

«Für Arbeitgeber ist ein Praktikum neben einer Werbepattform auch ein Vorselektionsinstrument.»

Roger Gfrörer, Leiter Career Services, Universität Zürich

Roger Gfrörer, Leiter der Career Services der Universität Zürich, berät Studierende beim Berufseinstieg. Er schärft die Sensibilität dafür, Studieninhalte im Praktikum zu reflektieren, dann führen die ersten Schritte in die Berufswelt zum Erfolg.

HOCHSCHULPRAKTIKA

«Nichts spricht gegen eine ordentliche Bezahlung»

Interview **Bettina Gugger** Fotos **Simone Gloor**

Studienabgänger welcher Fachrichtungen sind gezwungen, nach dem Studium ein freiwilliges Praktikum zu machen?

Grundsätzlich gilt: Wer vor dem Studium oder während des Studiums keine Praxiserfahrungen gesammelt hat, muss ein Praktikum machen, irgendwo muss die Erfahrung herkommen. Ich tue mich jedoch schwer mit dem Begriff «Praktikum». So wie ich das verstehe und wie unsere Studierenden das erleben, ist ein Praktikum vielfältig und keine normierte Sache, abgesehen von der zeitlichen Beschränkung und dem tieferen Lohn.

Ein Praktikum dient in erster Linie der Berufserfahrung.

Nicht nur Germanisten, Anglisten, Psychologen und Soziologen müssen Praktika machen, auch angehende Lehrer und Wirtschaftswissenschaftler sammeln auf diesem Weg Praxiserfahrungen. Natürlich schaffen Leute den Berufseinstieg, auch ohne dass sie vorher Praktika gemacht haben; Beziehungen und Topnoten können manches kompensieren.

Sollten Studierende diese Praktika bereits während des Studiums absolvieren?

Sammeln Studierende während des Studiums keine Erfahrungen, schieben sie das auf die Zeit nach dem Studienabschluss hinaus. Ich würde weniger von Praktika, sondern vielmehr von qualifizierender Berufserfahrung sprechen. Ein anspruchsvoller Studentenjob kann einiges ersetzen.

Sieht die Bologna-Reform vor, Praktika bereits in die Ausbildung zu integrieren?

Die Bologna-Reform fordert die Förderung der Berufsbefähigung. Dennoch tut sich die Universität schwer damit, Praktika ins Studium einzubauen. Studierende haben jedoch einige Freiheiten, wie sie ein Studium absolvieren möchten: 75 Prozent von ihnen arbeiten nebenbei. Die Frage ist dann, wer von diesen ein Praktikum macht oder einen qualifizierten

Studentenjob hat und wer einer unqualifizierten Tätigkeit nachgeht.

Die Studierenden tragen also die Verantwortung, sich möglichst optimal auf den Berufseinstieg vorzubereiten.

Sollte nicht die Ausbildungsinstitution dies tun?

Ein Studium ist keine Ausbildung, abgesehen von Fachrichtungen wie Medizin, Theologie, klinische Psychologie, Lehrerbildung und auch Jus. In diesen Fachrichtungen sind Praktika während des Studiums oder nach dem Studium formalisiert. Juristinnen und Juristen müssen nach dem Master ein einjähriges Praktikum absolvieren, damit sie zur Anwaltsprüfung Zugang haben, Medizinerinnen und Mediziner durchlaufen ihr Praxisjahr vor dem Staatsexamen. Die Theologen besuchen je nach Konfession Eingliederungs- oder Einführungsprogramme, die auch eine Art Praktikum sind. Die meisten anderen Fachrichtungen sind jedoch völlig offen in ihrer Einstiegsform. Da sich die Universität nicht als Ausbildungsstätte versteht, ist die Berufs- und Erwerbsorientierung mit Ausnahme der oben erwähnten Bereiche nicht stark verbreitet.

Die Universität versteht sich als Bildungs- und nicht als Ausbildungsstätte?

