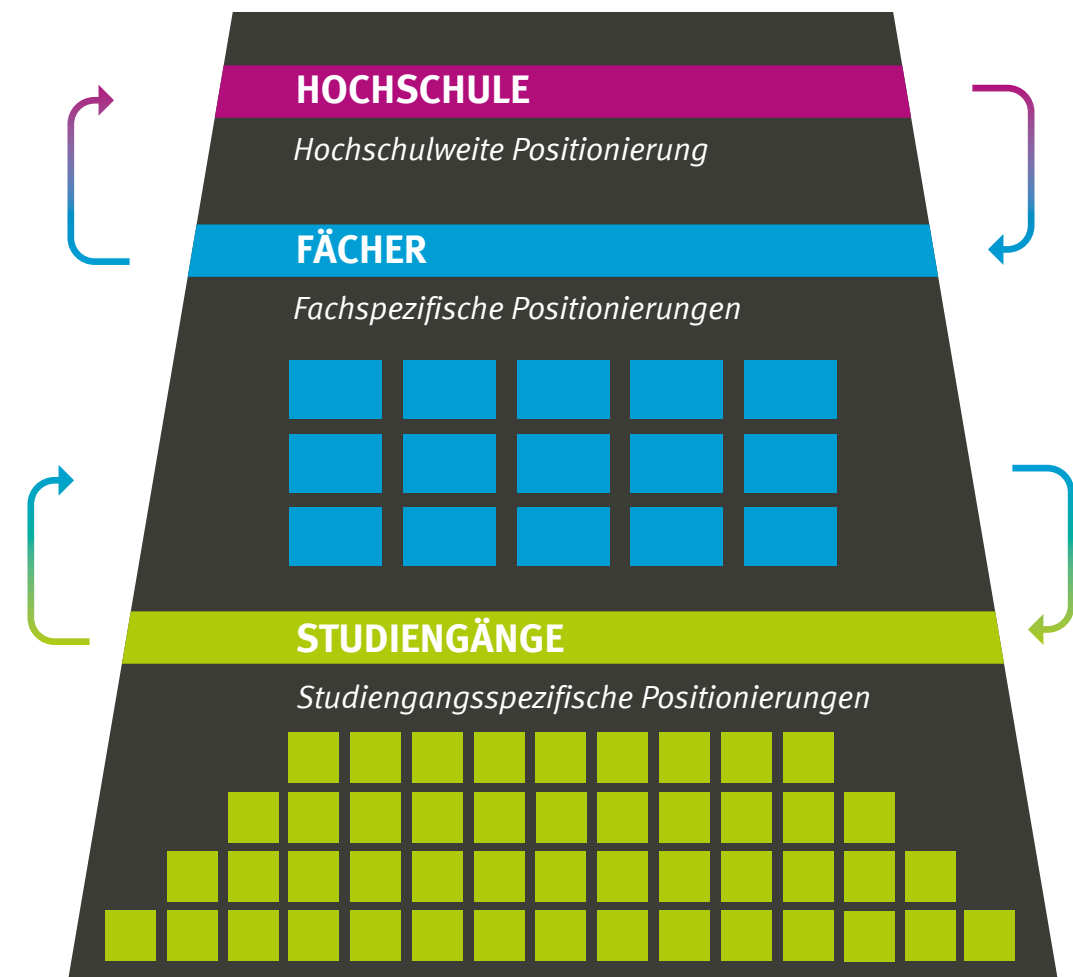
### 1. Das Employability-Rad: Eins greift ins andere



Um im Projekt schlüssig vorzugehen, begannen die Verantwortlichen des Projekts mit den Verantwortlichen in den Fächern bei der Erarbeitung einer Positionierung in Form einer (1) Begriffs- und Zielbeschreibung. Von dieser Grundlage aus entwickelten sie (2) zielführende Lehr-/Lernformen, die sie (3) umsetzten und (4) in ihrer Wirkung überprüften. So konnten sie sehen, ob die Zielbeschreibung mit den erreichten Ergebnissen übereinstimmt: ein klassi-

sches Vorgehen der Qualitätssicherung. In der Vergangenheit setzten Fachverantwortliche an vielen deutschen Universitäten lediglich Einzelmaßnahmen um, während die konzeptionelle Grundlage fehlte. Im Projekt „Employability“ rückt die grundlegende Positionierung und Zielbeschreibung in den Fokus, um alle folgenden Maßnahmen schlüssig darauf aufzubauen.

### 2. Aufeinander bezogen: Employability-Positionierungen auf drei Ebenen



Im moderierten Austausch zwischen Studiengängen, Fächern und Hochschulleitung entstehen Employability-Positionierungen auf mehreren Ebenen, die sich stimmig aufeinander beziehen.

Ziel des Projektes war und ist nicht nur, in den Studiengängen und Fächern ein schlüssiges Verständnis von Employability zu entwickeln. Für eine universitätsweit stimmige Haltung zur Employability soll ein gesamtuniversitärer Austausch sorgen. Es zeichnet sich ab, dass die Universität Münster mit ihrer großen Fächervielfalt ihre gesamthochschulische Positionierung zur Frage der Employability (Vorhaben für Projektphase 2) notwendigerweise allgemeiner

formulieren muss und sich auf das Setzen einzelner Eckpunkte (z.B. Stellenwert an der Hochschule, Qualitätsstandards) beschränken wird, während es auf der Ebene der Fächer und der Studiengänge um konkrete Umsetzungsdetails geht.



3. Die Ziele-Matrix: Schritt für Schritt zum Employability-Konzept



Für die Zusammenarbeit mit den Fächern entwickelten die Projektverantwortlichen die sogenannte Ziele-Matrix. Dieses Instrument leitet Schritt für Schritt durch den Prozess, mit dem Studiengangsplaner die Frage nach dem Verhältnis zwischen Studienprogramm und beruflicher Anwendung sowohl konzeptionell als

auch operativ bearbeiten können. Diese Matrix ist das Kernstück des Projektes und wird ab Seite 20 ausführlich beschrieben. Die Matrix findet sich zusätzlich zum Herausnehmen am Ende der Broschüre.

Die im Projekt eingesetzten Methoden

Erhebungs-Instrumente

Um die Fächer bei der Schärfung ihres Employability-Profils zu unterstützen, nahmen die Projektverantwortlichen zunächst eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation mit unten stehenden Instrumenten vor:

- › **Gespräche mit Entscheidern im Fach** (z.B. Geschäftsführung, Dekanat) anhand der Ziele-Matrix (siehe Seite 20), um Status Quo und Zielsetzungen zu ermitteln.
- › **Analyse existierender Strategiedokumente im Fach** (z.B. Akkreditierungsanträge, Strategiepapiere und -konzepte, Medien des Fachs wie Website, Flyer, Studienführer etc.).
- › **Analyse der Modulbeschreibungen und Lehrveranstaltungen** hinsichtlich der Frage, wo das Fach im Curriculum berufsrelevante Stärken vermittelt, wie diese aufeinander aufbauen und miteinander zusammenhängen.
- › **Teilnahme an Gremiensitzungen im Fach.**
- › **Befragungen im Fach**, um Stimmigkeit bzw. Widersprüchlichkeit der Aussagen verschiedener Zielgruppen (z.B. Studierende, Lehrende, Fachbereichsleitung) zu ermitteln.
- › **Befragungen von Arbeitgebern**, um bspw. die Verwendbarkeit bestimmter vermittelter Kompetenzen für spezifische Anforderungen in der Berufswelt zu überprüfen.
- › **Auswertung von Befragungsergebnissen der Studierenden und Absolventen** (z.B. universitätseigene Studierendenevaluationen und jährliche Absolventenbefragungen).

- › Sichtung **bundesweiter Studien** zu Berufserfolg, Situation von Hochschulabsolventen, Arbeitgeberbedarfe, Arbeitsmarktsituation in bestimmten Branchen.

Flankierende Maßnahmen

- › Eine neu gegründete „**Expertengruppe Employability**“ mit Mitarbeitern anderer Career Services und Hochschulforschern in Deutschland, der Schweiz und Großbritannien bearbeitete einzelne Themen zur Beschäftigungsbefähigung von Studierenden. Die Gruppe bündelte in den ersten zwei Jahren Expertise und verbreitete die ersten Teilergebnisse des Projekts.



- › In **Netzwerktreffen „Employability“**, die ein bis zwei Mal pro Semester stattfanden, kamen Studiendekane, Praxisverantwortliche und generell an der Thematik interessierte

Lehrende im Career Service zusammen, um Fragen der Berufsorientierung zu diskutieren und sich über Erfahrungen in der Thematik Employability auszutauschen. Insgesamt nahmen an diesen Treffen 63 Lehrende aus 42 Fächern, Instituten und Einrichtungen der Universität Münster teil.



› Ein **Workshop für Lehrende** in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschullehre der WWU (Titel: „Das Studium als Brücke in den Beruf: Wie können meine Lehrveranstaltungen sinnvoll zur ‚Employability‘ beitragen?“) diente im Wintersemester 2015/16 dazu, die Lehrenden bei der Konkretisierung und der eigenen Standortbestimmung bezüglich der Thematik Employability zu unterstützen.

› Mehrere **Seminare für Studierende** ergänzen seit Wintersemester 2014/15 das Seminarprogramm des Career Service: In den Seminaren „Kompetenzen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern“ und „Kompetenzen von Naturwissenschaftlern und Mathematikern“ lernen die Teilnehmer, ihre im Studium vermittelten berufsrelevanten Kompetenzen individuell für sich zu erfassen. Dabei analysieren sie die Darstellungen ihrer Studiengänge und reflektieren die Lernerfahrungen in ihrem Studium.

› Für die **Erarbeitung von Qualitätsstandards** der Angebote zur Berufsorientierung boten die Projektverantwortlichen im Wintersemester 2013/14 einen Workshop für Praxisverantwortliche und Studienberater aus zwölf Studiengängen der Universität Münster an. Der Workshop diente u.a. auch der Klärung von Verantwortlichkeiten: Was sollten die Studierenden selbst für ihre individuelle berufliche Orientierung leisten, und welche Angebote kann das Fach sinnvoll zur Unterstützung anbieten?

› Die **Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen der Universität Münster** sorgte dafür, dass die Befragungsinstrumente von Studierenden und Absolventen passender gestaltet werden konnten: So führte die Abteilung „Planung, Entwicklung, Akademisches Controlling“ in der Absolventenbefragung für das Abschlussjahr 2012 präzisere

Fragen nach der Berufsorientierungskompetenz der Absolventen ein. Zudem wurden, wo nötig, Items in die Fragebögen eingebaut, um konkrete Fragestellung behandeln zu können. 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.

› Die **Einbindung der Projekt-Expertise in (Re-)Akkreditierungsprozesse** steigerte die Qualität der Studiengänge: Verantwortliche von 18 Studiengängen der WWU ließen sich von den Projektverantwortlichen beraten, um ihre Lehrveranstaltungen auch in der Thematik Employability kohärent auszurichten und die Verbesserungen eingängig im Begutachtungsprozess zu schildern. Die beim (Re-)Akkreditierungsprozess unterstützende Abteilung der Universität empfahl den Fächern stets, die freiwillige Beratung durch das Projekt in Anspruch zu nehmen. Die Verantwortlichen der im Jahr 2016 gestarteten Reakkreditierung aller Lehramtsstudiengänge zogen ebenfalls die Expertise aus dem Projekt zur Thematik Polyvalenz heran. Damit soll die Anschlussfähigkeit an Berufsfelder außerhalb des Bereichs Schule für Lehramtsstudierende erhöht werden. Fast jeder vierte Studierende an der Universität Münster strebt das Lehramt an.

