



**Ergebnisse der Absolvent*innenbefragung der Abschlussjahrgänge
2013 bis 2017**

Abteilung Studium und Lehre - Bereich Qualitätsmanagement

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2		
1.1. Repräsentativität der Befragungsdaten	3		
2. Diversität	4		
2.1. Soziodemografische Merkmale	5		
2.2. Studiumsbezogene Merkmale	7		
2.3. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf das Studium	8		
2.4. Berufsbezogene Merkmale	9		
2.5. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf den Beruf	10		
2.6. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf den Beruf	12		
3. Mobilität	14		
3.1. Regionale Mobilität	15		
3.2. Auslandsaufenthalte und ihre Charakteristika	17		
3.2.1. Studiumsbezogene Merkmale und deren Einfluss auf Outgoingerfahrungen	19	3.3. Absolvent_innen mit Incomingerfahrungen und ihre Charakteristika	23
3.2.2. Einfluss der Outgoingerfahrung auf den Berufseinstieg	20	3.3.1. Einfluss der Incomingerfahrungen auf den Berufseinstieg	24
3.2.3. Einfluss der Outgoingerfahrung auf den Kompetenzerwerb und die Kompetenznutzung	22	3.3.2. Einfluss der Incomingerfahrungen auf den Kompetenzerwerb und die Kompetenznutzung	26
		4. Kompetenzerwerb und Kompetenznutzung	27
		4.1. Kompetenzerwerb im Studium	28
		4.1.1. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf den Kompetenzerwerb im Studium	29
		4.1.2. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf den Kompetenzerwerb im Studium	30
		4.2. Kompetenznutzung im Beruf	31
		4.2.1. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf die Kompetenznutzung im Beruf	32
		4.2.2. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf die Kompetenznutzung im Beruf	33
		4.3. Vergleich zwischen Kompetenzerwerb und -nutzung	34
		5. Kontakt	36

1. Einleitung



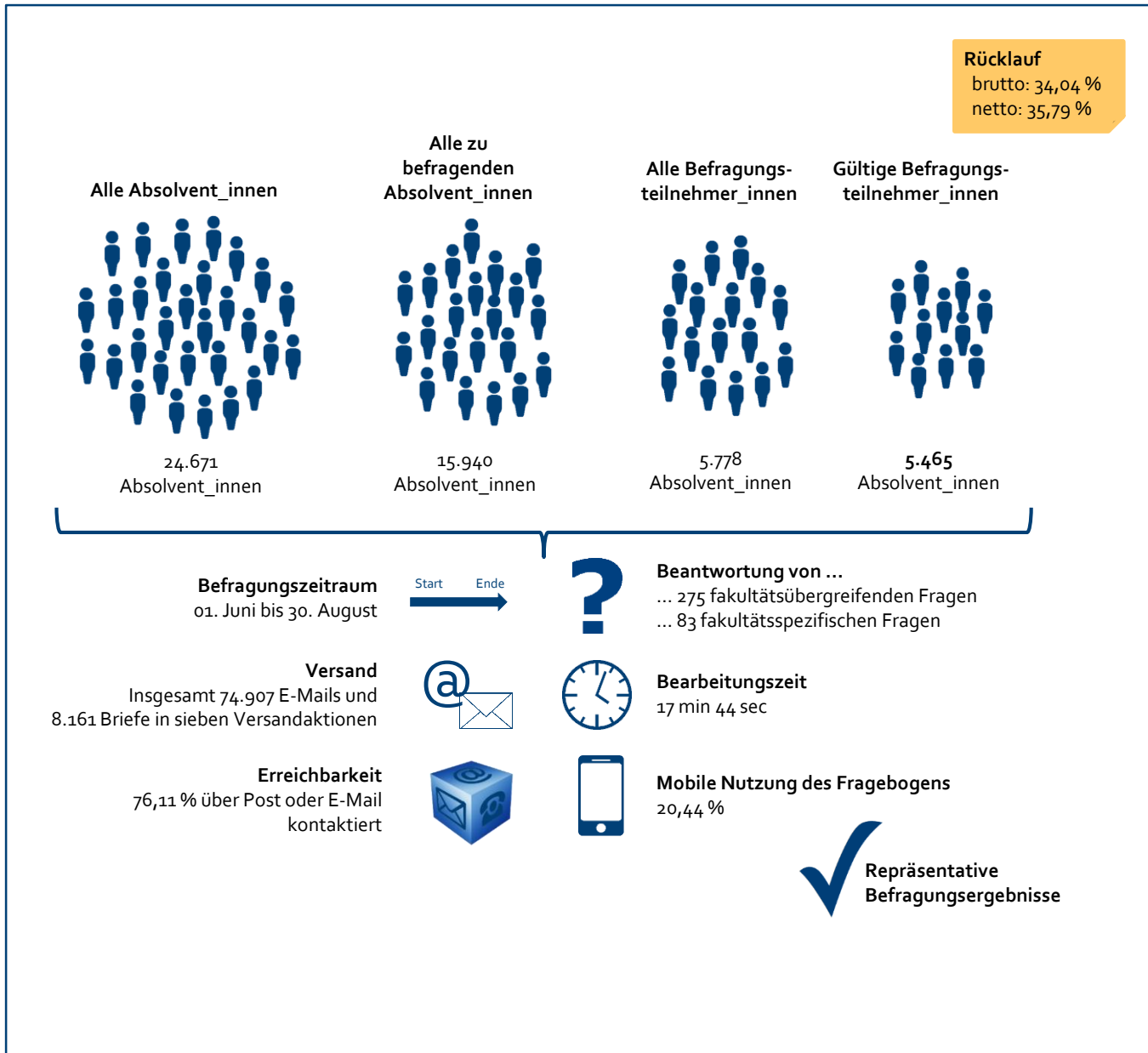
Die Absolvent_innenbefragung der Georg-August-Universität Göttingen wird jährlich als Vollerhebung aller nicht-zurückgemeldeten Absolvent_innen des jeweiligen Prüfungsjahrganges an der Universität Göttingen einschließlich all ihrer Fakultäten und der Universitätsmedizin durchgeführt. Befragt werden alle Absolvent_innen, die im jeweiligen Winter- oder Sommersemester ihren Abschluss an der Universität Göttingen gemacht und sich bis zum Zeitpunkt der Befragung nicht in einen neuen Studiengang an der Universität eingeschrieben haben. Der Abschluss der befragten Absolvent_innen liegt somit zum Zeitpunkt der Befragung zwischen neun und zwanzig Monate zurück.