Bildung ist nicht Ausbildung. Wir sind dabei, Bildung an einer Forschungsuniversität zu konkretisieren. Heute sollen die Studierenden durch forschendes oder forschungsbasiertes Lernen Wissen, Kompetenzen und Methoden erwerben. Die Kernkompetenz von Absolvierenden einer Forschungsuniversität soll darin bestehen, möglichst selbständig Fragestellungen zu erkennen, zu analysieren und Lösungen zu definieren. Unsere Aufgabe bei Career Services ist, sichtbar zu machen, was forschendes Lernen genau ist, welche Kompetenzen Studierende mitnehmen und wie sie diese transformieren oder in einen Praxiskontext transferieren können. In der Summe sprechen wir dann von Karriere-Ressourcen.

Darüber machen sich die Universitäten noch nicht so lange Gedanken.

Erlaubt die Studienzeitbeschränkung, nebenbei zu jobben?
So beschränkt ist die Studienzeit nicht. Dass die Minimalstudiendauer eine Soll- oder Normstudiendauer ist, entspricht einzig der vorherrschenden Meinung. Faktisch benötigen Studierende 7, 8 oder 9 Semester bis zum Bachelorabschluss. Die 75 Prozent der Studierenden, die nebenbei jobben, sind der Beweis, dass arbeiten und Berufserfahrung sammeln neben dem Studium möglich ist. Unsere grösste Herausforderung ist, die Studierenden zu bewegen, sich früher mit dem Übergang zu befassen und sich über die Berufsfelder und Einstiegsformen zu informieren. Oft setzen sie sich erst nach dem Abschluss damit auseinander. Absolventen müssten kein Praktikum machen, wenn sie bereits im Studentenjob an Projekten hätten mitarbeiten und Verantwortung übernehmen können.

Teilweise sind die Praktika sehr schlecht bezahlt, sodass sich letztendlich nur die Studierenden ein Praktikum leisten können, die finanzielle Unterstützung der Eltern geniessen.
Die Frage ist vielmehr, wer gut bezahlt und wer nicht.

sie argumentieren, dass 1500 Franken mit Masterabschluss und einschlägiger Berufserfahrung für ein sechsmonatiges Praktikum zu wenig sind – zu Recht. Das sind aber Einzelfälle.

Unternehmen profitieren von ihren Praktikanten, ohne dass sie einen ordentlichen Lohn bezahlen.

Bei den Stelleninseraten, die wir aufschalten, schauen wir darauf, dass die Studierenden bei Praktika einen Mehrwert erhalten. So stehen Entwicklung und Lernen im Zentrum der Stellenausschreibung. Die grösseren Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, sind sich bewusst, dass ein schlechtes Praktikum auch den Ruf kaputt machen kann. Ein Praktikum, das weder finanziell noch inhaltlich stimmt, ist für ein Unternehmen ein grosses Reputationsrisiko. Ein Praktikum ist auch immer ein Marketinginstrument. Die Unternehmen geben viel Geld aus, damit sie bei den Studenten ein gutes Ansehen geniessen und bei den Arbeitgeber-Rankings weit vorne erscheinen.

Eine gute Bezahlung ist also ein Zeichen für die Qualität eines Praktikums?

Nichts spricht gegen eine ordentliche Bezahlung. Die Studierenden sind zum Teil ein bisschen panisch, nehmen gleich die erstbeste Stelle an und trauen sich nicht, ihre Erwartungen zu formulieren; das kann ein Problem sein. Wir stellen fest, dass Studierende sich von den Unternehmen abhängig fühlen. Würden alle selbstbewusster auftreten, hätten wir wohl keine Gratispraktika.

Welche Grundsätze sollten gelten, damit Arbeitgeber und Praktikantinnen und Praktikanten gleichermaßen davon profitieren?

