

Karrieretipps: vom Studium in den Beruf

Die Schweizer Hochschulen vermitteln ihren Studierenden nicht nur Bildung und Wissen, sondern helfen ihnen auch beim Einstieg in das Berufsleben. Wie gehen die Hochschulen dabei vor und welche Rolle spielen künftige e-Identity Dienste? Wir haben mit Roger Gfrörer von den «Career Services» der Universität Zürich gesprochen.

Text: **Rolf Brugger**



Rolf Brugger, SWITCH, im Gespräch mit Roger Gfrörer, Leiter der «Career Services» der Uni Zürich.

Die «Career Services» beraten Studierende beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Wie sieht eine typische Woche bei Ihnen aus?

Unsere Hauptaufgabe ist es, den Studierenden aufzuzeigen, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen offen stehen und wie sie berufliche Ziele erreichen können.

Wir unterstützen sie bei der Standortbestimmung, bei der sie ihre Fähigkeiten analysieren und Präferenzen festlegen. Auf grosses Interesse stösst auch unser Beratungsangebot rund um die Bewerbung, also beispielsweise für die Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen, die Beschaffung von Informationen und Kontakten oder die Vorbereitung auf Interviews. Dies vermitteln wir in persönlichen Beratungsgesprächen

oder in Gruppenveranstaltungen. Dazu liefern wir ein reichhaltiges Informationsangebot auf unserer Webseite mit Ratgebern, Links zu Stellenbörsen und einem Veranstaltungskalender.

Die Frequenz der Stellenwechsel wird sich erhöhen.

Wie werden sich Stellenmarkt und Rekrutierungsmethoden in der Zukunft verändern? Welche Anforderungen ergeben sich daraus für Stellensuchende?

Der Stellenmarkt befindet sich im Umbruch und ich erwarte Veränderungen in vier Bereichen: Einmal wird sich die Frequenz der Stellenwechsel erhöhen. Damit einhergehend verstärken sich die Bemühungen

der Unternehmen, Personal zu rekrutieren. Wir beobachten, dass sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber die langfristige Verbindlichkeit einer Anstellung abnimmt. Mitarbeiter müssen darum darauf achten, anstellbar, «employable», zu bleiben, um künftig im Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Arbeitgeber auf der anderen Seite haben ein Interesse, die noch hohen Transaktionskosten von Anstellungen zu senken. Folge davon ist eine Zunahme der Weiterbildungen mit formalen Abschlüssen. Gleichzeitig steigt das Kompetenzbewusstsein bei Rekrutierern, die informelle Qualifikationen anerkennen, die im beruflichen und ausserberuflichen Kontext erworben wurden. Drittens werden neue Medien verstärkt als

Rekrutierungswerkzeuge zum Einsatz kommen: In der Art, dass Stellenausschreibungen und Empfehlungen über soziale Netze laufen, aber auch von Bewerbern eine Präsenz in sozialen Medien erwartet wird.

Schliesslich sehen Zukunftsforscher den Trend zur kreativen Selbständigkeit. Aus Sicht der Unternehmen ist es interessant, Tätigkeiten ausserhalb der eigenen Kernkompetenz an selbständig Erwerbende auszulagern. Diese wiederum erbringen ihre zunehmend komplexeren und kreativeren Dienste gleichzeitig mehreren Auftraggebern.

Das persönliche Beziehungsnetz ist eine wesentliche Karriere-Ressource. Welche Rolle spielen soziale Netze wie Facebook, LinkedIn etc.?

Das Beziehungsnetz hat schon immer eine wichtige Rolle gespielt. Die neuen Medien vereinfachen aber dessen Verwaltung und machen den Informationsaustausch effizienter. So wird ein erheblicher Anteil offener Stellen gar nicht ausgeschrieben oder unter der Hand vergeben. Ein Unternehmen erhöht die Chance für gute Bewerbungen, wenn seine Mitarbeitenden über ihre Kontakte Bewerber suchen. Insbesondere, wenn es um die Bewertung informeller Kompetenzen geht.

Und wo liegen die Grenzen von sozialen Netzen?