› Die bundesweite **Verbreitung der Ergebnisse** sorgte dafür, dass Diskussionen auch auf Ebenen angestoßen werden konnten, die eine Hochschule kaum alleine gestalten kann. So sendeten die Projektverantwortlichen z.B. Impulse zur Verbesserung der an der Universität Münster und vielen weiteren deutschen Hochschulen durchgeführten Absolventenbefragung an das ausführende Internationale Zentrum für Hochschulfor-

schung Kassel (INCHER). Und sie beteiligten sich an einer bundesweiten Arbeitsgruppe, die Empfehlungen zur Begutachtung des Themas Beruflichkeit in Akkreditierungen ausarbeiten wird. Zur Verbreitung der Ergebnisse gehören insgesamt 31 Vorträge, Fachbeiträge und Workshops für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Hochschulrektorenkonferenz, den Deut-

schen Akademischen Austauschdienst, das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen und andere Institutionen, auch auf internationaler Ebene (siehe „Verbreitung der Ergebnisse“ auf Seite 37 sowie die Auflistung der Vorträge und Beiträge ab Seite 38).

## Exkurs

### Wie sich Projekte gegenseitig stärken können! Projekt „Digitale Lehre“ und Projekt „Employability“

Der Qualitätspakt Lehre fördert zwei Projekte an der Universität Münster, die beide die Stärkung der Beschäftigungsbefähigung der Studierenden und Absolventen zum Ziel haben. Daher sind auch beide strukturell im Career Service der Universität verortet. Während das Projekt „Employability“ strategisch mit den Fachbereichen an Konzepten zur Stärkung der Beschäftigungsbefähigung arbeitet, unterstützt das Projekt „Digitale Lehre“ die berufliche Orientierung der Studierenden mit digitalen Lehrangeboten wie z. B. Blended-Learning-Veranstaltungen, Webinaren, Blogs und Lerneinheiten.

Nach dem Start 2012 zeigten sich Anknüpfungspunkte, wie die Projektverantwortlichen in den zur gleichen Thematik operierenden Projekten zusammenarbeiten und voneinander profitieren können:

› Da der Projektleiter „Employability“ intensive Kontakte zu den Fachbereichen und Instituten sowie ein Lehrenden-Netzwerk an der Universität Münster aufgebaut hat, konnte der Projektleiter „Digitale Lehre“ diese Personengruppe leichter ansprechen, um Bedarfe der Fächer zu eruieren und Kooperationsformate zwischen dem Career Service und den Fächern zu gestalten.

› Wenn ein Fach im Rahmen des Projekts „Employability“ Lehrveranstaltungen ändern oder neue Formate zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit

in einen Studiengang einfügen wollte, konnten digitale Lehrformate zum Einsatz kommen, die dann der Leiter des Projekts „Digitale Lehre“ gemeinsam mit dem Fach entwickelte. Bspw. konnten Fächer, die ihren Studierenden Projektmanagementkompetenzen vermitteln wollten, diese durch ein kooperatives Blended-Learning-Format des Career Service in ein bestehendes Seminar integrieren.

› Beide Projektleiter konnten die geschaffenen Netzwerke und Foren mit Lehrenden der Universität nutzen, um ihre Projektergebnisse zu präsentieren und mit den Lehrenden zu diskutieren. Solche Treffen führten dazu, dass weitere Fächer Kooperationen begannen.

Ein enger Austausch zwischen den Verantwortlichen der beiden Projekte, bspw. über Bedarfe in den Fächern oder anstehende (Re-)Akkreditierungen von Studiengängen, förderte diese Synergieeffekte.

Weitere Infos zum Projekt Digitale Lehre:  
[www.uni-muenster.de/CareerService/elearning](http://www.uni-muenster.de/CareerService/elearning)

Weitere Infos zum Projekt Employability:  
[www.uni-muenster.de/CareerService/employability](http://www.uni-muenster.de/CareerService/employability)





# Erkenntnisse zur Verankerung von Employability in universitären Studiengängen

## Rahmenbedingungen in den Fächern

Die Anfangsphase des Projekts zeigte, dass sich Employability als Anforderung an die Studiengangsgestaltung 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.

### Situation der Lehre im Fach

#### Gegebene Personalstruktur im Fach

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

#### Steigende Studierendenzahl vs.

#### Profilierung des Fachs

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 es dagegen viele Studierende sehr konkret für ein kleines Berufsfeld, verschlechtern sich die Arbeitsmarktperspektiven der Absolventen. Die Größe des Studiengangs und seine Employability-Positionierung müssen zueinander passen.

#### Forschung ist Dreh- und Angelpunkt

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

#### Kollegialer Austausch hinsichtlich der Lehre

Häufiger tauschen sich die Lehrenden auf Modulebene über die Gestaltung der Lehrveranstaltungen aus, seltener jedoch auf Ebene des Gesamtstudiengangs: Wer vermittelt welche Kompetenzen und wie bauen die Lehrveranstaltungen aufeinander auf? Lehrende schätzen ihre Gesamtverantwortung für den Studiengang geringer ein, als er ist, und stellen deswegen auch die eigene Lehrveranstaltung seltener in den Gesamtzusammenhang des Studiengangs. Wenn einem Studiengang der verbindende rote Faden fehlt, können auch die Studierenden kein Gesamtverständnis für den Studiengang und dessen Ziele entwickeln.

### Ansätze einer Profilierung im Fach

#### Ausrichtung auf den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt

Zahlreiche universitäre Studiengänge, vor allem jene mit Masterabschluss, sind stark auf eine spätere Tätigkeit auf dem begrenzten wissenschaftlichen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Während sich Studiengänge mit sehr wenigen Studierenden unter bestimmten Voraussetzungen auf dieses Arbeitsfeld beschränken können, stehen die Verantwortlichen von Studiengängen mit hoher Studierendenzahl vor der

Herausforderung, Kompetenzen zu vermitteln, die auch für weitere Tätigkeitsfelder außerhalb der Wissenschaft relevant sind.

#### Breit angelegtes und interdisziplinäres Studium

Einige Fächer legen ihre Studiengänge betont generalistisch an. Für die Studierenden stellt sich so die Notwendigkeit der individuellen Berufsorientierung und Profilierung besonders. Studierende interdisziplinärer Studiengänge (als Mix aus mehreren Disziplinen) 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.

#### Ausrichtung auf einen 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.



## Unklarheiten im Fach

### Fehlendes Verständnis, wie Universität und Berufswelt zusammenhängen

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

### Vermutungen zur Berufsqualifizierung des Bachelorabschlusses

Trotz empirischer Studienergebnisse, die für Absolventen mit Bachelorabschluss – je nach Fachrichtung – ähnlich hohe Akzeptanz und Einstiegschancen auf dem Arbeitsmarkt wie bei den traditionellen Studienabschlüssen belegen<sup>8</sup>, wird von vielen Lehrenden und Studierenden die Beschäftigungsbefähigung des Bachelorabschlusses angezweifelt – häufig deswegen, weil die Optionen übersehen werden, die sich aufgrund der unterschiedlichen (Weiter-)Bildungswege des Bologna-Systems („Life long learning“) ergeben.

### Fehlende Expertise zur beruflichen Orientierung

Als Experten ihrer Fachwissenschaft fühlen sich Studienberater in den Fächern meist nicht in der Lage, zusätzlich professionelle individuelle Berufsberatung anzubieten. Diese Expertise findet sich (wie mittlerweile an vielen Hochschulen) im zentralen Career Service der Universität Münster mit dessen ausgebildeten Beratern und einem umfangreichen Seminarangebot. Oft sind den Fächern jedoch die Möglichkeiten zur Verzahnung ihrer eigenen Angebote mit jenen des Career Service nicht bewusst.

## Einstiegsmöglichkeiten für die Erarbeitung eines Employability-Konzepts

In der ersten Phase des Projekts zeigte sich, zu welchen Zeitpunkten die Projektverantwortlichen am besten auf ein Fach zugehen konnten, welcher thematische Einstieg sich besonders eignet und welche Prozessorganisation sich bewährt hat.

### Schaffung eines neuen Studiengangs (Akkreditierung)

Bei neu zu schaffenden Studiengängen lag der Schwerpunkt zunächst auf der Frage, welche Elemente schon festgelegt waren, die die anfängliche Positionierung beeinflussten, z. B. die beteiligten Lehrstühle mit ihrem Studienangebot. Idealtypisch sollte ein Studiengang neben diesen Faktoren aber auf einer anfangs erarbeiteten Employability-Positionierung basieren: Für welche Tätigkeitsbereiche soll der Studiengang qualifizieren oder zumindest eine gute Grundlage schaffen? Welche beschäftigungsbefähigenden Kompetenzen sind hierfür nötig? Wie kann das Fach diese Kompetenzen vermitteln?

### Änderungen eines Studiengangs (Reakkreditierung)

Bei bereits existierenden Bachelor- und Master-Studiengängen eignet sich besonders der Zeitpunkt der Reakkreditierung. Da das Fach im Rahmen dieses Prüf- und Verbesserungsprozesses sowieso eine Bestandsaufnahme leisten muss, kann es gleichzeitig auch über sein Lehrangebot reflektieren.

Zunächst nahmen die Projektverantwortlichen gemeinsam mit den Fachverantwortlichen eine Analyse der Inhalte des Studiums vor. Dabei untersuchten sie, ob die curricularen Elemente schlüssig aufeinander aufbauen und sie eine

Positionierung des Fachs zur Beschäftigungsbefähigung erkennen konnten. Manchmal zeigte sich dabei eine Diskrepanz zwischen der Perspektive der Lehrenden auf der einen Seite und den Modulbeschreibungen auf der anderen. Teils offenbarten sich bei dieser Analyse sogar verschiedene Positionierungen innerhalb des Lehrendenkollegiums. Dann benötigte das Fach einen moderierten Diskussionsprozess, um Klarheit über die verschiedenen Perspektiven zu gewinnen. Nach diesen Überlegungen und Vorarbeiten erarbeitete bzw. klärte das Fach seine facheigene Positionierung.

So konnten Studiengangsverantwortliche gegenüber den Reakkreditierungsagenturen präzise und schlüssig darstellen, warum und wie sie die Praxis- und Berufsfeldorientierung ausgestaltet haben und welche Zielsetzungen dahinterstanden. Diese Verbesserung spiegelte sich in den Gutachten wider: Wo die Zusammenarbeit im Projekt „Employability“ eng war, wurden die Praxis- und Berufsfeldorientierung positiv hervorgehoben.

### Neupositionierungen des Fachs

Fächer mussten sich neu positionieren, wenn sie mit ihren Studienangeboten in Schwierigkeiten gerieten: Zum Beispiel dann, wenn der anvisierte Arbeitsmarkt wegbrach oder die Studienanfängerzahlen zurückgingen.



## Geeignete thematische Einstiege

Besonders effektiv erwies es sich, den Prozess in den Fächern mit der grundsätzlichen, inhaltlichen Positionierung zur Employability (konzeptionelle Grundlagen der Ziele-Matrix auf S. 21) zu beginnen. Denn darauf basieren alle folgenden Schritte. Einige Fächer hatten auf Grund aktueller Bedarfe und Fragestellungen allerdings den Wunsch, an anderer Stelle der Ziele-Matrix einzusteigen. Auch diesen Weg ermöglichten die Projektverantwortlichen, um die aktuelle Interessenslage der Fächer einzubeziehen. Wenn das Fach zunächst nur ein solches Teilziel erreichen wollte, so lief der weitere Prozess stets darauf hinaus, auch die grundlegende Positionierung des Fachs zur Employability zu erarbeiten, wenn diese noch nicht vorhanden oder unvollständig war.

