

Employability an Universitäten

Andreas Eimer & Jan Knauer

Die Forderung nach „Employability“ und die Universitäten

Die Forderung, Employability (meist mit „Beschäftigungsfähigkeit“ übersetzt) als ein Ziel der Lehre an deutschen Hochschulen zu etablieren, ist spätestens mit der Bologna-Reform politisch gesetzt. Tatsächlich ist die Aufgabe, auf berufliche Tätigkeiten vorzubereiten, in den Hochschulgesetzen der Länder schon seit Jahrzehnten verankert. Dennoch fällt gerade Universitäten die Umsetzung schwer. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Begriff „Employability“ in den Definitionen, die an die Hochschulinstitutionen gerichtet sind, sehr vage bleibt und von den Akteuren der Bildungspolitik und des Bildungswesens je nach Interessenslage unterschiedlich gefüllt wird.

Die Hochschulrektorenkonferenz, aber auch Studierendenvertretungen betonen, dass Employability zwar ein wichtiges, aber nur eines von mehreren Zielen universitärer Bildung sein dürfe. In den Kommuniqués der Bologna-Konferenzen wurde Employability in den vergangenen Jahren zu einem immer wichtigeren Ziel erklärt. Die Hochschulen in Deutschland, insbesondere die Universitäten, stehen vor einer schwierigen Situation: Gesetzlich wie politisch dazu verpflichtet, für Beschäftigungsfähigkeit zu sorgen, fehlt es an klaren Anweisungen, wie dies zu erreichen ist.

Eine klare Haltung zu „Employability“ schafft Perspektiven

Wie eine Hochschule eine eigene Positionierung zur „Employability“ erreichen und umsetzen kann, erarbeiten an der Universität Münster seit 2012 die Beteiligten am dortigen Projekt „Employability“. Es wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Qualitätspakt Lehre gefördert und ist im Career Service der Universität Münster angesiedelt: Ziel des Projekts ist es, ein klares Verständnis und eine entsprechende Umsetzungsstrategie für Hochschulen hinsichtlich des Aspektes Employability zu entwickeln. Dabei steht der Hochschultyp Universität im Fokus. Ausgangspunkt des Vorgehens sind die fachbezogenen und überfachlichen Stärken, die ein universitäres Studium vermittelt.

Die Verantwortlichen in den Fächern sollten sich der Thematik „Employability“ öffnen, sich strukturiert und substantiell damit beschäftigen, dabei erkennen, dass es eine universitär angemessene Herangehensweise an das Thema gibt, und sehen, dass das Thema studiums- und lehrbezogen interessante Perspektiven eröffnet. Denn eine Universität, die eine klare Haltung zur Employability entwickelt hat, kann diese stets für ihre Lehre zur Grundlage nehmen und sich selbstbewusst gegenüber Forderungen und Einflussnahmen von welcher Richtung auch immer positionieren.

Die Stärken eines universitären Studiums im Zentrum

Die Projektverantwortlichen legen dabei den Fokus auf die bereits vorhandenen Stärken in den Fächern und Studiengängen der Universität: Vieles, was tagtäglich gelehrt und gelernt wird, ist für die Beschäftigungsbefähigung notwendig und wertvoll und sollte entsprechend wertgeschätzt werden – von den Lehrenden selbst, und insbesondere von den Studierenden. Sie müssen in die Lage versetzt werden, die durch das Studium erworbenen Stärken zu erkennen, in ihr eigenes berufliches Profil einzuordnen und entsprechend selbstbewusst präsentieren zu können.

Eine Employability-Positionierung sollte immer passend zur jeweiligen Institution und ihren Charakteristika entwickelt werden. Für eine Universität bedeutet das, sich ihre Besonderheiten und Stärken zu vergegenwärtigen und sie auch selbstbewusst als Wesensteile anzunehmen. Durch eine eindeutige Positionierung und Herausarbeitung ihrer spezifisch universitären Stärken können sich Universitäten von anderen Ausbildungstypen abgrenzen, also bspw. von Berufsschulen, Berufsakademien und in einigen Aspekten auch von Hochschulen für angewandte Wissenschaften (vormals Fachhochschulen).

