

INFOLETTER FÜR ARBEITGEBER (2/2008)

Sehr geehrte Damen und Herren,

obwohl für die Studierenden die vorlesungsfreie Zeit begonnen hat, herrscht reges Treiben an der Universität Konstanz. Die Ergebnisse der Arbeitgeberkonferenz im Februar fließen in neue Konzepte zur Gestaltung des Studiums ein, die Betreuung des Übergangs von der Universität in die Berufstätigkeit erfährt Verbesserungen und Veranstaltungen für das kommende Semester befinden sich in der Planung. Außerdem werden Anregungen und Ideen ausgebaut und vernetzt und neue tragfähige Programme für die Zukunft entstehen. So stellt dieser Infoletter eine Vertiefung und Verdichtung der bereits begonnenen Diskussion zu BachelorabsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt dar. Darüber hinaus wollen wir Sie auch dieses mal über bereits bestehende Möglichkeiten informieren, mit Studierenden und AbsolventInnen in Kontakt zu treten. **Folgende Themen** haben wir für Sie zusammengestellt:

Aktuelle Entwicklungen an der Universität Konstanz	1
„Bachelors welcome, more Bachelors welcome“ – Ergebnisse der Arbeitgeberkonferenz1	
Traineeprogramm „Fit für die Wirtschaft“	2
Universitäts-Einrichtungen stellen sich vor: Das Zukunftskolleg	2
Das Mentoringprogramm–Ein Win-Win-Konzept für Studentinnen und Unternehmen!3	

Aktuelle Entwicklungen an der Universität Konstanz

Aktuell erschienen sind die Prüfungszahlen des vergangenen Studienjahres 2006/2007. Wie erwartet und auch erwünscht, hat sich die Zahl der Bachelor-Absolventen im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt: 415 Bachelor-Absolventen haben die Universität erfolgreich verlassen. Die Zahl der Magister-, Master- und Diplom-Abschlüsse blieb auf ihrem hohen Niveau von fast 700 Absolventen. Des weiteren wurden 155 Doktorprüfungen erfolgreich abgelegt.

Die vollständige Statistik finden Sie auf unserer Homepage unter [Studierenden- und AbsolventInnenstatistik](#).

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

„Bachelors welcome, more Bachelors welcome“ – Ergebnisse der Arbeitgeberkonferenz

Die Arbeitgeberkonferenz „Bachelorabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Qualifikationen von Absolventen und Erwartungen der Arbeitgeber“ am 21. Februar 2008 diente dem Austausch von Wissenschaft und Wirtschaft über die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten von Bachelorabsolventen. Die zentralen Fragen waren: „Was können Bachelorabsolventen in der Berufswelt leisten?“ und „Welche Erwartungen haben Personalverantwortliche an die jungen Absolventen?“. Besonders gelungen und von hohem Informationsgehalt war die Zusammensetzung der Konferenz-Teilnehmer: Neben Wirtschaftsvertretern, Personalern, Professoren und Vertretern universitärer Einrichtungen nahmen auch Studierende und Absolventen des Fachbereiches Politik- und Verwaltungswissenschaft und der Fachgruppe Soziologie teil. Somit gelang es erstmals, beide Seiten gemeinsam und miteinander über tragfähige Zukunftskonzepte diskutieren zu lassen.

Zu den wichtigsten Ergebnissen zählt zunächst, dass die Entscheidung, proaktiv auf Arbeitgeber zuzugehen, wichtig und richtig war. Personalverantwortliche verfügen weder über eigene Erfahrungen in einem Bachelorstudium, noch gibt es bisher genug Arbeitgeber und

somit gemeinsame Arbeitserfahrung mit Absolventen. Johannes Dingler betonte in seinem Vortrag die Vorzüge des BA-Studiums: Internationalität, Interdisziplinarität, Praxisorientierung, Lehre aus der Forschung und somit Verzahnung von Forschung und Anwendungsfeldern und gezielte Methodenkompetenz. Gerade diese Vorzüge sind es, die im Bologna-Prozess im Vordergrund standen und für den Bachelor als ersten berufsqualifizierenden Abschluss sprechen. Auch Thilo Raufer, ehemaliger Bologna-Berater der Universität Konstanz, erklärt, dass der Bachelor der Vermittlung von Kernkompetenzen und Schlüsselqualifikationen dient, die durchaus zu einem erfolgreichen Berufseinstieg qualifizieren. Im Gegensatz dazu ist der Masterabschluss für Arbeitgeber eher uninteressant, da hier die fachspezifische wissenschaftliche Vertiefung von Bedeutung ist.