Eine Schwierigkeit stellt zurzeit die Fragmentierung der Netze dar. Weil je nach Kommunikationsart, Medientyp oder Anwendungskontext unterschiedliche Dienste verwendet werden. Zudem können kostenpflichtige Dienste recht teuer sein, und bei Gratisangeboten muss man mit einem ständig wechselnden Funktionsumfang und einer benutzerunfreundlichen Datenschutzpolicy rechnen.

Welche Rolle spielen e-Portfolios künftig für Studierende?

E-Portfolios haben das Potenzial, die persönlichen Lernleistungen besser wahrzunehmen. Wenn ein Lernschritt erfolgt, kann dieser in strukturierter Weise dokumentiert und reflektiert werden. Bei Bedarf wird er publiziert und so wiederum einem

weiteren oder engeren Beziehungsnetz zugänglich gemacht.

Der künftige Arbeitsmarkt wird erfordern, dass persönliche Leistungen aus Bildung und Beruf sichtbar sind.

Wie können e-Portfolios nach dem Studium weiter genutzt werden?

Wie wir ja vorhin gesehen haben, wird der künftige Arbeitsmarkt erfordern, dass persönliche Leistungen aus Bildung und Beruf sichtbar sind. Ein «Career Portfolio» hat als Positionierungsinstrument jedoch nur dann einen Nutzen, wenn es in die sozialen Netzwerke integriert ist. Leider sind die heute verfügbaren e-Portfolio Werkzeuge mühsam zu handhaben und ungenügend integriert. Ein weiteres Problem ist die fehlende Durchgängigkeit der e-Portfolio Dienste. Wenn ein Studierender nach Ende des Studiums das e-Portfolio weiter pflegen will, so muss er es umständlich exportieren, um es andernorts wieder zu importieren. E-Portfolios bieten also noch nicht den Mehrwert, der für einen breiten Einsatz erforderlich wäre.

Eine e-Identity Infrastruktur soll das Qualifikations- und Fähigkeitsprofil einer Person und ihres Beziehungsnetzes sichtbar machen. Wie müsste eine solche e-Identity-Infrastruktur beschaffen sein, um Personen ihre karriere- und bildungsbezogenen Chancen vor Augen zu führen?

Allgemein gesprochen müsste eine solche Infrastruktur die individuellen Ressourcen und die Netzwerkressourcen abdecken. Eine Anforderung wäre daher, dass die Studierenden an einem Ort alle formalen Abschlüsse und Ergebnisse verwalten können. Darüber hinaus braucht es Werkzeuge, mit denen die Studierenden ihre informellen Kompetenzen strukturiert darstellen können. In Verbindung mit den Lernzielen von Studiengängen wäre dies ein Mehrwert gegenüber heutigen Schlusszeugnissen und Zertifikaten.

Da wir uns meist in mehreren, gegenseitig abgeschotteten sozialen Netzen be-

wegen, wäre ein weiterer Wunsch, dass die e-Identity Infrastruktur eine Verbindung zwischen ihnen herstellt und die Verwaltung vereinfacht. Unser privates Netzwerk ist eine wertvolle Ressource. Die Unternehmen beginnen zu realisieren, dass sie direkt erheblich davon mitprofitieren können.

Diese Infrastruktur wäre idealerweise nicht auf die Hochschulwelt beschränkt. Die Vergegenwärtigung des Handlungsraums eines Individuums ist für alle Bildungsstufen und Berufsbranchen relevant.

Herr Gfrörer, wir danken für das Gespräch.

Der Experte

Roger Gfrörer arbeitete bei IBM und tamedia. Er absolvierte berufsbegleitend ein BWL-Studium an der Uni Zürich, war dort als Assistent tätig und entdeckte dabei seine Freude an der universitären Lehre und Forschung. Nach seiner Promotion am Lehrstuhl für Human Resource Management wurde er 2008 von der Uni Zürich mit dem Aufbau der «Career Services» beauftragt, die er seither leitet.

Rolf Brugger



Rolf Brugger leitet das e-Identity-Projekt bei SWITCH. Davor war er beim Swiss Virtual Campus als Berater und Projektverantwortlicher tätig.

rolf.brugger@switch.ch

Meine Lieblingslinks:

www.heise.de/tp

www.spiegel.de/thema/spon_lobo

www.tazine.ch