Der Befragungszeitraum liegt in den Sommermonaten und umfasst je nach Prüfungsjahrgang circa 4.000 Absolvent_innen der Georg-August-Universität Göttingen. Die Absolvent_innen werden mit Hilfe einer personalisierten Onlinebefragung zu drei großen Themenbereichen (wie zum Beispiel derzeitige Situation, Zufriedenheit zum Befragungszeitpunkt und Angaben zum Studium) retrospektiv befragt und können Angaben darüber machen, wie sich ihr anschließender individueller Weg in den Arbeitsmarkt charakterisieren lässt. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt nach Einverständnis der Absolvent_innen zu den aktuellen Datenschutzbestimmungen (Zustimmung zur Zuordnung zu einem individuellen Zugangscode und der darauffolgenden Datenspeicherung) über einen

personalisierten Onlinefragebogen, der auch in englischer Sprache bereitgestellt wird.

Aktuell konnten bisher fünf Prüfungsjahrgänge (2013 bis 2017) an der Universität Göttingen befragt werden, wobei sich die Befragungen durch sehr gute Rücklaufquoten charakterisieren lassen und somit ein repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit darstellen.

1.1. Repräsentativität der Befragungsdaten



Die Prüfung der Repräsentativität der Befragungsdaten ist für die Absolvent_innenbefragung von großer Bedeutung und gibt Aufschluss darüber, ob mit den Ergebnissen aus der Befragung Aussagen über die Grundgesamtheit der Absolvent_innen der Universität Göttingen getroffen werden können.

Betrachtet man die Befragungsdaten aus den Absolvent_innenbefragungen der letzten fünf Jahre, kann mithilfe verschiedenster statistischer Tests nachgewiesen werden, dass die Befragungsdaten die Grundgesamtheit der Absolvent_innen der Universität Göttingen sehr gut widerspiegeln und somit alle Ergebnisse dieser Befragung auf die Absolvent_innen der Universität verallgemeinert werden können.