Einstimmige Rückmeldung der Wirtschaftsvertreter auf der Konferenz war, dass es den Absolventen allerdings häufig noch an Lebens- und Praxis-Erfahrung mangle und man deshalb Praktika und Trainee-Programme stärker ausbauen und anbieten sollte. Es sei kein Schaden, sondern vielmehr förderlich, das Studium etwa um ein Semester über die Regelstudienzeit hinaus zu verlängern und diese Zeit für Praktika und Auslandserfahrung zu nutzen, so Sonja Zernin (YER). Hier bietet ab dem Wintersemester 2008/09 das von der Universität initiierte Trainee-Programm [„Fit für die Wirtschaft“](#) den ersten Ansatz.

Informationen rund um die Arbeitgeberkonferenz und die dortigen Firmenpräsentationen finden Sie [hier](#).

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Traineeprogramm „Fit für die Wirtschaft“

Ein neues Traineeprogramm für Bachelor der Universität Konstanz soll Studierende fit für einen erfolgreichen Sprung ins Berufsleben machen. Das Pilot-Programm „Bachelor: Fit für die Wirtschaft“ der Universität Konstanz soll studienbegleitend Bachelor-Studierenden das richtige Rüstzeug für den Einstieg ins Berufsleben vermitteln. Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit der IHK HochrheinBodensee und der Agentur für Arbeit Konstanz entwickelt. Es hat zum Ziel, hochqualifizierte, motivierte und wirtschaftsinteressierte Bachelor-Studierende v. a. aus den Sozial- und Geisteswissenschaften gezielt auf einen Berufseinstieg im Wirtschaftssektor vorzubereiten.

Wirtschaftsunternehmen bietet das Trainee-Programm neue Recruiting-Möglichkeiten, um frühzeitigen Kontakt zu potentiellen Nachwuchskräften aufzunehmen und deren Leistungsfähigkeit in der beruflichen Alltagspraxis kennen zu lernen.

Die Stärken dieses neuen, zukunftsweisenden Projektes liegen in der Verzahnung von Wirtschaft und Wissenschaftsbetrieb: Studierende werden, über die klassischen Studieninhalte hinaus, arbeitsmarktorientiert auf den Berufseinstieg in der Wirtschaft vorbereitet und sowohl Unternehmen als auch Universität erhalten durch eine starke Vernetzung Standortvorteile.

Inhalte des Programms, das im September 2008 starten wird, sind:

- Orientierungsworkshop
- BWL-Grundkenntnisse
- Begleitetes Praktikum
- Vertiefung und Schwerpunktsetzung gezielt nach gewünschtem Berufsfeld
- Traineeprogramm (nach BA-Abschluss): 6-12 Monate

Bei Fragen zum Programm richten Sie sich bitte an den Career Service.

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Universitäts-Einrichtungen stellen sich vor: Das Zukunftskolleg

Das Zukunftskolleg ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Konstanz zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus den Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften und wesentlicher Bestandteil des Zukunftskonzepts „Modell Konstanz – towards a culture of creativity“, das am 1. November 2007 nach Bewilligung der

Exzellenzinitiative die Arbeit aufgenommen hat. Das Kolleg setzt die Bemühungen der Universität fort, ein Höchstmaß an Förderung und Flexibilität in der Forschung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu ermöglichen.

Das Zukunftskolleg bietet bis zu 30 promovierten Nachwuchswissenschaftlern/innen eine anregende intellektuelle Umgebung, um sie bei ihrer Forschung und ihren Qualifizierungsarbeiten zu unterstützen. Durch die Bereitstellung einer flexiblen und serviceorientierten Infrastruktur ermöglicht das Zukunftskolleg institutionelle Unabhängigkeit und Freiheit der wissenschaftlichen Forschung und versetzt den wissenschaftlichen Nachwuchs in die Lage, selbst Drittmittel zur Finanzierung der Forschungsprojekte einzuwerben. Durch die Doppelmitgliedschaft der Fellows im Zukunftskolleg und dem entsprechenden Fachbereich ist die Anbindung an die Fachbereiche und an die Lehre sichergestellt.