Für Arbeitgeber ist ein Praktikum neben einer Werbepattform auch ein Vorselektionsinstrument. Arbeitsproben liefern die aufschlussreichsten Informationen über das Potenzial eines künftigen Arbeitnehmers und sind damit das effizienteste Selektionsinstrument. Und haben die Praktikanten die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln und sich weiterzuentwickeln, profitieren auch sie.

Welche Punkte müssen unbedingt in einem Praktikumsvertrag stehen?

Wir formulieren folgende Kriterien für Praktika: Die Praktikantin oder der Praktikant sollte unter Anleitung konkrete Aufgaben übernehmen und keine zudienenden Tätigkeiten, sondern selbständige Aufgaben ausführen; sie oder er sollte in der Lage sein und den Raum bekommen, Studieninhalte zu transferieren oder den möglichen Transfer zumindest zu reflektieren. Das fordern wir als universitäre Instanz. Sind keine Studieninhalte dabei, sollten die Studierenden das Praktikum nicht machen. Wir fordern auch geschützte zeitliche Gefässe für Reflexion und Feedback. Die Leute müssen entwickelt werden.

Welchen Beitrag müssen die Studierenden leisten, damit der Wissenstransfer klappt?

Verfassen sie einen Praktikumsbericht, sollten sie sich überlegen, was sie aus dem Studium anwenden konnten. Aber ich bin mir nicht immer sicher, ob die Studierenden den Transfer

explizit reflektieren. Sie haben oft das Gefühl, draussen sei die grosse Welt, und da sei alles anders. Interessant ist hierbei die Statistik des BFS, welche die Anforderungen des Jobs mit der Qualifikation vergleicht. Bei den Geistes- und Sozialwissenschaftlern sind ein Jahr nach Abschluss knapp 30 Prozent in Jobs, die kein Hochschulstudium erfordern und in denen die Befragten ihr Wissen vom Studium nicht anwenden können. Fünf Jahre später sind dies nur 15 Prozent. Am Anfang haben die Befragten eventuell noch den Studentenjob. Meine

«Unsere grösste Herausforderung ist, die Studierenden zu bewegen, sich früher mit dem Übergang zu befassen.»

Roger Gfrörer, Leiter Career Services, Universität Zürich

Hypothese lautet aber, dass sich die Absolvierenden erst mit der Zeit bewusst werden, was sie überhaupt aus dem Studium mitbringen und wie sie das anwenden können. Kommen Alumni vorbei und erzählen, wie sie vom Studium profitierten, sitzen die Studierenden da und denken: Diese Erleuchtung möchte ich auch gerne haben.

Wie gross ist die Wahrscheinlichkeit, durch ein Praktikum eine Festanstellung zu bekommen?

Studierende sollten Netzwerke schaffen, Kontakte knüpfen, Leute treffen. Junge leben stark in Netzwerken. Die Generation Y denkt in Plan A, B und C sowie an weitere Optionen. Die Generation Y macht nicht mehr zwingend ein Praktikum, um bei einem Arbeitgeber zu bleiben, sie schiebt ihre Suchphase hinaus. Dass junge Erwachsene mit zwanzig ihren festen Job haben, ist schon lange nicht mehr der Fall. Mit zunehmendem Lebensalter erhöht sich der Druck anscheinend doch. Der Praxischock ist nach wie vor ein Thema, da die Universität nicht das berufliche Referenzsystem vermittelt. Trotzdem sind da immer noch Absolvierende, die linear ihr Karriereziel verfolgen.

Die Gefahr der Selbstausbeutung ist also nicht von der Hand zu weisen?

Wenn jemand das Gefühl hat, der Arbeitsalltag müsse sich jetzt so fix gestalten wie bei den Eltern, während er sich selbst aber noch in diesem Floating befindet und seine Ziele nicht kennt, kann das natürlich schon zu Überlastung führen. Experten stellen eine relativ hohe Burnout-Quote bei Jungen fest. Da frage ich mich, ob das eine neue Erscheinung ist oder ob Burnout schon früher ein Thema war. Setzen sich die Studierenden unter Druck? Oder ist der Druck so hoch? Ich glaube, wir stehen vor einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt. Wir sind Knowledge-Worker. Wir machen mehrere Dinge parallel, zum Teil ist das eine Herausforderung. Ich empfinde den Wandel aber als Gewinn. Die Generation Y arbeitet für Werte und ist bereit, viel zu arbeiten, wenn sie hinter ihrer Arbeit stehen kann.