Dies ermöglicht, dass themenspezifische Auswertungen der Daten aus den Absolvent_innenbefragungen vorgenommen werden können. Im Folgenden soll sich daher dieser Bericht auf die Themen Diversität, Mobilität und Kompetenzerwerb und Kompetenznutzung konzentrieren und eine grafische Aufarbeitung der Ergebnisse beinhalten.

2. Diversität



Mit dem Kapitel „Diversität“ möchte der Bericht die Vielfalt der Göttinger Absolvent_innen aufzeigen und verdeutlichen, welche Merkmale einen Einfluss auf das absolvierte Studium haben und wie sich diese Merkmale auf den Berufseinstieg auswirken.

Ziel ist es, die möglichen Auswirkungen der unterschiedlichen sozialen (wie zum Beispiel Geschlecht, Alter, Herkunft, Hochschulzugangsberechtigung, Familientätigkeit während des Studiums, chronische Erkrankung) und studiumsbezogenen Merkmale (zum Beispiel Abschlussart, Fakultätszugehörigkeit, Fachsemester, Regelstudienzeit, Prüfungsnote) auf den Berufseinstieg zu veranschaulichen.

Das Augenmerk soll dabei vor allem auf den soziodemografischen und den studiumsbezogenen Merkmalen liegen. Zu den soziodemografischen Merkmalen innerhalb der Absolvent_innenbefragung zählen:

- Biologisches Geschlecht (weiblich, männlich¹)
- Herkunft/Staatskennzeichnung (deutsche Staatsbürgerschaft, EU-Bürger_innen, internationale Absolvent_innen (nicht EU))
- Land der Hochschulzugangsberechtigung (in Deutschland erworben, im Ausland erworben)
- Alter zum Studienabschluss
- Familientätigkeiten/Elternschaft während des Studiums

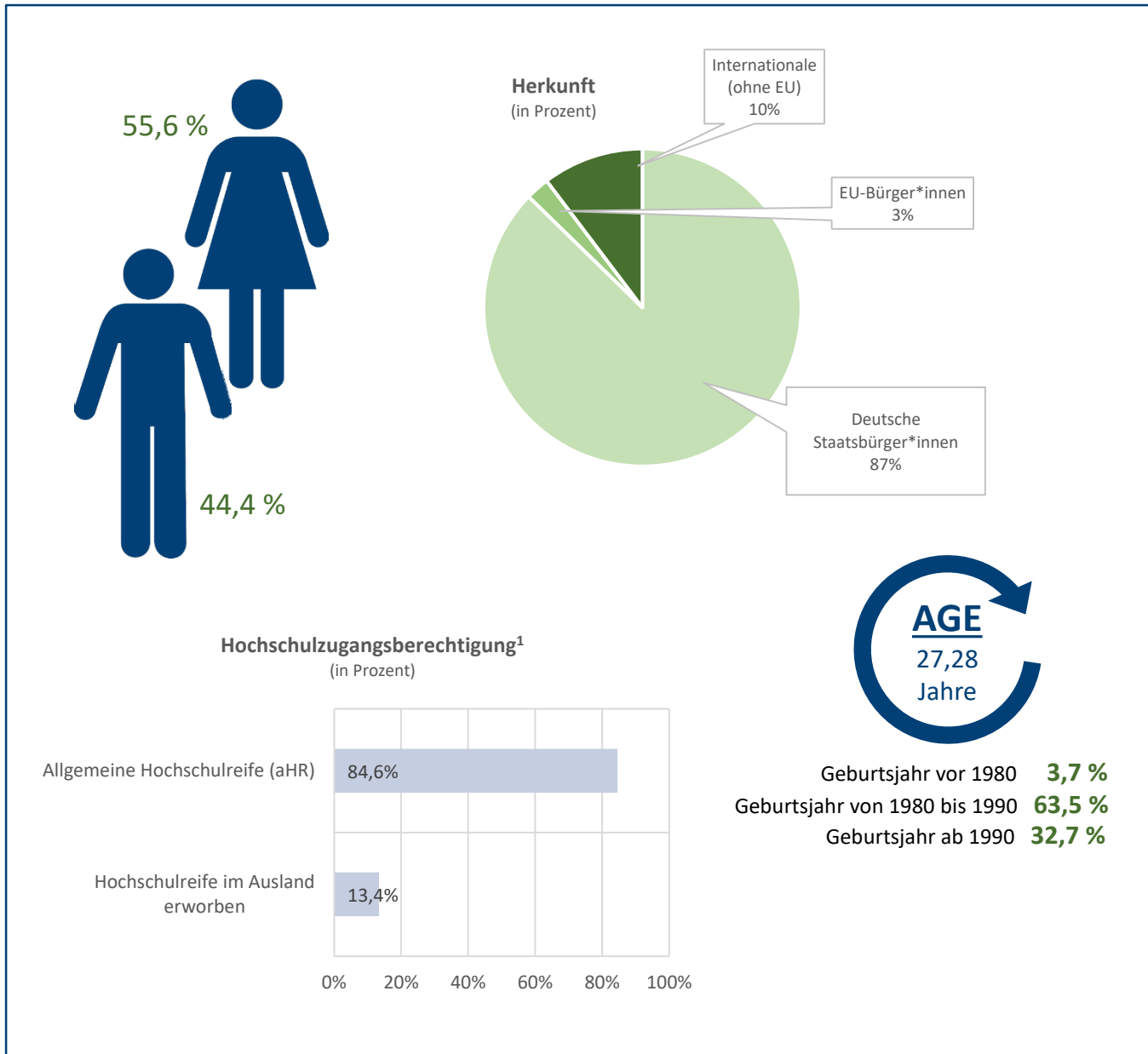
- Chronische Erkrankungen während des Studiums
Zu den studiumsbezogenen Merkmalen zählen im Folgenden:

- Abschlussart (Bachelor, Master, Staatsexamen, Kirchlicher Abschluss, Promotion)
- Fakultätszugehörigkeit
- Anzahl der Fachsemester
- Regelstudienzeit
- Abschlussnote

Im Folgenden wird in dem Kapitel zunächst ein deskriptiver Überblick über die genannten Merkmale gegeben und weiterhin analysiert, inwieweit die soziodemografischen Merkmale einen Einfluss auf den Studienabschluss haben und ob die soziodemografischen und studiumsbezogenen Merkmale den Berufseinstieg der Göttinger Absolvent_innen beeinflussen.

¹ Im Befragungszeitraum wurde an der Universität Göttingen noch nicht das Geschlecht divers erhoben, daher kann in den Auswertungen nur nach den Kategorien weiblich und männlich differenziert werden.

2.1. Soziodemografische Merkmale



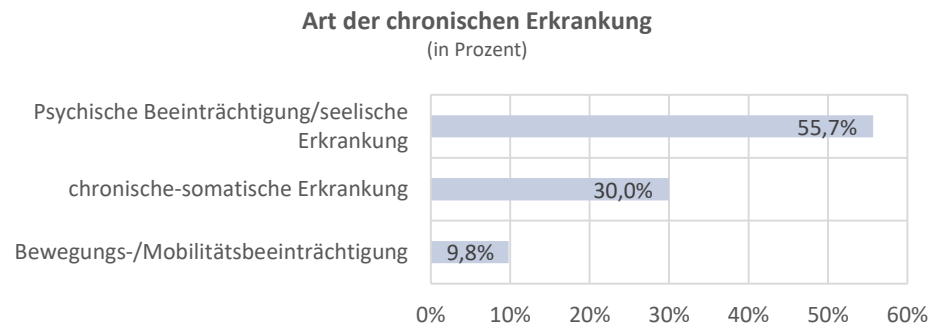
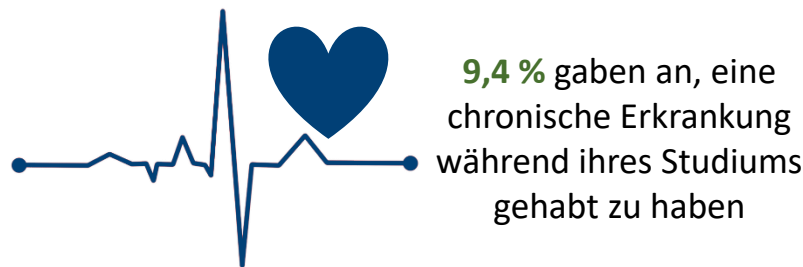
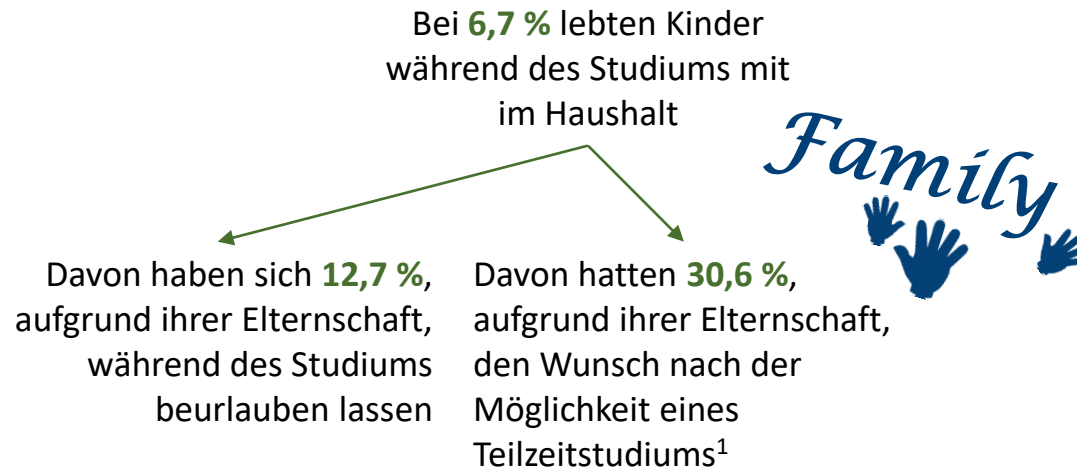
Um sich dem Thema der Diversität zu nähern, werden zunächst die soziodemografischen Merkmale der Göttinger Absolvent_innen veranschaulicht.