## Bewährte Prozessorganisation

Grundsätzlich hat es sich bewährt, dass die Projektverantwortlichen die Arbeitsschritte im Fach anleiteten und auch Texte wie Positionspapiere oder die Berufsfeldinformationen zunächst vorformulierten – oft zusammen mit einer verantwortlichen Lehrperson oder in einem kleinen, vom Fach geschaffenen Arbeitsteam. Der Abstimmungsprozess konnte 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 diese dann im Institut kommunizierten. In stärker konsensual ausgerichteten Fächern hingegen war es zielführender, dass die Beteiligten zunächst in Institutsforen eine grundsätzliche Einigung für das Vorgehen suchten. Die letzte Entscheidung sollte immer das im Fach verantwortliche Gremium treffen.

Damit die Verantwortlichen im Projekt und im Fach leichter Employability-Konzepte erarbeiten können, hilft es, wenn ein kleines Team mit interessierten Fachvertretern eine Diskussionsgrundlage erstellt, anstatt direkt am Anfang des

Prozesses die Meinungen aller im Fach potentiell Beteiligten abzufragen. Denn dieses vielschichtige, häufig auf Partikularinteressen basierende Meinungsbild könnten die Beteiligten anschließend nur schwer moderieren.

## Positionierungsmöglichkeiten für Hochschulen und Fächer

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? Anhand existierender Leitbilder und Ausbildungsziele deutscher und europäischer Hochschulen identifizierten Mitglieder der „Expertengruppe Employability“ Positionierungsvarianten, die sie häufiger vorgefunden haben.<sup>9</sup> Das Spektrum kann Hochschulen und Fächern bei ihrer Positionierung Anregung sein, selbst wenn die meisten Institutionen letztlich Mischformen der dargestellten Positionen wählen.

### Häufig vorgefundene Hochschulpositionen zur Employability:



**Häufig vorgefundene Employability-Positionen:  
Beispielhafte Maßnahmen im Studium und Merkmale der Absolventen**

Employability ausgerichtet auf:	Teilziele	Maßnahmen	Merkmale der Absolventen
<b>Humanismus</b>	z.B. akademische Persönlichkeitsbildung macht flexibel für Veränderung und dauerhaft für Arbeitgeber attraktiv	z.B. 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	z.B. Bildungs- und berufsbiografische Gestaltungskompetenz, ethischer Einsatz der erworbenen Fachkompetenzen
<b>Forschung</b>	z.B. Ausbildung selbständig forschender, kritisch hinterfragender Absolventen	z.B. forschendes Lernen als Lehr-Lern-Methode und Einbindung Studierender in Forschungsvorhaben  Kooperation mit forschungsnahen Einrichtungen und Arbeitgebern	z.B. starke Forschungsmethoden-Kompetenzen, Frustrations- und Ambiguitätstoleranz
<b>Unternehmertum</b>	z.B. unternehmerisches Handeln und Denken führt zu Unternehmensgründungen durch Absolventen	z.B. Qualifizierungsprogramme zum Unternehmertum und Förderung der Eigeninitiative  Beratung und Angebote zum Thema Unternehmensgründung	z.B. Eigeninitiative, Selbständigkeit und Verständnis für die Gesetze des Marktes und wirtschaftliche Dynamiken
<b>Innovation</b>	z.B. kreatives Denken und Handeln fördert Innovation in der Gesellschaft und Arbeitswelt	z.B. projektbasiertes Lernen und Bearbeitung real existierender Fragestellungen  Förderung stud. Engagements	z.B. Erfahrung mit Methoden und Techniken zum innovativen Arbeiten und Kreativität, Offenheit für Neues
<b>Gehalt</b>	z.B. Berufseinstiegspositionen mit hohem Verdienst	z.B. 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	z.B. fachliche Expertise in nachgefragten Feldern, Kenntnis der Anforderungen hoch bezahlter Branchen, Stressresistenz, Karrierefokus
<b>Elite</b>	z.B. öffentliches Renommee, hohe Berufseinstiegspositionen bzw. rasche Karriere	z.B. strenge Selektion vor und im Studium; Lehtätigkeit herausragender Alumni aus der Praxis;  Kooperation mit renommierten Arbeitgebern und Veranstaltungen mit Alumni	z.B. fachliche Expertise in nachgefragten Feldern, Kenntnis der Anforderungen herausragender Arbeitgeber, Karrierefokus
<b>Kurzfristige Arbeitsmarkt-trends</b>	z.B. hohe Übergangsquote in den Beruf in kurzer Zeit nach Studienabschluss	z.B. inhaltliche Ausrichtung auf aktuell nachgefragtes und schnell anwendbares Wissen und Methoden  Vermittlungsservice zwischen Studierenden und Arbeitgebern	z.B. schnell anwendbare Methodenkenntnisse für aktuell besonders nachgefragte Gebiete, Kenntnis aktueller Arbeitsmarktentwicklungen

Exkurs

Employability für Gesellschaften im Umbruch

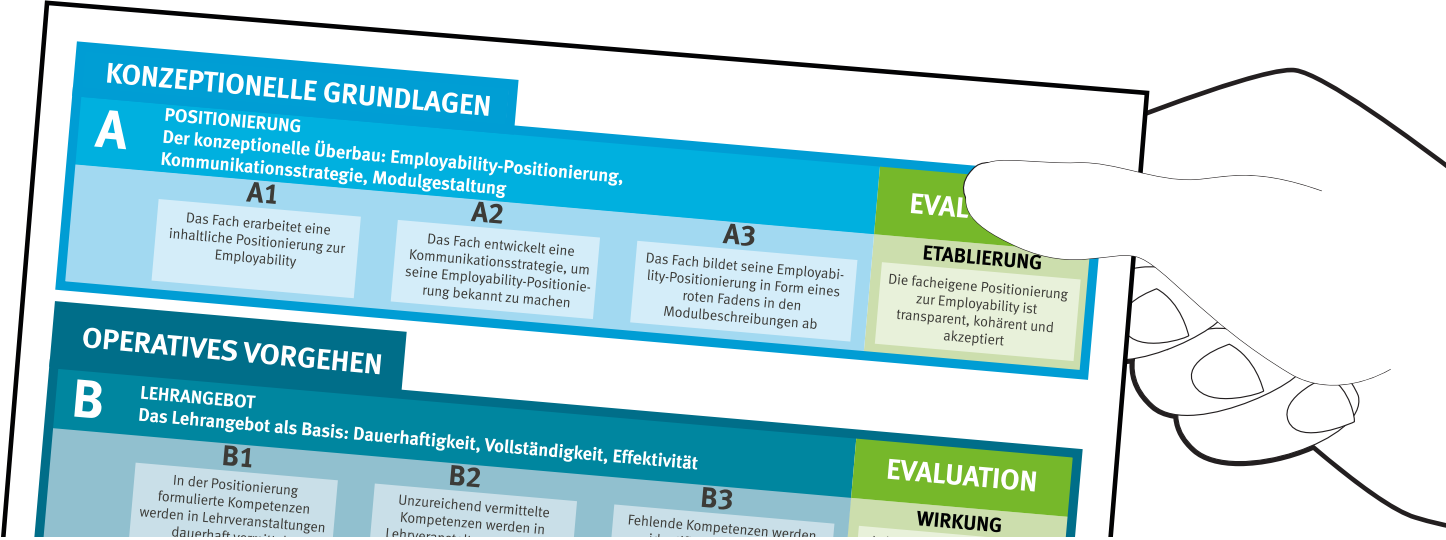
Verschiedene Institutionen baten das Team des Projekts „Employability“ aufgrund der aufgebauten Expertise, ihr Wissen auch an Hochschulen im arabischen Raum weiterzugeben. Denn der Deutsche Akademische Austauschdienst, das Internationale Büro des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit bemühen sich derzeit, die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Nordafrika und dem Nahen Osten auch mit Instrumenten der Hochschulbildung zu senken. Deutschland möchte damit den gesellschaftlichen Wandel unterstützen, der seit 2011 zumindest in einigen Ländern der Region durch den Arabischen Frühling einsetzte. Die Kurzzeiteinsätze des Teams „Employability“ umfassten Workshops für Hochschulverantwortliche in Ägypten, Jordanien und Tunesien sowie Gespräche mit den Hochschulministern, Arbeitgeberverbänden, Botschaften und Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit. Außerdem besuchte eine tunesische Delegation die Universität Münster und tauschte sich u.a. mit Lehrenden aus, die ihre Studiengänge im Projekt „Employability“ überarbeitet haben.



Neben neuen Kooperationspartnern wie der American University in Cairo und neuen Lehrveranstaltungen an der Universität Münster („Arbeiten in der arabischen Welt“) ergaben sich vor allem auch Einblicke, wie das Thema Employability in anderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontexten ein schweres Gewicht in der Hochschulbildung bekommen kann. Das zeigt sich seit Jahren nicht nur in Nordafrika oder dem Nahen Osten. Auch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit junger Hochschulabsolventen in Südeuropa stellt die dortigen Gesellschaften vor Herausforderungen, auf die auch die Hochschulbildungssysteme Antworten finden müssen.



Die Ziele-Matrix als zentrales Arbeitsinstrument



Die Ziele-Matrix (siehe Seite 10 und zum Herausnehmen am Ende der Broschüre) hat sich als das zentrale Instrument zur Erarbeitung eines schlüssigen, kohärenten und transparenten Employability-Konzepts für die universitären Fächer erwiesen. Daher stellt das folgende Kapitel die Erfahrungen aus der Arbeit mit der Ziele-Matrix ausführlich dar. Die folgende Beschreibung des schrittweisen Vorgehens ist somit nicht nur eine Darstellung von Projektergebnissen. Anwender an anderen Hochschulen können sie als Anregung für vergleichbare Vorhaben verstehen. Die Bearbeitungszeit einzelner Teilschritte dauerte meist von mehreren Wochen über mehrere Monate. Manche Fächer nutzten das Projekt als Chance, über mehrere Jahre Verbesserungen zu erzielen.

Auf einer **konzeptionellen Ebene** dient die Ziele-Matrix dazu, eine Positionierung zu Employability zu erarbeiten:

- › **Positionierung:** Das Fach erarbeitet eine inhaltliche Positionierung zur Employability. Auch die Spiegelung dieser Positionierung in den einzelnen Studiengangsmodulen ist ein konzeptionell notwendiger Schritt.

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

- › **Lehrangebot:** Das Fach gestaltet seine Lehrveranstaltungen entsprechend der Positionierung so, dass diese die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen nachweislich fördern.
- › **Kontextsetzung:** Das Fach verknüpft die beschäftigungsbefähigenden Merkmale, die die Studierenden erwerben, mit dem späteren Anwendungskontext. So können sich Studierende orientieren und Arbeitgeber können sich über die Studiengangsprofile informieren.
- › **Vermittlung:** Das Fach kommuniziert seine Employability-Positionierung und die Wege zur Zielerreichung den Studierenden so, dass sie ihre Kompetenzen verinnerlichen, für sich selbst einordnen und anderen gegenüber darstellen können.

Konzeptionelle Grundlagen

**A: Der konzeptionelle Überbau: Employability-Positionierung, Kommunikationsstrategie, Modulgestaltung**

**A1: Das Fach erarbeitet eine inhaltliche Positionierung zur Employability**

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Anwender sollten den Gesamtprozess mit diesem Schritt beginnen. Hier treffen die Fächer grundlegende Aussagen zu der zentralen Frage, in welchem Verhältnis sie ihre jeweiligen Studiengänge zur beruflichen Anwendung sehen. Mit dieser Positionierung schaffen sie die inhaltliche Basis, von der aus sie alle weiteren Schritte innerhalb der Matrix erarbeiten können.