Die Vorteile einer Positionierung zu „Employability“

Liegt die Positionierung zur Employability vor, mit klaren Aussagen zu den Zielsetzungen in der Lehre, zum vermittelten Kompetenzprofil, zu den angestrebten Arbeitsmärkten oder auch Tätigkeitsfeldern? Hat das Fach die im Studium erworbenen Kompetenzen nachvollziehbar mit Kontexten und Situationen in der Berufswelt verknüpft? Hat es die unterschiedlichen berufsbefähigenden Qualitäten des Bachelorabschlusses im Vergleich zum Masterabschluss herausgearbeitet? Hat das Fach geklärt, wer inwieweit für die Bildung eines individuellen Kompetenzprofils der Studierenden die Verantwortung trägt – Studierende oder Fachverantwortliche? Hat das Fach die Kriterien definiert, die die Absolvent/innen beruflich erfolgreich werden lassen?

Wenn die Verantwortlichen diese Fragen schlüssig beantwortet haben, ergeben sich viele Vorteile: Sie können das Studienangebot gemäß der Positionierung und dem zu erwerbenden Kompetenzprofil (weiter-) entwickeln bzw. anpassen und die Lehrenden können ihre Lehrveranstaltungen auf die jeweils zu vermittelnden fachlichen wie überfachlichen Kompetenzen und Stärken ausrichten. Das Fach kann das Lehrprofil seiner Studiengänge klar kommunizieren. Studieninteressierte werden dadurch eindeutig informiert und haben Kriterien zur Entscheidung für oder gegen einen Studiengang. Damit reduziert das Fach falsche Erwartungen bei den Studieninteressierten und sorgt auf lange Sicht für Studierende, die in den Seminar- und Vorlesungssälen mit ähnlichen Zielen bezüglich ihrer Ausbildung sitzen wie die Lehrenden. Die Motivation der Studierenden wird erhöht, nicht zuletzt da sie den Wert der zu vermittelnden Kompetenzen besser und früher

erkennen: Enttäuschungen und auch Zukunftsängste der Studierenden werden reduziert.

Die Zusammenarbeit mit den Studiengangsverantwortlichen

Das Projekt „Employability“ an der Universität Münster funktioniert durch vertrauensvollen Austausch mit den Verantwortlichen in den Fächern: dazu zählen bspw. Studiendekan/innen, interessierte Lehrende und Studienkoordinator/innen. Die Projektverantwortlichen analysieren die Studiengänge per Interviews mit Lehrenden und Studierenden, durch Analysen von Modulen, Lehrveranstaltungen, Studienganginfos und Befragungsergebnisse. Und sie moderieren den Diskussions- und Abstimmungsprozess im Fach, um zu einer gemeinsamen Positionierung zur Frage der Employability zu kommen. Sie führen die Vorstellungen und Ziele im Fach zur Erreichung der Beschäftigungsfähigkeit der Absolvent/innen zusammen und unterstützen anschließend bei der Umsetzung der erarbeiteten Employability-Positionierung.

Autoren

Andreas Eimer ist Leiter des Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Dr. Jan Knauer ist Mitarbeiter des Career Service der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und verantwortet dort seit 2012 das Projekt „Employability“.

Website des Projekts „Employability“ an der WWU Münster:

<http://www.uni-muenster.de/CareerService/uns/projekte/projekt-employability.html>

Aktuelle Publikation:

Eimer, A., Knauer, J., Kremer, I., Nowak, T. & Schröder, A. (2019): Employability als ein Ziel des Universitätsstudiums. Grundlagen, Methoden, Wirkungsanalyse. 208 S., wbv Media, Bielefeld.