Die Gruppe der befragten Absolvent_innen setzt sich zu 55,6 Prozent aus weiblichen Absolventinnen und zu 44,4 Prozent aus männlichen Absolventen zusammen. 87 Prozent dieser Absolvent_innen haben die deutsche Staatsbürgerschaft. Drei Prozent der Absolvent_innen kommen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und zehn Prozent aus Ländern, die nicht zur Europäischen Union gehören.

Im Mittel waren die Absolvent_innen zu ihrem Abschluss an der Universität Göttingen 27 Jahre alt, was sich durch eine hohe Zahl an Absolvent_innen der Geburtsjahrgänge 1980 bis 1990 erklären lässt.

¹ Von zwei Prozent der Absolvent_innen liegen keine Informationen zur Hochschulzugangsberechtigung vor.

2.1. Familientätigkeiten und chronische Erkrankungen während des Studiums

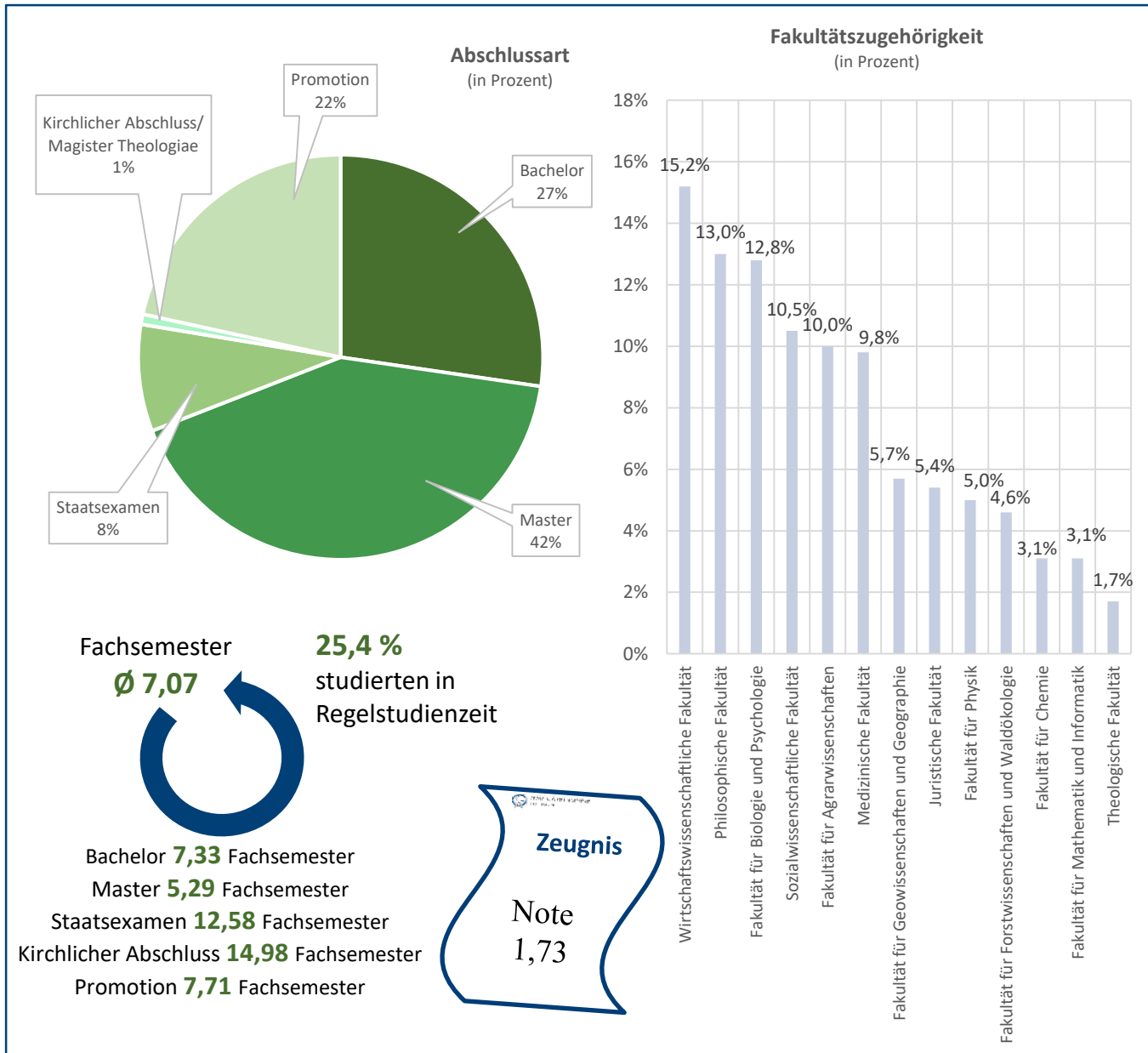


Gefragt wurden die Absolvent_innen, ob diese in ihrem Haushalt lebende Kinder während des Studiums an der Universität Göttingen hatten. Dies bestätigten 6,7 Prozent der Absolvent_innen. Von diesen 170 Absolvent_innen gaben 60,6 Prozent der männlichen Absolventen und 39,4 Prozent der weiblichen Absolventinnen an, dass während des Studiums ein oder mehrere Kinder mit