Eine Employability-Positionierung sollte in der Regel folgende Fragen klären:

- › Wie positioniert sich das Fach grundsätzlich im Verhältnis zu beruflicher Anwendung (als Anregung siehe Tabelle auf S. 19)? Hier sind die Fächer in ihrer inhaltlichen Positionierung frei: Sie könnten beispielsweise entscheiden, sich ganz pragmatisch an außeruniversitären Arbeitsmarktbedarfen zu orientieren. Eine andere Möglichkeit von vielen wäre, ausschließlich für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren. Wesentlich ist, dass das Fach 1) eine klare Aussage trifft und 2) es diese Position schlüssig und widerspruchsfrei in allen folgenden Aspekten der Matrix darstellen kann.

- › Welche profilgebenden fachlichen und überfachlichen Kompetenzen und Stärken sollen die Studierenden erwerben? Dazu können auch fachspezifische Denkweisen und Lösungsstrategien zählen. Aus dieser Analyse entsteht das Kompetenzprofil, welches sich das Fach als Lehrziel gibt.
- › Welche Arbeitsmärkte oder auch Tätigkeitsfelder möchte das Fach durch die profilgebenden Kompetenzen und Stärken erschließen? Anders als bisher in Studien-gangsbeschreibungen bestimmte Berufe oder Branchen aufzulisten, sollte das Fach die im Studium erworbenen Kompetenzen nachvollziehbar mit Kontexten und Situationen in der Berufswelt verknüpfen.
- › Wie beurteilt das Fach den Bachelor- und Masterabschluss hinsichtlich ihrer (unterschiedlichen) berufsbefähigenden Qualitäten?
- › Wer trägt für die Bildung eines individuellen Kompetenzprofils der jeweiligen Studierenden welche Verantwortung, wie verteilt sich also „Holschuld“ und „Bringschuld“ auf Fächer und Studierende?
- › Wann sind Absolventen aus Sicht des Fachs beruflich erfolgreich? Welche Kriterien sollen gelten?

Antworten auf diese Fragen zur Employability nützen allen Beteiligten:

- › Fachverantwortliche können den Studiengang gemäß der Positionierung und dem zu erwerbenden Kompetenzprofil entwickeln bzw. anpassen und klare Kriterien bei Evaluationen und (Re-)Akkreditierungen als Beurteilungsgrundlage einsetzen.
- › Lehrende können ihre Lehrveranstaltungen auf die jeweils zu vermittelnden fachlichen wie überfachlichen Kompetenzen und Stärken ausrichten.

- › Studieninteressierte können eine fundierte Studienwahlentscheidung treffen und prüfen, ob die Angebote und Ziele des Studiengangs mit ihren Wünschen übereinstimmen.
- › Arbeitgeber können anhand des Kompetenzprofils einschätzen, welche Stärken Absolventen dieses Fachs/Studiengangs aufweisen.

Das Projekt konzentriert sich auf die fachbezogenen und übergreifenden Stärken eines Fachs bzw. Studiengangs und stellt diese Lehrziele ins Zentrum der Positionierung. Damit die Positionierung verstanden und akzeptiert wird, sollte das Fach die Beteiligten (Lehrende und Studierende, gegebenenfalls auch Arbeitgeber) bei der Ausarbeitung einbinden und bei der Formulierung als Zielgruppen berücksichtigen.

## Beispiel

### Die Entwicklung einer Employability-Positionierung: das Beispiel „Musikhochschule Münster“

#### Matrix A1 und B1

##### Ausgangslage

Die meisten Studierenden der Musikhochschule Münster (Fachbereich 15 an der Universität Münster) erhofften sich eine Perspektive als fest engagierte Orchestermusiker. Tatsächlich folgte nach dem Abschluss häufig die Freiberuflichkeit in gleichzeitig mehreren musikalischen Tätigkeitsbereichen. Notwendig war daher die Entwicklung und Kommunikation einer realistischen Employability-Positionierung mit einer passenden Weiterentwicklung des Studienangebots.

##### Vorgehen

Nach einer Recherche zum Musikerarbeitsmarkt beschloss das Fach, die Erwerbsform der Selbstständigkeit, die sich in der Analyse als am wahrscheinlichsten für die Absolventen zeigte, bei den Aussagen zu den Studienzielen und bei der Entwicklung des Studienangebots aufzugreifen. Die Beteiligten verfassten schließlich eine entsprechende Employability-Positionierung und diskutierten sie im Fachbereichsrat, um eine breite Akzeptanzgrundlage sicher zu stellen.



##### Ergebnis

Eine öffentliche Employability-Positionierung hilft nun Studieninteressenten und Studierenden, eigene Erwartungen und wahrscheinliche Perspektiven leichter abzugleichen. Zudem ergänzte das Fach sein Studienangebot um Veranstaltungen bspw. zu Selbstorganisation und -marketing, die gezielt auf die Freiberuflichkeit vorbereiten. Die klare Positionierung in Kombination mit dem passenden Veranstaltungsangebot führte zu einer starken Profilbildung des Fachbereichs.

Das veröffentlichte Positionierungspapier: [www.uni-muenster.de/Musikhochschule/employability-position.html](http://www.uni-muenster.de/Musikhochschule/employability-position.html)

#### A2: Das Fach entwickelt eine Kommunikationsstrategie, um seine Employability-Positionierung bekannt zu machen

<b>A</b>	A1	<b>A2</b>	A3	<b>A: Evaluation</b>
<b>B</b>	B1	B2	B3	<b>B: Evaluation</b>
<b>C</b>	C1	C2	C3	<b>C: Evaluation</b>
<b>D</b>	D1	D2	D3	<b>D: Evaluation</b>

Bei einer Employability-Positionierung handelt es sich nicht allein um ein Strategiepapier, das die Fachverantwortlichen für interne Zwecke verwenden. Damit die Positionierung ihre volle Wirksamkeit gegenüber den Beteiligten entwickeln kann, muss das Fach sie öffentlich machen. Dafür muss es die Positionierung schriftlich fixieren, auch um dauerhaft z.B. über Personenwechsel hinweg, im Fach verankert zu bleiben.

Dabei sollte das Fach einer Strategie folgen, wie es die Positionierung kommunizieren möchte. Die wesentlichen Zielgruppen sind Lehrende, Studierende, Studieninteressierte und Arbeitgeber.

Es gibt gesetzte Kommunikationswege, wo die Positionierung erscheinen sollte: in den Studiengangsbeschreibungen und -profilen sowie in den (Re-)Akkreditierungsunterlagen. Daneben bieten sich weitere Kanäle an: Auf der Website des Fachs sollte die Positionierung zur Employability an einer zentralen und leicht auffindbaren Stelle zu finden sein. Konsequenterweise sollte die Employability-Positionierung in Bereichen wie „Studienziele“ eingeordnet werden, während die Aufführung unter Unterpunkten wie „Berufsorientierung“ der Bedeutung der Zielsetzung nicht gerecht würde. Ein Fach der WWU bietet den Text zur Employability-Positionierung bspw. zum Download an, was die Verwendung bspw. bei Besprechungen oder auf Konferenzen fördert. Andere verwenden die Kernaussagen

der Positionierung oder die Kompetenzliste für die Bewerbung des Studiengangs in ihren Marketinginstrumenten wie Flyern.

Das Fach vermittelt seine Employability-Positionierung aber nicht nur durch das geschriebene Wort, wodurch es in erster Linie Studieninteressierte oder Arbeitgeber informiert. Vielmehr füllt das Fach seine Positionierung mit Leben, wenn die Universitätsangehörigen sie besprechen: in Fachbereichs- und Institutssitzungen unter den Lehrenden; in Einführungsveranstaltungen für Studierende; in Vor- und Nachbereitungsseminaren für die Praxisphase, wo die Studierenden den Transfer der Kompetenzen aus dem Studium in das Praktikum und wieder zurück reflektieren; und idealerweise in jeder einzelnen Lehrveranstaltung, in welcher die Lehrenden ihre Studierenden auf den konkreten Kompetenzerwerb hinweisen und so ihre Lehrveranstaltung in das große Ganze des Studiengangs einordnen.

#### A3: Das Fach bildet seine Employability-Positionierung in Form eines roten Fadens in den Modulbeschreibungen ab

<b>A</b>	A1	A2	<b>A3</b>	<b>A: Evaluation</b>
<b>B</b>	B1	B2	B3	<b>B: Evaluation</b>
<b>C</b>	C1	C2	C3	<b>C: Evaluation</b>
<b>D</b>	D1	D2	D3	<b>D: Evaluation</b>

Hat das Fach die Positionierung zur Frage, wie es die Beschäftigungsfähigkeit seiner Absolventen erreichen möchte, einmal erarbeitet, muss es dafür sorgen, dass sich die profilgebenden fachlichen und überfachlichen Kompetenzen über die Module verteilt in den Lehrveranstaltungen wiederfinden, einem roten Faden gleich. So führt das Fach in jeder Modulbeschreibung wortgleich (!) auf, welche der in der Positionierung genannten Kompetenzen es

im jeweiligen Modul vermittelt. (Re)Akkreditierungen bieten sich besonders an, die Modulbeschreibungen auf diese Kohärenz und Vollständigkeit hin zu prüfen.

Die Studierenden ziehen aus diesen Modulbeschreibungen die Information, welche Kompetenzen sie im jeweiligen Modul erwerben und was sie dafür zu leisten haben. Den Lehrenden dienen die Beschreibungen als Orientierung, im Zusammenspiel mehrerer Lehrveranstaltungen im Modul für den Erwerb der genannten Kompetenzen zu sorgen.

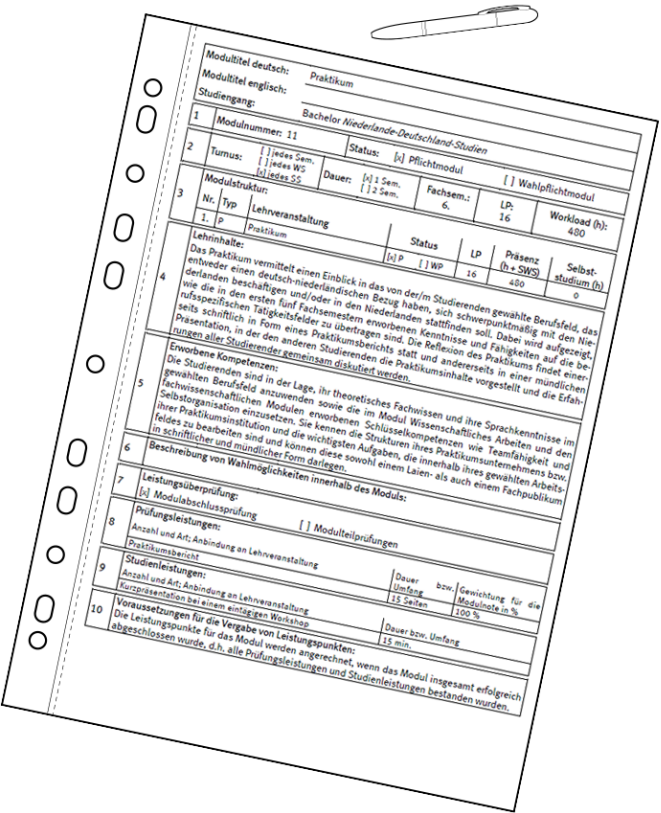
A: Evaluation

Etablierung: Die facheigene Positionierung zur Employability ist transparent, kohärent und akzeptiert

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Haben die Fachverantwortlichen eine konkrete facheigene Employability-Positionierung vorgenommen und schriftlich festgehalten? Haben sie diese Position auf der Website und über andere Kommunikationskanäle den Beteiligten und Betroffenen bekannt gemacht, also in erster Linie den Lehrenden und Studierenden, Studieninteressierten und Arbeitgebern (Stichwort: Transparenz)? Finden sich die für die Employability-Zielsetzung erforderlichen Kompetenzen in den Modulbeschreibungen (Stichwort: roter Faden) und führen sie in ihrer Gesamtheit zu dem Kompetenzprofil, das als Zielsetzung genannt wurde?

