

Career Services



Universität Zürich

Seit August 2008 existieren die Career Services der Universität Zürich. Doch warum wurde diese Organisation gerade jetzt gegründet? Eine Frage, die derzeit nicht nur die Studierenden der WWF beschäftigt. Was diese Services genau beinhalten, erfuhren wir in einem Gespräch mit dem Leiter Roger Gfroerer.

Von Markus Mühlemann und Malena Schulz

Das Ziel der Career Services

Bei den Career Services ist der Name Programm. Es geht um Karriere. Roger Gfroerer sagt dazu: «Studierende der UZH sollen mit den richtigen Instrumenten und Massnahmen so unterstützt werden, dass sie ihre Arbeitsmarktchancen weiter verbessern können.» Sie müssen während ihres Studiums die Chance bekommen, sich auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Damit soll die «Employability» der Abgänger und die Nachfrage nach Absolventen der UZH weiter gesteigert werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, konzentrieren sich die Career Services zuerst auf die Vermittlung von Bewerbungskompetenzen, CV-Checks und Beratungsdienstleistungen. «Es kommen Studierende mit einfachen, aber auch mit komplizierteren Fällen zu uns», meint Roger dazu, «zum Beispiel kam einmal eine junge Mutter, die sich nicht sicher war, ob sie noch ein Studium anhängen sollte oder nicht. Es kommen aber auch viele mit einfacheren Fragen und Problemen. Insgesamt konnten wir seit unserer Lancierung Mitte September 2008 mehr als 100 Studierenden helfen.» Dies klingt zunächst einmal nicht nach viel. Bedenkt man aber, dass die Career Services erst seit September über eine Website verfügen und sich erst Anfang dieses Semesters allen Studierenden via Email vorgestellt haben, ist diese Anzahl nicht so gering.

Ein weiteres Standbein der Career Services sollen die Workshops werden. Diese wurden bereits verschiedene Male angeboten und waren jeweils innert Stunden ausgebucht. Der erste Kurs wurde zum Thema «Standortbestimmung» abgehalten. In diesem Kurs wird den Teilnehmern vermittelt, wie sie ihre aktuelle Situation analysieren und ihre Ziele definieren können – eine Art Selbstfindung. «Denn ohne diese Erkenntnis wird es schwer fallen, sich für die gewünschte Stelle zu bewerben.»

Die Studierenden, die die Angebote der Career Services nutzen, kommen aus allen Fachrichtungen, «jedoch ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät am stärksten vertreten. Um allen Studierenden gerecht zu werden, finden beispielsweise die CV-Check Veranstaltungen monatlich abwechselnd am Irchel und im Zentrum statt.»

Die Entstehung der Career Services

Die Idee, eine derartige Institution aufzubauen, besteht schon lange. Ein erstes Konzept entstand bereits in 2001. Dieses wurde jedoch von der Universitätsleitung abgelehnt. Es ist im Vergleich zu anderen Ländern verwunderlich, dass sich diese Idee erst so spät entwickelt hat. Britische Universitäten haben Career Services bereits vor 100 Jahren institutionalisiert, amerikanische vor 50 und deutsche ca. vor 15 Jahren. Die Konkurrenz aus St. Gallen hat den Zahn der Zeit früher erkannt und schon vor einigen Jahren ein Zentrum für Career Services aufgebaut. Warum dies an der UZH erst so spät geschehen ist? – Vorher hatte man schlichtweg nicht erkannt, wozu man ein derartiges Zentrum gebrauchen könnte. Warum auch? Die wirtschaftliche Lage war gut und die Arbeitslosigkeit tief. Die Absolventen fanden ohne grössere Anstrengungen einen guten Job mit entsprechend hohem Einstiegsgehalt.

Die sich zunehmend zuspitzende Lage am Arbeitsmarkt, wird die Job-Suche jedoch sicherlich nicht vereinfachen und die Career Service bieten eine willkommene Stütze in dieser schwierigeren Situation. Auf der Studierenden-Seite können die Career Services deshalb von der Wirtschaftslage profitieren. Bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen hingegen spürt man die Wirtschaftskrise natürlich auch.

Ob sie für diesen potentiellen Ansturm an Kundschaft gewachsen sind, ist jedoch fraglich. Mit offiziell nicht mehr als 150 Stellenprozenten, können die zwei Personen, die die Career Services repräsentieren, nur schwer den Anforderungen gerecht werden. «Kurzfristig geht es noch. Wir beginnen nun damit, unsere Überstunden zu kompensieren, mal sehen wie sich die effektiven 150% auf unseren Output auswirken. Für den Anfang ist mir ein Team von zwei Personen aber lieber als ein fünf-köpfiges.» Schon bald müssen die Career Services jedoch ausbauen. So ist geplant, eine studentische Hilfskraft einzustellen, die sich um einzelne, «einfache» Aktivitäten kümmern kann. Diese wird dann z.B. Plakate aufhängen, den Webauftritt optimieren oder auch Umfragen auswerten. Zudem sollen einige Dienstleistungen an externe Firmen ausgelagert werden, die den Studierenden weiterhin zu fairen Preisen, wenn nicht sogar gratis, angeboten werden. Ziel ist auch, Projekte so auszuarbeiten, dass sie «möglichst skalierbar sind, um somit die eingesetzte Arbeitszeit effizient zu nutzen.»