Wann verspricht ein Praktikum keinen Erfolg mehr? Oder wann ist ein weiteres Praktikum sogar kontraproduktiv?

Wir empfehlen maximal drei Praktika von drei bis sechs Monaten Dauer. Neu bieten Firmen Schnupperpraktika an.



Roger Gfrörer, 41, ist Leiter der Abteilung Career Services der Universität Zürich. Bis 2008 war er Oberassistent am Lehrstuhl für Human Resource Management der Universität Zürich. Neben seiner Arbeit bei Career Services ist er als selbständiger Dozent an der Hochschule für Wirtschaft und Verwaltung Zürich und an den IBZ-Schulen für Technik, Informatik und Wirtschaft tätig.

Während eines Monats brechen diese die Arbeitsinhalte so herunter, dass die Teilnehmenden tatsächlich etwas arbeiten können. Solche Kurzpraktika können Studierende natürlich mehrere machen; das beweist, dass sie sich mit der künftigen Tätigkeit auseinandergesetzt haben.

Wie verkaufen Studierende ihre Praktikumserfahrung so, dass sie sich auf eine Stelle bewerben können, die mehrere Jahre Berufserfahrung verlangt?

Wir versuchen den Studierenden bewusst zu machen, was sie alles mitbringen. Oft erkennen sie nicht, dass sie über passende Erfahrungen verfügen. Schauen wir dann gemeinsam hin, finden wir Entsprechungen, die Studierenden haben teilweise beeindruckende Praxiserfahrungen gesammelt, sei es in Praktika, Studentenjob oder Freiwilligenarbeit. Dennoch haben sie sich noch nicht so sehr mit der Thematik auseinandergesetzt, dass sie professionell ihr Leben analysieren würden – wieso sollten sie auch, sie sind jung. Ich glaube aber schon, dass wir von einer Generation Praktikum reden können, in dem Sinne, dass Praktika eine Chance sind, um in verschiedenen Bereichen einen Einblick zu erhalten. Dafür dürften die Entscheidungen besser sein, werden solche dereinst notwendig. Ich bin deshalb gespannt, ob sich die Generation Y im Alter von vierzig bis fünfzig auch die grosse Reorganisationsfrage stellt wie ihre Vorgängergeneration. ■

Career Services

GRÜNDUNG 2008 gründete die Universität Zürich die Abteilung Career Services, um die Studierenden beim Berufseinstieg zu unterstützen.

MITARBEITENDE Das Kernteam der Abteilung umfasst vier Personen, die das Veranstaltungsprogramm konzipieren und durchführen, den Online-Ratgeber pflegen, für die Programmadministration, die Online-Inserate in Stellenbörse und Veranstaltungskalender zuständig sind. Beraterinnen und Berater verschiedener Fächerherkunft ergänzen das Kernteam.

DIENSTE Die Abteilung Career Services unterstützt Studierende bei Standortbestimmung, Stellensuche und hilft ihnen, Bewerbungs-dossiers zu gestalten. Lebenslaufchecks und Interviewtrainings bereiten die Absolvierenden auf den Bewerbungsprozess vor. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Wissenstransfer zwischen Studium und Praxis. Career Services bietet auch Dienste für Arbeitgeber im Bereich Firmenauftritt und Rekrutierung an.

KUNDEN Jährlich führt Career Services rund 420 Beratungen, 90 Interviewtrainings und 250 Lebenslaufchecks durch. An den Workshops nehmen über 300 Studierende teil, rund 1500 Teilnehmende sind an den 20 Informationsveranstaltungen anwesend.