Die Fachverantwortlichen können bestehende Aussagen zur facheigenen Positionierung (zu finden bspw. auf der Website oder in den Akkreditierungsanträgen) analysieren und den Meinungen der Lehrenden und Studierenden (erhebbar durch Interviews oder Fragebögen) gegenüberstellen. So klopfen sie die facheigene Positionierung auf Kohärenz mit der tatsächlich durchgeführten Lehre ab und überprüfen die Akzeptanz der Employability-Ziele bei den Lehrenden und Studierenden.



Operatives Vorgehen

B: Das Lehrangebot als Basis: Dauerhaftigkeit, Vollständigkeit, Effektivität

B1: In der Positionierung formulierte Kompetenzen werden in Lehrveranstaltungen dauerhaft vermittelt

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Das in der Employability-Positionierung skizzierte Kompetenzprofil müssen die Studierenden verlässlich im Studiengang entwickeln können. Dafür muss das Fach entsprechende Lehrveranstaltungen und andere Angebotsformate ausreichend und dauerhaft anbieten.

In der Regel vermittelt das Fach die in der Positionierung formulierten Kompetenzen integrativ, wenn die Studierenden beispielsweise methodische Kenntnisse durch Anwendung auf einen fachlichen Kontext erwerben und einüben. Auch überfachliche Kompetenzen kann das Fach integrativ vermitteln, wenn die Lehrperson beispielsweise Präsentationstechniken in einer Fachveranstaltung unterrichtet und die Studierenden diese Techniken in derselben Veranstaltung bei der Vorstellung fachlicher Inhalte einüben. Für eine integrative Vermittlung überfachlicher Kompetenzen in Fachveranstaltungen müssen die Lehrenden die dafür nötige Didaktik einsetzen. Gleichzeitig müssen sie sich mit den anderen Lehrenden des Studiengangs abstimmen, um auch die überfachlichen Kompetenzen in der angestrebten Breite und Tiefe anzubieten.

Kompetenzen, die für die Employability-Zielsetzung des Studiengangs nötig sind, kann das Fach auch additiv vermitteln. Für die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen (z.B. Projektmanagement, Selbstmarketing, Klärung des eigenen Berufsprofils) können sich Kooperationen mit uniinternen Partnern (andere Fachbereiche, zentrale Einrichtungen) oder externen Partnern anbieten. So kann das Fach bspw. Lehrbeauftragte oder Coaches einkaufen, wenn die im Fach angestellten Lehrenden solche Kompetenzen nicht vermitteln können. Auch solche Kooperationsformate sollte das Fach in den Studienordnungen verankern und mit Leistungspunkten versehen, um sie erkennbar zum integralen Bestandteil des Curriculums zu machen.

B2: Unzureichend vermittelte Kompetenzen werden in Lehrveranstaltungen ergänzt (bei Studiengangsrevisionen)

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Nach welchen Kriterien können Fachverantwortliche entscheiden, ob ein Studiengang die profilgebenden Kompetenzen durch die vorgesehenen Angebote ausreichend vermittelt? Hierfür sollten sie objektive Zielgrößen bzw. Maßstäbe anlegen, um sicher zu stellen, dass die Studierenden die vom Fach gesteckten Qualifikationsziele mit hoher Wahrscheinlichkeit erreichen können. Für die Vermittlung von Sprachkompetenzen kann bspw. der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen ein solcher Maßstab sein. Objektive Ziel-



größen für andere Kompetenzen kann das Fach aus externen Quellen wie Studien und Untersuchungsergebnissen gewinnen. Diese liefern Erkenntnisse, mit welchen Lehr-Lern-Formen das Fach die jeweiligen Kompetenzen am besten vermitteln kann. Bei bereits laufenden Studiengängen können Studierendenevaluationen und Absolventenbefragungen Hinweise geben, ob das Fach die Kompetenzen ausreichend vermittelt. Auf diesen Grundlagen können die Fachverantwortlichen erkennen, ob Anpassungen in den Lehrformaten nötig sind.

Lehr-Lern-Formen, die erwiesenermaßen den Erwerb von Kompetenzen stärken, sind bspw. das Handlungsorientierte, das Projektbasierte, das Problemorientierte, das Fallorientierte oder das Forschende Lernen. Das sind Konzepte, die das aktive und eigenverantwortliche Lernen besonders fördern. Dabei sollte das Fach die hierfür notwendigen Beispiele, Szenarien oder Fälle entsprechend seiner Employability-Positionierung berufsweltbezogen ausgestalten.

Wenn sich die Lehrenden eines Studiengangs mindestens einmal im Semester über ihre vergangenen und geplanten Lehrveranstaltungen austauschen, können sie dabei auch neu eingesetzte Lehr-Lern-Methoden (wie sie z.B. in der hochschuldidaktischen Weiterbildung erlernt werden können) in die kollegiale Diskussion bringen. Fachexterne Experten können bei diesen Treffen Input geben. In vielen Fächern gibt es zudem Lehrende, die durch ihre Forschung zu Fragen des Wissens- und Kompetenzerwerbs, Arbeitsmarktbezugs oder der Beruflichkeit in Bezug auf ihre eigene Disziplin selbst forschen und damit wertvolle Beiträge für die Lehre im Fach leisten können.

Beispiel

Die Stärkung der Berufsorientierungskompetenz: das Beispiel „Kommunikationswissenschaft“

Matrix B2

Ausgangslage

Die Kommunikationswissenschaft bietet im Bachelorstudiengang ein Seminar zur Vorbereitung und Reflexion der Praktikumsphase an. Dadurch möchte es die berufliche Orientierungskompetenz der Studierenden verbessern. Die studentischen Evaluationen hatten gezeigt, dass dieses Ziel nicht in ausreichendem Maße erreicht wurde. Die Seminarverantwortlichen wollten den Kurs verbessern.

Vorgehen

Projekt- und Fachverantwortliche analysierten das bisherige Präsenzseminar zur Praktikumsreflexion und konzeptionierten es neu. In Kooperation mit dem Career Service fügte das Fach dem Modul eine vorbereitende und begleitende E-Learning-Phase hinzu.



Ergebnis

Die vollständige Überarbeitung des Praktikumsmoduls, das jetzt die durch E-Learning gestützte Vorbereitung und Begleitung sowie ein Präsenzseminar zur Reflexion umfasst, führte zu einer sehr positiven Evaluation durch die Studierenden. Die berufliche Orientierungskompetenz, die im angestrebten Kompetenzprofil des Studiengangs verankert ist, vermittelt das Fach nun nachweislich und intensiv.

B3: Fehlende Kompetenzen werden identifiziert und in Lehrveranstaltungen hinzugefügt (bei Studiengangsrevisionen)

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Stellt das Fach bei der Erarbeitung seiner Positionierung fest, dass dafür Kompetenzen notwendig sind, die es bisher nicht vermittelt, so sollte das Fach diese in geeigneten Lehrveranstaltungen mit passenden Lehr-Lern-Formaten anbieten. Sehr häufig fehlt es bspw. in Studiengängen ohne klare Berufsentsprechungen an der Vermittlung einer individuellen Berufsorientierungskompetenz. Das eigene Profil und die eigenen Berufswünsche zu kennen sowie sich auf dem Arbeitsmarkt positionieren zu

können, ist jedoch neben fachlichen und überfachlichen Kompetenzen für Absolventen dieser Studiengänge von zentraler Bedeutung für den Übergang in die Berufswelt. Daher fügten zahlreiche Fächer Berufsorientierungsangebote und Lehrveranstaltungen hinzu, die diese Berufsorientierungskompetenz stärken, bspw. Seminare aus dem Programm des Career Service oder eigene Formate wie Lehr- und Coachingveranstaltungen mit externen Referenten, Praxisvertretern oder Alumni, der Aufbau von Praktikumsbörsen, das Organisieren von Berufsfeldertagen etc.

B: Evaluation

Wirkung: Lehrveranstaltungen fördern nachweislich das angestrebte berufsvorbereitende Profil

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Es liegt in der Natur der Sache, dass Maßnahmen zur Stärkung der Employability an der Hochschule Präventionsarbeit, also in die Zukunft gerichtet sind. Lehrveranstaltungen und andere Angebote zur Stärkung der Employability sollen vorbereiten auf das Meistern von Herausforderungen in der Berufswelt, die in der Zukunft liegen. In der Regel kann das Fach durch Absolventenbefragungen erst lange Zeit nach Studienabschluss feststellen, ob die Absolventen die angestrebten Kompetenzprofile tatsächlich entwickelt haben und nutzen konnten.

Allerdings kann das Fach mittels Studierendenbefragungen zeitnah die Wirkung seiner Lehrveranstaltungen überprüfen. Solche Befragungen

können mit bereits vorhandenen Studien aus der Bildungsforschung kombiniert werden, die Einflussfaktoren auf das Erreichen objektiven und subjektiven Berufserfolgs identifiziert haben. So kann das Fach indirekte Zusammenhänge herstellen zwischen den Ergebnissen von Lehrveranstaltungsevaluationen und Faktoren, die laut wissenschaftlicher Literatur den Berufserfolg fördern.<sup>10</sup> Auch kann das Fach die Ergebnisse von Absolventenbefragungen, die Absolventen u.a. zum Berufseintritt, der aktuellen Berufssituation, der Berufszufriedenheit sowie dem Erwerb bestimmter Kompetenzen im Studium und deren Nutzung im Beruf befragen, zumindest teilweise prospektiv in die Studiengangsplanung einbeziehen.



C: Das Studienprogramm im Kontext: Orientierung für Studierende, Transparenz für Arbeitgeber

C1: Arbeitsmarktkontext: Berufsrelevante Merkmale der Absolventen („Signale“) werden hervorgehoben

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Durch die klare Nennung der Attribute, die sich Studierende im jeweiligen Studiengang aneignen, sollen – entsprechend der „Job Market Signaling“-Theorie<sup>11</sup> – interessierte Arbeitgeber deutlicher erkennen können, welche Qualitäten die Absolventen mitbringen. Das in der Employability-Positionierung entwickelte Kompetenzprofil ist ein wichtiges Instrument für die Ausrichtung des Lehrangebots und für die Information und Motivation der Studierenden. Zudem sollte das Fach dieses Kompetenzprofil Arbeitgebern zur Verfügung stellen, am besten an zentraler Stelle auf der Website. Daher ist es wichtig, dass das Kompetenzprofil für die

Informationsbedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen passend aufbereitet wird.

Die Studierenden bzw. Absolventen selbst sind der wichtigste Kommunikationskanal, über den Arbeitgebern signalisiert wird, was im Studiengang steckt. Die Kompetenzen und Stärken, die der Studiengang vermittelt, sollten die Studierenden spätestens dann verinnerlicht haben, wenn sie Arbeitgeber von ihrer Befähigung überzeugen wollen, bspw. bei der Bewerbung um ein Praktikum und nach Studienabschluss für die Stellensuche.

C2: Berufsorientierungskontext: Infos zu Tätigkeitsbereichen und dem Orientierungsprozess werden präzisiert

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Die Auflistung konkreter Berufe in Abschnitten über „Arbeitsmarktperspektiven“ ist gegebenenfalls bei Studiengängen sinnvoll, die für klar definierte Berufe qualifizieren (z.B. Ärzte, Lehrer, Richter). Eine Vielzahl von Studiengängen führt jedoch nicht in fest definierte Berufsbilder. Die Arbeitsmarktperspektive ist dort das Ergebnis eines umfassenden individuellen Orientierungs- und Profilierungsprozesses der Studierenden.