Die aktuellen Herausforderungen

Die Career Services setzen sich hohe Ziele und müssen sich deswegen verschiedensten Herausforderungen stellen. Vor allem geht es darum, der Universität eine neue Sicht- und Herangehensweise zu vermitteln. Die Universität muss sich klar machen, dass nur ein ganz geringer Teil der Studierenden eine akademische Laufbahn verfolgen wird. Der «Employability» muss somit in jedem Curriculum entsprechend Platz eingeräumt werden.

Doch es ist noch ein weiter Weg bis ganz nach oben und es stehen viele weitere Herausforderungen an. Wie machen wir uns bei den Zielgruppen bekannt? Welche Anforderungen

stellt die Wirtschaft an das Profil der Absolventen? Wie darf man die Leistungen der Universität (Räume, Studierende,...) den Firmen für eine Gegenleistung anbieten?

Viele Fragen, vor allem politischer Natur, deren Antworten noch offen sind...

Das Umfeld

Als universitäre Institution müssen die Career Services allen Fachbereichen der Universität gerecht werden. Alle Studierende müssen daraus einen Nutzen ziehen können, aber wie die Services im Detail ausgestaltet werden, steht noch nicht fest. «Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Dienstleistungen, generelle Services, die für alle Studierenden angeboten werden und spezifische Angebote für die einzelnen Fakultäten. Bis jetzt haben wir die Heterogenität aber noch nicht richtig gespürt.» Die Studierenden müssen sich aber bewusst sein, dass im Studium ein Sozialisierungsprozess stattfindet, der das Denken, abhängig von der Studienrichtung, beeinflusst. Es gibt also durchaus Einschränkungen, was die Auswahlmöglichkeiten anbelangt.

Neben den Studierenden und den Firmen existieren noch sämtliche andere universitäre Organisationen, wie z.B. die Fachvereine, mit denen sich die Career Services auseinandersetzen müssen. Aufgrund der langen Zeit, während der der Bereich der Career Services kaum reguliert wurde, haben sich verschiedenste Organisationen entwickelt und bestehende haben Ihre Aktivitäten ausgeweitet. Einen Überblick über die grosse Anzahl an Angeboten zu erhalten ist deshalb schwierig. «Wir wollen den Studierendenorganisationen, aber auf keinen Fall ihren Bereich wegnehmen. Als Student kann man

durch die Organisation von Projekten und die Übernahme von Führungsverantwortung wichtige Erfahrungen sammeln. Ausserdem wird die Identifikation mit der Universität durch diese Arbeiten gefördert. Wir wollen das Bewusstsein schaffen, dass die Mitarbeit in studentischen Organisationen sehr sinnvoll ist und man in vielen Fällen mehr profitieren kann, als in einem Teilzeit-Job. Wir wollen mit den Studierendenorganisationen zusammenarbeiten. Im Unterschied zu den Studierendenorganisationen können langfristig Kontinuität und Qualität gewährleistet werden und sind nicht von stetig wechselnden Konstellationen im Vorstand abhängig.» Die Career Services können durch eine Zusammenarbeit mit studentischen Organisationen selber Erfahrungen sammeln und diese für die Zukunft festhalten. Zudem kann dies auch ein Zugang zu der Heterogenität der Studierenden der gesamten Universität sein. Schon jetzt besteht eine Zusammenarbeit zwischen den Career Services und AIESEC bei den Career Days. Ziel ist es die ständigen qualitativen Schwankungen dieser Messe, die durch den jährlichen Wechsel im Vorstand verursacht werden, zu reduzieren.

Abschliessend haben wir Roger gefragt, was er sich von den Studierenden wünscht. Wichtig sind ihm vor allem, dass die Studierenden ihm mitteilen, welche Leistungen gut sind und welche verbessert oder verändert werden sollten. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Studierenden ihre Bedürfnisse mitteilen.

Gerne werden wir Roger und sein Team bei der Aufbauarbeit in diesem Bereich unterstützen und wünschen jetzt schon viel Erfolg! ■



Together we ...

At UBS every day is different – you could be working on any number and scope of projects. As part of a truly global team, you can take advantage of an environment that does not stand still. We offer choices, opportunities and challenges to continually develop your skillset. This is the ideal time to show us what you're made of.

It starts with you:

www.ubs.com/careers

www.ubs.com/careers

You & Us