Das Zukunftskolleg ist eine interdisziplinäre Gemeinschaft, die temporär durch erfahrene Wissenschaftler (Träger des Preises des Zukunftskollegs; maximal 15 Senior Fellows) begleitet und beraten wird. Der interdisziplinäre Ansatz des Kollegs bietet sowohl den Postdoktoranden als auch den Senior Fellows die Gelegenheit, über Fächergrenzen hinweg mit anderen Wissenschaftlern zu kooperieren, ihre Arbeitsfortschritte zu diskutieren und die Forschung an der Universität voranzubringen. Zur Erreichung der Ziele und zur Erfüllung seiner Aufgaben stehen dem Zukunftskolleg Förderinstrumente, wie das Mentorship, die Ko- und Kurzzeitfinanzierung, die Sommer-/Winterschule und Doktorandenstipendien, als auch Coaching- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.uni-konstanz.de/zukunftskolleg/>

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Das Mentoringprogramm – Ein Win-Win-Konzept für Studentinnen und Unternehmen!

Das Mentoringprogramm Konstanz - ein gemeinsames Projekt der Hochschule und der Universität Konstanz – hat zum Ziel, den Anteil von Frauen in attraktiven beruflichen Positionen zu erhöhen und Studentinnen aller Fachrichtungen praxisnah auf berufliche Anforderungen in Fach- und Führungspositionen vorzubereiten.

Über einen Zeitraum von einem Jahr begleitet eine Mentorin eine Studentin (Mentee) bei ihrem Studienabschluss und/oder dem beruflichen Einstieg. Die Formen der Kooperation sind vielfältig: Ein Schwerpunkt bildet die Beratung. Mentorinnen klären mit der Mentee, welche Studienschwerpunkte sinnvoll sind, um ein bestimmtes Berufsziel zu erreichen. Sie vermitteln Informationen hinsichtlich des Bewerbungsverfahrens, der Etikette beim Berufseinstieg oder den Abläufen in einem Unternehmen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Mentee praxisnah in unternehmerische Abläufe einzubeziehen, bei Kongressen, Weiterbildungen oder anderen Veranstaltungen mitzunehmen, in Netzwerke einzuführen oder einen Praktikumsplatz zu vermitteln. Welche Form der Kooperation gewählt wird ist dabei abhängig von den individuellen Wünschen und Möglichkeiten der Mentees und Mentorinnen.

Der Nutzen für Mentorin und Mentee ist wechselseitig. Mentees haben die Möglichkeit, ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten kennen zu lernen und einzuschätzen, Ideen für die Berufsfindung zu entwickeln, Arbeitsfelder für die eigene berufliche Entwicklung zu erproben, Mut zur eigenen Karriere zu entwickeln und diese zielstrebig anzugehen und in einem Netzwerk neue berufliche Impulse zu erhalten und eigene Entwicklungsmöglichkeiten wahrzunehmen. Dabei können auch persönliche Fragestellungen angegangen werden wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber auch für Mentorinnen ist der ehrenamtliche Einsatz lohnend. Sie erhalten **Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse**, stärken die **Kooperation zwischen Hochschulen und Ihrem Unternehmen** und erhalten sich nicht zuletzt den Kontakt zur jüngeren Generation mit dem Einblick in die Denk- und Lebensweisen der nächsten Generation.

Für Unternehmen hat Mentoring weitere Vorteile: Es wird auch als Instrument der Personalgewinnung genutzt. Mentorinnen bieten Praktikumsplätze oder Praxistage im eigenen Unternehmen an, die die Mentees nutzen können, um sich als Nachwuchskraft zu empfehlen.

So kann Mentoring den Unternehmen als sehr individuelles Auswahlverfahren beim Fachkräftenachwuchs dienen. Die Unternehmen haben auch die Möglichkeit sich im Rahmen des Begleitprogramms an den Konstanzer Hochschulen zu präsentieren. Innerhalb der Veranstaltungsreihe „Treffpunkt Mentoring“ stellen Mentorinnen ihren Arbeitsbereich vor, berichten über ihren beruflichen Werdegang und können darüber hinaus auch das Unternehmen, das sie repräsentieren, einem interessierten Publikum vorstellen.

Das Konstanzer Mentoringprogramm startete als Modellprogramm im Jahr 2000 und hat bis heute rund 300 Tandems zusammengeführt und begleitet. 150 Mentorinnen aus den Bereichen Wirtschaft, Kultur, Bildung und Politik sind derzeit aktiv.

Nähere Informationen erhalten Sie unter www.mentoringprogramm-konstanz.de , E-Mail: mentoring@uni-konstanz.de.

[Zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Herzliche Grüße aus Konstanz

Anne Pajarinen

Stellv. Leiterin Career Service

Universität Konstanz, Raum G 407

Tel.: +49 (0)7531 / 88-3756

Fax: +49 (0)7531 / 88-4756

E-Mail: Career.Service@uni-konstanz.de

Postanschrift:

Universität Konstanz

Career Service

Fach D 64

78457 Konstanz