Für diese Studiengänge bietet es sich an, die berufliche Orientierung eben in dieser Weise, also als prozesshaft und individuell, zu beschreiben. Studiengangsentwickler sollten dabei den Mut haben, sich nicht an der (oft zufälligen) Nennung einiger Berufe festzuhalten, sondern zu verdeutlichen, dass der individuelle Orientierungsprozess im Studium notwendig ist, aber dann mit hoher Wahrscheinlichkeit in eine angemessene berufliche Perspektive führt. Nennungen kollektiver Berufsziele für alle Studierenden solcher Studiengänge führen hingegen eher zu Verwirrung, Enttäuschung und Passivität. Das Fach sollte die individuelle berufliche Orientierungskompetenz so stärken, dass seine Studierenden selbstbewusst und selbstgesteuert in der Berufswelt navigieren können. Dazu müssen sie die eigene berufliche Orientierung als einen längeren Prozess begreifen. Statt am Ende des Studiums erst darüber nachzudenken und zwischen Abschlussprüfungen und der Exmatrikulation Ent-

scheidungen treffen zu müssen, sollten die Studierenden ihre eigene berufliche Orientierung während des Studiums möglichst früh mitdenken. So können sie ihre Studienzeit zu einem oftmals erheblichen Teil selbst steuern und mitgestalten.

Eine Informationspflicht kommt den Fächern zu bei der Frage, in welcher (unterschiedlichen?) Weise sich die beruflichen Perspektiven jeweils nach dem Bachelor- und Masterabschluss darstellen. Damit die Studierenden die Chancen auch ergreifen können, die sich aus dem gestuften Studienaufbau ergeben, müssen sie zum einen die Eigenschaften eines Hochschulstudiums verstehen. Zum anderen müssen die Fächer transparent aufzeigen, welche individuellen Profilierungsmöglichkeiten sich aufgrund der Studiengestaltung anbieten, getrennt nach Bachelor und Master.

Zusätzlich kann das Fach Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche nennen, wo viele der bisherigen Absolventen Beschäftigung fanden, bzw. wofür die Absolventen mit dem jeweiligen Kompetenzprofil besonders geeignet sind. Manche Fächer präsentieren Biographien ihrer Absolventen mit deren Aussagen, weshalb das Studium beim Berufseintritt und im Berufsleben nützlich und wertvoll war. Da Berufsorientierung immer individuell ist, können solche Biographien zwar als Beispiele dienen, jedoch nicht als kopierbare Modelle für die Studierenden.

C3: Studiengangskontext: Möglichkeiten der Profilbildung im Studium werden erläutert

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

In der Entscheidung des Fachs liegt es, ob es den Studierenden ein Lehrangebot mit einem sehr großen Wahlbereich zum selbständigen Profilieren bieten möchte, oder ob es durch festgelegte Pflichtbereiche den Kompetenzerwerb der Studierenden bewusst steuern und damit auch eingrenzen will. Gibt es Wahlmöglichkeiten, muss das Fach seine Studierenden über ihre Optionen und die Konsequenzen für das eigene Kompetenzprofil aufklären. Ebenso sollte das Fach seine Studierenden über die Möglichkeiten in den Praxisphasen und der Abschlussarbeit beraten, um diese wichtigen Profilierungsmöglichkeiten auch im Hinblick auf die Employability nutzen zu können.

Hat sich das Fach entschieden, additive Lehrveranstaltungen speziell zur Stärkung der Berufsorientierung anzubieten, sollte es diese entsprechend im Studiengang verankern und idealerweise verpflichtend machen. Dies nützt gerade schwächeren Studierenden und solchen, die gerne Fragen zu ihrer eigenen beruflichen Orientierung in die Zukunft verschieben. Zu solchen additiven Lehrveranstaltungen können bspw. Berufsfeldertage, Praxisvorträge, Berufsorientierungs- und Soft-Skills-Seminare gehören. Dies gilt sowohl für facheigene als auch für solche Lehrveranstaltungen, die andere Fachbereiche oder zentrale Einrichtungen in Kooperation anbieten.

## Beispiel

Möglichkeiten der Profilbildung eruieren: das Beispiel „Physik“

### Matrix C3

#### Ausgangslage

Der Fachbereich Physik bietet seit 2006 seinen Studierenden das anwendungsbezogene Wahl-Modul „Physikalische Instrumente und Messmethoden“ an, um die Berufsperspektiven mit dem Bachelorabschluss zu stärken. Allerdings nutzte fast kein Studierender diese Option. Das Fach stellte diese Möglichkeit der Profilbildung daher auf den Prüfstand.



#### Vorgehen

Ziel war, Sichtweisen verschiedener Gruppen auf die Berufsbefähigung des BSc Physik und insbesondere die Nützlichkeit des Wahl-Moduls zu erfassen. Dazu befragten die Projektverantwortlichen Studierende und Absolventen über ihre Wahl und deren Gründe. Außerdem interviewten sie Industriefachverbände und Unternehmen, ob sie die durch das anwendungsbezogene Modul erworbenen Qualifikationen als attraktiv einschätzen.

#### Ergebnis

Einige der befragten Arbeitgeber beurteilten den BSc Physik mit dem integrierten, anwendungsbezogenen Modul als berufsbefähigende Qualifikation. Vielen Studierenden waren hingegen die Möglichkeiten nicht ausreichend bekannt, die sich aus dem Wahl-Modul ergeben. Das Fach wird hierzu die Information nun verstärken und Studierende intensiver über individuelle Entscheidungsvarianten beraten. Lehrende können jetzt differenzierter über die Charakteristika von Bachelor- und Masterabschluss informieren.

### C: Evaluation

Verknüpfung: Employability-Stärken des Fachstudiums sind mit jeweiligem Kontext verknüpft

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Hat das Fach seine Employability-Stärken passend und nachvollziehbar in den jeweiligen Kontext gesetzt?

- › Hat das Fach das Kompetenzprofil auf seine Arbeitsmarktrelevanz geprüft? Hat es die Kompetenzen mit Anwendungsszenarien in der Berufswelt verknüpft? Wird das Kompetenzprofil so dargestellt, dass Studierende wie auch Arbeitgeber die berufsrelevanten Merkmale verstehen, die im Studiengang vermittelt werden? Erkennen sie deren Bedeutung und Wert in der Berufswelt?
- › Erklärt das Fach, wie Hochschulbildung und Berufswelt zusammenhängen? Begreifen die Studierenden ihr Studium als Angebot, welches sie zu ihrer eigenen beruflichen Profilbildung nutzen können?
- › Sind die Angebote des Fachs und kooperierender Einrichtungen, die die Employability der Studierenden stärken sollen, in den Studiengängen verankert und kreditiert?

Kann das Fach diese Fragen bejahen, so hat es die Elemente, die die Employability der Studierenden stärken sollen, erfolgreich mit dem jeweiligen (Anwendungs-)Kontext verknüpft.

D: Transparente Kommunikation: Studierende verinnerlichen Studiengangprofil, erworbene Kompetenzen und individuelle Perspektiven

D1: Studierenden wird die Employability-Positionierung des Studiengangs vermittelt

A	A1	A2	A3	A: Evaluation
B	B1	B2	B3	B: Evaluation
C	C1	C2	C3	C: Evaluation
D	D1	D2	D3	D: Evaluation

Das Fach hat die Aufgabe, die Studierenden (und auch schon Studieninteressierte) aktiv über die Employability-Positionierung eines Studiengangs zu informieren. Die Kenntnis und auch Akzeptanz der Studiengangsziele kann das Fach fördern, wenn es an den richtigen Orten darüber informiert, wie auf der Website, in Flyern, Videos, etc. Besonders effektiv hat sich die Besprechung der Ziele in Einführungsveranstaltungen zu Beginn des Studiums erwiesen, in Vor- und Nachbereitungsseminaren für Praxisphasen und gegebenenfalls auch in Kolloquien für Abschlussarbeiten am Ende der Studienphase.

Dies kann nicht nur die Studienmotivation erhöhen, sondern auch das Verständnis für den Stellenwert des Hochschulstudiums in ihren individuellen Biographien steigern: Die Studierenden sollen die Zielsetzung des Studiums für sich selbst einordnen, verinnerlichen und später gegenüber Arbeitgebern kommunizieren können.



**D2: Die Employability fördernden Aspekte der Lehrveranstaltungen werden den Studierenden bekannt gemacht**

<b>A</b>	A1	A2	A3	A: Evaluation
<b>B</b>	B1	B2	B3	B: Evaluation
<b>C</b>	C1	C2	C3	C: Evaluation
<b>D</b>	D1	<b>D2</b>	D3	D: Evaluation

Das Fach und die Lehrenden sollen den Studierenden explizit verdeutlichen, welche konkreten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen sie in den einzelnen Lehrveranstaltungen erwerben. Diese Kompetenzen ergeben in der Summe über den Studienverlauf das in der Employability-Positionierung genannte Kompetenzprofil.

Die Lehrenden können exemplarische Anwendungsbeispiele (Transferanlässe) mit den Studierenden besprechen: In welchen Kontexten und Szenarien können sie später die erworbenen Attribute, die vermittelten Theorien und wissenschaftlichen Grundlagen anwenden? Eine solche einführende Besprechung der Lernziele zu Beginn des Semesters, und eine abschließende Diskussion über das Erreichen dieser Ziele zum Ende des Semesters helfen den Studierenden, die erworbenen Attribute als Teile ihres Profils zu verinnerlichen.

**D3: Facheigene und uni-zentrale Orientierungsangebote werden den Studierenden dargestellt**

<b>A</b>	A1	A2	A3	A: Evaluation
<b>B</b>	B1	B2	B3	B: Evaluation
<b>C</b>	C1	C2	C3	C: Evaluation
<b>D</b>	D1	D2	<b>D3</b>	D: Evaluation

Häufig nutzen die Studierenden Angebote zur beruflichen Orientierung, aber auch zum Erwerb beschäftigungsrelevanter Soft Skills, zu wenig. Die Verantwortlichen im Fach können die Nutzung erhöhen, indem sie zunächst ermitteln, welche Hinweise und Informationswege im Fach bisher zu berufsorientierenden Angeboten bekannt sind.

Der Career Service der WWU erweiterte sein Angebot um Überblicksveranstaltungen für Studienanfänger, wie sie ihre berufliche Orientierung und individuelle Profilbildung in Angriff nehmen können. Ein solches Kurzseminar können Fächer in ihre eigenen Lehrveranstaltungen (z.B. in Einführungsveranstaltungen oder Praxisvorbereitungsseminaren) integrieren, indem sie bspw. einen Semestertermin in den Career Service auslagern.

Bei Bedarf sollte das Fach seine Studienberater und vor allem auch seine Lehrenden darüber informieren, welche berufsorientierenden Angebote für die Studierenden sowohl von Seiten des Fachs als auch von Seiten der Hochschule auf zentraler Ebene zur Verfügung stehen. Neben verbesserten Hinweisen auf der facheigenen Website sowie Einführungsmaterialien und -veranstaltungen für Studienanfänger sind es vor allem die Lehrenden, die durch Hinweise und Empfehlungen in ihren Lehrveranstaltungen und Sprechstunden dazu beitragen können, dass Studierende diese Angebote wahrnehmen. Eine Verankerung in der Studienordnung, optional oder verpflichtend, sorgt für die intensivste Nutzung solcher Angebote.

## Beispiel

### Darstellung der Berufsorientierungsangebote: Das Beispiel „Skandinavistik“

#### Matrix D3

#### Ausgangslage

Skandinavistik gehört zu den Studiengängen, die nicht auf fest definierte Berufsbilder vorbereiten. Dementsprechend stellt sich den Studierenden die Frage, wie sie sich beruflich orientieren und die erworbenen Kompetenzen in Berufsfelder außerhalb des sehr kleinen wissenschaftlichen Arbeitsmarkts für Skandinavisten transferieren können. Das Fach wollte seine Studierenden bei diesem Orientierungsprozess unterstützen.