ihnen im Haushalt lebten. Von den Absolvent_innen mit Kindern im Haushalt haben sich 12,7 Prozent aufgrund ihrer Elternschaft während des Studiums beurlauben lassen, wobei dies mit mehr als 80 Prozent vor allem die weiblichen Absolventinnen betraf. 30,6 Prozent hätten sich gewünscht, dass es eine Möglichkeit des Teilzeitstudiums für ihr Studium gibt, welches keine Möglichkeit eines Teilzeitstudiums laut Curriculum bietet und was sich negativ auf die Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Studium auswirkt. Hier kann dargelegt werden, dass lediglich 37,7 Prozent mit der Vereinbarkeit von Familie und Studium zufrieden waren.

Hinsichtlich der Abfragen nach chronischen Erkrankungen gaben 9,4 Prozent an, chronische Erkrankungen während des Studiums gehabt zu haben. Davon lagen bei 55,7 Prozent psychische Beeinträchtigungen, bei 30 Prozent chronisch-somatische Erkrankungen und bei 9,8 Prozent Bewegungsbeeinträchtigungen vor. Weiterhin gaben 7,2 Prozent dieser Absolvent_innen an, einen Schwerbehinderungsgrad zu haben.

¹ Diese Zahl beruht auf den Absolvent_innen der Studiengänge, bei denen nicht die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums besteht.