#### Vorgehen

Das Fach stellte alle facheigenen und unizentralen Angebote zur beruflichen Orientierung auf der Website dar, wie z.B. ein Praktikumsbüro des Fachs, Vortragsreihen mit Alumni oder die Angebote des Career Service. Das Fach klärt nun die Studierenden auf der Website und in Fachstudienberatungen über die Prozesshaftigkeit der individuellen Berufsorientierung auf und stellt alle Möglichkeiten der individuellen Profilbildung im Studiengang, während der Studienzeit und nach Abschluss anschaulich dar. Zusätzlich integrierte das Fach Seminare des Career Service zur Berufsorientierung in sein Curriculum.

#### Ergebnis

Die Gutachter der Reakkreditierung des Masterstudiengangs „Skandinavische Studien“ sahen im Mai 2016 die „sehr guten Aspekte der Berufsfeldorientierung“ und schlossen, dass die „Kooperation mit erfahrenen Querschnittseinrichtungen als sehr positiv zu bewerten“ sei.

#### Die Berufsorientierungsseiten:

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



#### D: Evaluation

**Verständnis: Studierende und Absolventen kennen ihre Kompetenzen und können sie kommunizieren**

<b>A</b>	A1	A2	A3	A: Evaluation
<b>B</b>	B1	B2	B3	B: Evaluation
<b>C</b>	C1	C2	C3	C: Evaluation
<b>D</b>	D1	D2	D3	<b>D: Evaluation</b>

Wie kann ein Fach evaluieren, ob ihm die Stärkung der individuellen Berufsorientierung seiner Studierenden gelungen ist, ob die Studierenden sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst sind und sie diese auch kommunizieren können?

Mithilfe von Befragungen der Studierenden kann das Fach die Wirkung einzelner Lehrveranstaltungen auf die berufliche Orientierungskompetenz überprüfen. Dazu entwickelten die Projektverantwortlichen eine Wirkungsevaluationsmatrix, die auf Ergebnissen relevanter deutscher und US-amerikanischer Studien zu objektivem und subjektivem Berufserfolg basiert. So kann das Fach die Ergebnisse aus Lehrveranstaltungsevaluationen wissenschaftlich fundiert einordnen und seine Lehre entsprechend verbessern. In Seminaren und Übungen kann das Fach die Studierenden dabei unterstützen, ihre erworbenen Kompetenzen zu benennen, zu konkretisieren und eingängig zu beschreiben. Absolventenbefragungen können nach der Selbsteinschätzung der im Studium erworbenen Kompetenzen fragen.<sup>12</sup>

## Beispiel

### Die Ziele-Matrix durchdekliniert: das Beispiel „Niederlande-Deutschland-Studien“

#### Gesamtmatrix

##### Ausgangslage

Der multidisziplinäre Bachelor-Studiengang Niederlande-Deutschland-Studien und der gleichnamige Masterstudiengang kombinieren Elemente mehrerer (vor allem sozial- und geistes-)wissenschaftlicher Disziplinen. Für viele Studierende schien unklar, inwieweit sie später mit Absolventen mono-disziplinärer Studiengänge konkurrieren können. Das Fach wollte daher das Profil des Studiengangs grundsätzlich klären und entschied sich zum Durcharbeiten der gesamten Ziele-Matrix.



##### Vorgehen

Die Ziele-Matrix diente Punkt für Punkt als Prüfschema: Das Fach schuf mit einer Employability-Positionierung eine klare konzeptionelle Basis. Daraufhin analysierten die Projektbeteiligten das Lehrangebot und passten es punktuell an. Im Anschluss beschrieb das Fach die notwendigen Transfer-Kontexte und kommunizierte die Charakteristika seiner Studiengänge an alle beteiligten Gruppen.

##### Ergebnis

Die Studiengangsverantwortlichen klärten die Frage des Zusammenhangs von Studienangebot und beruflicher Anwendung in seiner ganzen Breite. In Infomedien und individueller Beratung erhalten Interessierte nun fundierte Informationen zu Employability-bezogenen Fragen. Rückmeldungen der verschiedenen Zielgruppen zeigen eine deutlich größere Zufriedenheit verglichen mit der Zeit vor dem Prozess.

Beispielhaft für die erarbeiteten Inhalte:  
[www.uni-muenster.de/ZNS/studium/bachelor/studienziele.shtml](http://www.uni-muenster.de/ZNS/studium/bachelor/studienziele.shtml)



## Ausblick auf die zweite Förderphase 2017-2020

### Ziele

1

#### Weitere Fächer für Kooperation gewinnen

- › Fächervielfalt vergrößern
- › Fachspezifisch weitere Ansätze entwickeln

2

#### Erkenntnisse und erhobene Daten nutzen

- › Bewährte Konzepte aus Projektphase 1 auf zusätzliche Fächer übertragen
- › Einfluss des Projekts auf Design der Absolventenbefragung auswerten
- › Ergebnisse der Absolventenbefragung stärker einbeziehen

3

#### Pilotvorhaben: Interdisziplinäres Praxisprojekt für Studierende durchführen

- › Fachlich gemischte Teams basierend auf in Förderphase 1 identifizierten studiengangsspezifischen Stärken
- › Konkrete Fragestellung aus Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Kulturinstitution oder zivilgesellschaftlicher Organisation
- › Ziel: Anwendung und Stärkung studiengangsspezifischer Stärken und Simulation realer interdisziplinärer Arbeitssituation
- › Begleitende Evaluation: Projekt als interdisziplinäres Lehr-Modell zur Stärkung der Employability?

4

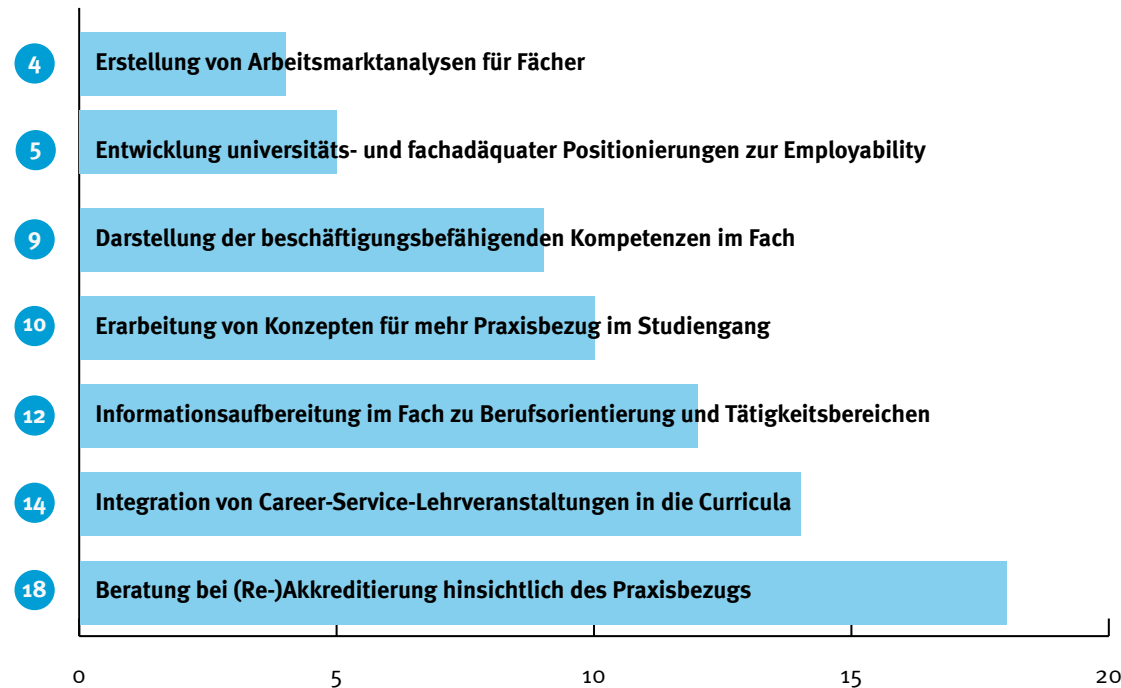
#### Erfahrungsaustausch und Erkenntnisverbreitung ausbauen

- › Aufbau eines größeren Expertennetzwerks über gute Konzepte zu universitärer Employability im Bund, der EU und weltweit
- › Einbindung weiterer Expertise auch aus Wirtschaft und Forschung
- › Etablierung des Career Service der Universität Münster als Expertise-Instanz zu Fragen universitärer Employability-Positionierung

## Das Projekt in Zahlen



### › Projekt „Employability“: Kooperationsformen mit den Fächern (Mehrfachnennungen)



## Exkurs

### Diskussion des Projekts „Employability“ und Verbreitung der Ergebnisse

Aufgrund seiner exemplarischen Ausrichtung nahm das Projekt „Employability“ seit 2012 an Bekanntheit zu, sowohl innerhalb als auch außerhalb der deutschen Hochschullandschaft. So wurden die Projektverantwortlichen regelmäßig zu Konferenzen (bspw. Employability-Tagungen der Hochschulrektorenkonferenz) als Vortragende oder Workshopleiter eingeladen, um das Konzept des Projekts, die Vorgehensweise und erste Ergebnisse vorzustellen (Siehe Abschnitt „Vorträge und Präsentationen“ auf S. 39).

In einem 2014 für die Hochschulrektorenkonferenz angefertigten Fachgutachten zur Situation der Employability an Deutschlands Hochschulen nennt der Bildungsforscher Wilfried Schubarth das Projekt „Employability“ als ein Beispiel für die Konkretisierung und Klärung des eigenen hochschul- bzw. fachspezifischen Verständnisses von Employability.<sup>13</sup>

An einem zweitägigen Workshop im Rahmen der Reihe „Studium & Berufswelt“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im März 2016 an der Universität Münster nahmen 70 Teilnehmer aus Lehre, Forschung und überfachlichen Qualifikationsbereichen von Hochschulen aus ganz Deutschland teil.<sup>14</sup>

Auf internationaler Ebene diskutierten bspw. Hochschulverantwortliche aus den USA und Kanada das Projekt beim Deutschen Akademischen Austauschdienst in Bonn. Die Projektverantwortlichen stellten ihr Vorgehen und Zwischenergebnisse auch an der Universität Ljubljana in Slowenien, an der Universität Granada in Spanien und an der Universität Staffordshire in Großbritannien vor.

Veröffentlicht wurden Projektergebnisse neben Publikationen der Hochschulrektorenkonferenz auch in zwei Beiträgen in den career service papers, der Fachzeitschrift für Career-Service-Arbeit im deutschsprachigen Raum.

Die vielen Gespräche mit Experten und Gestaltern aus der Hochschulbildung sorgten nicht nur für eine Verbreitung des Ansatzes und der Ergebnisse des Projekts. Es diente den Projektverantwortlichen auch dazu, die Vorgehensweise an der eigenen Universität zu reflektieren und Anknüpfungspunkte zu sehen, wie Anwender an anderen Hochschulen die Projektansätze übertragen können.





## Publikationen und Vorträge

Eine regelmäßig aktualisierte Liste der im Folgenden aufgeführten Publikationen, Vorträge und Präsentationen finden Sie unter: [www.uni-muenster.de/CareerService/employability](http://www.uni-muenster.de/CareerService/employability)



### Publikationen

- › Knauer, Jan (2015): Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster. In: Zervakis, P. A. / T. Bargel (Hrsg.): Flexibilisierung und Mobilität im Europäischen Hochschulraum. Eine Nachlese zur Auftaktveranstaltung des Projekts nexus – „Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern“ an der Universität Konstanz am 25./26. März 2015. Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung (84), AG Hochschulforschung, Universität Konstanz, Oktober 2015. (abrufbar URL: <http://cms.uni-konstanz.de/ag-hochschulforschung/publikationen/hefte-zur-bildungs-und-hochschulforschung/>, letzter Zugriff 9.1.2017).
- › Knauer, Jan (2015): Career Services für Gesellschaften im Umbruch: das Beispiel des „Arabischen Frühlings“. career service papers 13/15, S. 102-15. Berlin.
- › Eimer, Andreas (2014): Konzeptionelle Grundlagen und Arbeitspraxis von Career Services an deutschen Hochschulen. Zeitschrift für Beratung und Studium 3/2014, S. 77-80. Bielefeld.
- › Eimer, Andreas (2014). Erreichen Career Services ihre langfristigen Ziele? Versuch einer indirekten Wirkungsanalyse. career service papers, 12/14, 66-76. Berlin.
- › Eimer, Andreas & Knauer, Jan (2014). Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster. Zwischenbericht April 2012 bis September 2014, (abrufbar URL: <http://www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/projekt-employability.html>, letzter Zugriff 9.1.2017).
- › Knauer, Jan (2014). Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster, career service papers, 12/14, 9-21. Berlin.

### Vorträge und Präsentationen

#### 2016

- › 30. November 2016 (Knauer, Jan): Vortrag „How to strengthen graduates' employability at higher education institutions through cooperation with faculties“ in Video-Konferenz mit Arbeitsmarktverantwortlichen in Afrika und Arabien, im Rahmen der GIZ-Initiative Youmatch.
- › 23. November 2016 (Knauer, Jan): Vorstellung des Projekts „Employability“ und Experten-Input bei der Konferenz „Übergänge – Schnittstellen – Stolpersteine. Diversity im Übergang Hochschule – Beruf“, an der Hochschule Niederrhein in Krefeld.
- › 11. November 2016 (Knauer, Jan): „Employability – ein Projekt der Universität Münster zur Förderung des Praxisbezugs im Studium“, Vortrag bei der Fachtagung „Career Service International“ an der Universität der Bundeswehr München.
- › 31. Oktober und 1. November 2016 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Moderation der Konferenz „Career Service and Career Guidance in National and International Context“ und Vortrag „Cooperation between Career Services and faculties“ an der German Jordanian University in Madaba, Jordanien.
- › 17. Juni 2016 (Knauer, Jan): Project Employability at the University of Münster, Vortrag und Diskussion im Rahmen der US-kanadischen study visit „German Higher Education Institutions and Their Training Strategies for a Changing Employment Market“ für den DAAD in Bonn.
- › 18. Mai 2016 (Knauer, Jan): The Careers Service at the University of Münster and its project „Employability“, Vortrag und Diskussion im Rahmen der 7ª Semana de Capacitación del Personal (Staff Training Week) an der Universität Granada (Spanien).
- › 17. Mai 2016 (Eimer, Andreas): EMPLOYABILITY – Internal Reflection, Definition and Clarification. A project at the University of Münster, Vortrag und Diskussion für das Projekt „Establishment of Centers for Competence and Employability Development (COMPLETE)“ für Hochschulverantwortliche aus Kasachstan und Russland an der FH des Mittelstands in Bielefeld.



- › 1. Mai 2016 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Concept note "How Careers Services can contribute to the Employability of Tunisian University Graduates Career and Employability Services at Jordanian Universities" für das tunesische Hochschulbildungsministerium (im Auftrag des DLR-Projektträgers und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).

- › 6./7. April 2016 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Workshop « Travailler ensemble : préparer le terrain aux Services d'orientation professionnelle efficaces en Tunisie » in Tunis (Tunesien) für den DLR-Projektträger im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

- › 17. März 2016 (Knauer, Jan): „Was bringt mir mein Studium? Erwartungen der Studierenden und Versprechungen der Fächer“. Barcamp-Session auf der nexus-Jahrestagung: „Erfolgsfaktoren in der Studieneingangsphase“ an der FH Münster.

- › 7./8. März 2016 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): „Employability als universitäres Konzept“. Workshop an der Universität Münster im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Studium und Berufswelt“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Bundesländer-Programm Qualitätspakt Lehre). (abrufbar URL: <http://www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/workshop-employability.html>, letzter Zugriff 9.1.2017).

- › 18. Februar 2016 (Knauer, Jan): „Das Projekt ‚Employability‘“. Workshop auf der 11.

Jahrestagung des Career Service Netzwerks Deutschland e.V. (CSND) mit dem Thema „Career Services zwischen Employability und Internationalisierung“ an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder.

## 2015

- › 15. Oktober 2015 (Eimer, Andreas): „Das Studium als Brücke in den Beruf: Wie können meine Lehrveranstaltungen sinnvoll zur ‚Employability‘ beitragen?“ Workshop für Lehrende der WWU Münster in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschullehre.

- › 1. Oktober 2015 (Eimer, Andreas): Das hochschulweite Projekt „Employability“ an der Universität Münster, Vortrag und Diskussion im Rahmen der Konferenz „Qualifizieren für Wissenschaft und Praxis – Lehr- und Lernziele in der Diskussion“ an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald.

- › 1. August 2015 (Eimer, Andreas, Knauer, Jan & Al-Agtash, Salem): Concept note "Career and Employability Services at Jordanian Universities" des Jordanian Ministry of Higher Education and Scientific Research, im August 2015 versandt an alle Hochschulen Jordaniens.

- › 26./27. Juli 2015 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Workshop „Strengthen the employability of Jordanian students through Career Services“ an der German Jordanian University in Madaba (Jordanien).



- › 25. Juni 2015 (Knauer, Jan): „Mit dem Dr. in die Wirtschaft?“, Vortrag am „Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses“ der Universität Münster.

- › 30./31. März 2015 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Workshop „Face the Challenge: How to Strengthen the Employability of Egyptian Students“, DAAD Kairo Akademie, Kairo (Ägypten).

- › 25. März 2015 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Vorstellung des Projekts „Employability“ bei der „nexus-Auftaktveranstaltung: Flexibilisierung und Mobilität im Europäischen Hochschulraum“ der Hochschulrektorenkonferenz an der Universität Konstanz.

- › 11. November 2014 (Knauer, Jan): Vortrag beim 5. Treffen des Arbeitskreises Absolventenstudien in NRW (AKAS NRW) an der Universität Münster.

## 2013

- › 18. November 2013 (Knauer, Jan): The Project "Employability" in the Careers Service of Münster University, Vortrag im Rahmen der Global Entrepreneurship Week an der Staffordshire University (UK).



- › 17. September 2013 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Vortrag bei der Tagung „Persönlichkeiten für den Arbeitsmarkt wissenschaftlich qualifizieren“ Teil 2 der Hochschulrektorenkonferenz in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Berlin.

## 2012

- › 22. Oktober 2012 (Eimer, Andreas & Knauer, Jan): Vorstellung des Projekts „Employability“ vor den Studiendekanen der Universität Münster auf Einladung des Rektorats.

- › 26. September 2012 (Knauer, Jan): Career Service work and Employability in the context of German Universities, Workshop für Fachverantwortliche der Universität Ljubljana im Rahmen der 2nd DEHEMS International Conference: Employability of Graduates & Higher Education Management Systems (Slowenien).

- › 29. Mai 2012 (Knauer, Jan): Employability and Students' View, Vortrag im Rahmen des SAGE Student Advancement of Graduates Employability Roundtable on Employability im Europäischen Parlament in Brüssel (Belgien).

## 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, [www.ehea.info/cid101040/ministerial-conference-leuven-louvain-la-neuve-2009.html](http://www.ehea.info/cid101040/ministerial-conference-leuven-louvain-la-neuve-2009.html) (Stand: 3.1.2017).
- 3 Beispielhaft Dieter Lenzen, D. (2012): Hochschulen sind keine Fertigungsstraßen. Neun provokative Anmerkungen zum Bologna-Prozess. In *Forschung & Lehre* 12, H. 5, 2-4, abrufbar unter: [www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=10648](http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=10648) (Stand: 3.1.2017); zur kritischen Einstellung der Lehrenden an Universitäten siehe Harald Schomburg, Choni Flöther und Vera Wolf (2012): Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht. Kassel. Dezember 2012, besonders S. 69-75, [www.hrk-nexus.de/material/studien-und-statistiken/lessi-studie/](http://www.hrk-nexus.de/material/studien-und-statistiken/lessi-studie/) (Stand: 3.1.2017).
- 4 Presseerklärung „Studierende fit für den Job machen: Arbeitsmarktkompetenzen stärken, Persönlichkeiten bilden!“ vom 9.7.2007, [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: 3.1.2017).
- 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.
- 6 Gemeinsame Erklärung von BDA, DGB und HRK (2016): Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventinnen und -absolventen weiter verbessern! Juli 2016.
- 7 Wilfried Schubarth, Karsten Speck, u. a. (2013): Employability und Praxisbezüge im wissenschaftlichen Studium. HRK-Fachgutachten ausgearbeitet für die HRK, [www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten\\_Employability-Praxisbezeuge.pdf](http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten_Employability-Praxisbezeuge.pdf), hier S. 89f (Stand: 3.1.2017).
- 8 Vgl. Kolja Briedis, Christoph Heine, Christiane Konegen-Grenier und Ann-Katrin Schröder (2011): Mit dem Bachelor in den Beruf. Edition Stifterverband, Essen, [www.stifterverband.org/medien/mit-dem-bachelor-den-beruf](http://www.stifterverband.org/medien/mit-dem-bachelor-den-beruf) (Stand: 3.1.2017); Bettina Alesi, Harald Schomburg und Ulrich Teichler (2010): Humankapitalpotenziale der gestuften Hochschulabschlüsse: Weiteres Studium, Übergang in das Beschäftigungssystem und beruflicher Erfolg von Bachelor- und Master-Absolventen in Deutschland. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 13-2010, Internationales Zentrum für Hochschulforschung, Kassel.
- 9 Recherchiert und zusammengestellt wurden die Positionierungen von Mitgliedern der „Expertengruppe Employability“: Sarah Schwarz (Universität Marburg), Martina Vanden Hoeck, Mirjam Reale und Peter Eichhorn (alle Universität Hannover), Andrea Bauhus (Universität Wuppertal), Jan Knauer (Universität Münster).
- 10 Vgl. Andreas Eimer (2014). Erreichen Career Services ihre langfristigen Ziele? Versuch einer indirekten Wirkungsanalyse. *career service papers*, 12/14, 66-76. Berlin.
- 11 Michael Spence (1973): Job market signaling. In: *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.
- 12 Die Frage, wie sie in der Absolventenbefragung an der Universität Münster gestellt wird: „In welchem Maße verfügten Sie zum Zeitpunkt des Studienabschlusses über die folgenden Fähigkeiten/Kompetenzen?“, [www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/absolventen/jg13w1\\_muenster\\_uni\\_fb.html](http://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/absolventen/jg13w1_muenster_uni_fb.html) (Stand: 3.1.2017).
- 13 Vgl. Schubarth/Speck, S. 186 (siehe Quellenhinweis 7).
- 14 Die Ergebnisse des Workshops finden sich unter [www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/workshop-employability.html](http://www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/workshop-employability.html) (Stand: 3.1.2017).



## Kurzprofile

### Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Mit rund 43.000 Studierenden und etwa 7.400 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 Beschäftigungsfähigkeit 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)

## Redaktion

Telefon: 0251 83-30042  
Fax: 0251 83-30074

**Gestaltungskonzept, Satz und Layout:**  
Tobias Nowak

## Bildnachweise

**Englische Übersetzung der Zusammenfassung (S. 3):**  
Supportstelle Englisch der WWU

Joh. Burlage GmbH & Co. KG, Münster

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

[illegible]

## Notizen

[illegible]