2.2. Studiumsbezogene Merkmale

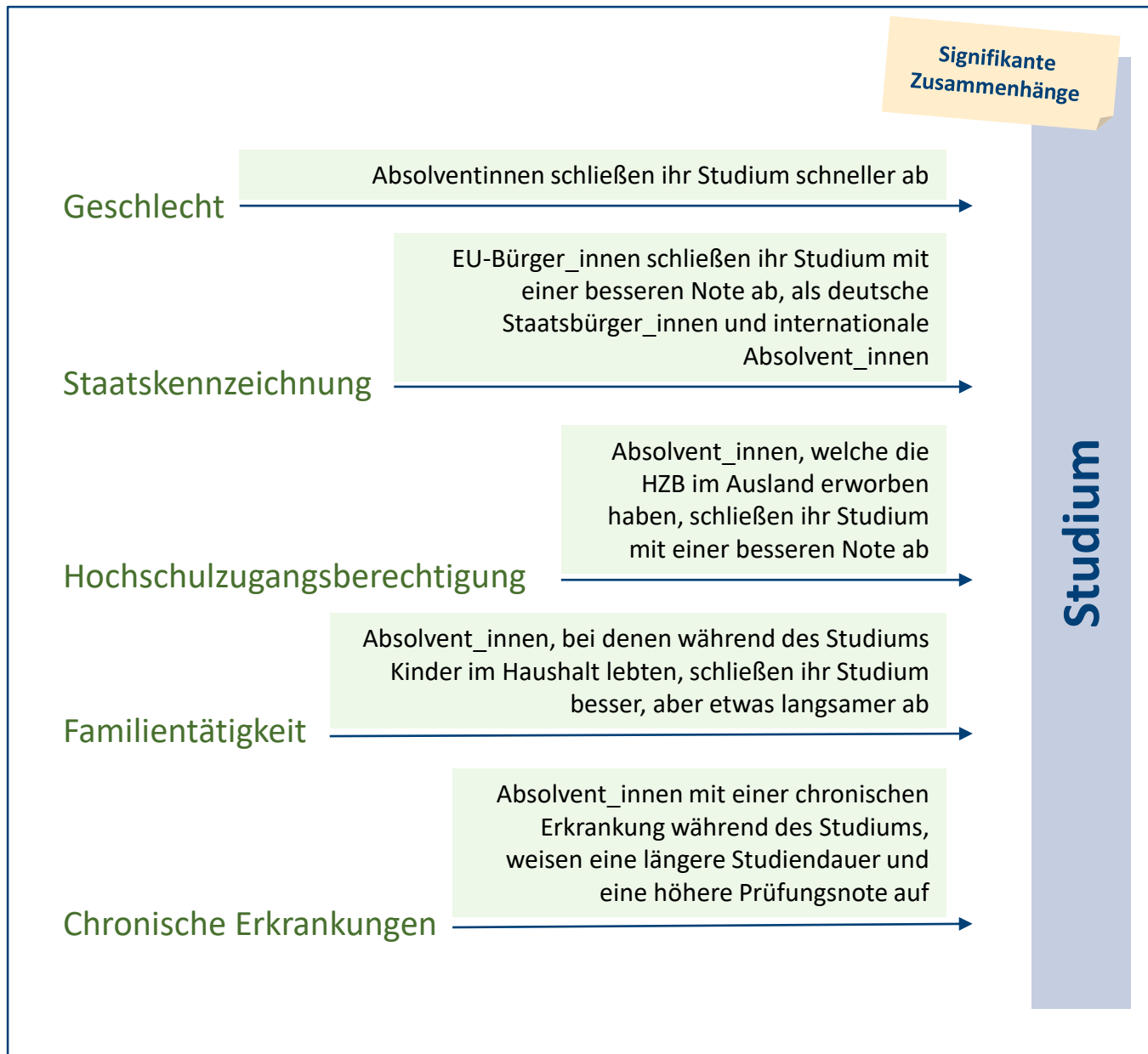


Die Merkmale des Studiums der befragten Absolvent_innen lässt ebenfalls ein sehr heterogenes Bild entstehen.

Es lässt sich darlegen, dass etwas mehr als ein Viertel der befragten Absolvent_innen mit einem Bachelorabschluss die Universität Göttingen verlassen haben, wovon 64,1 Prozent ein weiterführendes Masterstudium an einer anderen Universität nach ihrem Göttinger Studium begonnen haben. Der Großteil der Absolvent_innen hat die Universität Göttingen mit einem Masterabschluss verlassen, wovon 20 Prozent eine folgende Promotion an einer anderen Universität anschlossen.

Durchschnittlich benötigten die Absolvent_innen der Universität Göttingen 7,07 Fachsemester, um ihren Studienabschluss zu erreichen, wobei diese Zahl stark nach Abschlussart variiert. Es zeigt sich ebenfalls, dass ein Viertel der Absolvent_innen ihr Studium in Regelstudienzeit absolviert hat und dieses Studium mit einer durchschnittlichen Note von 1,73 abschlossen.

2.3. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf das Studium

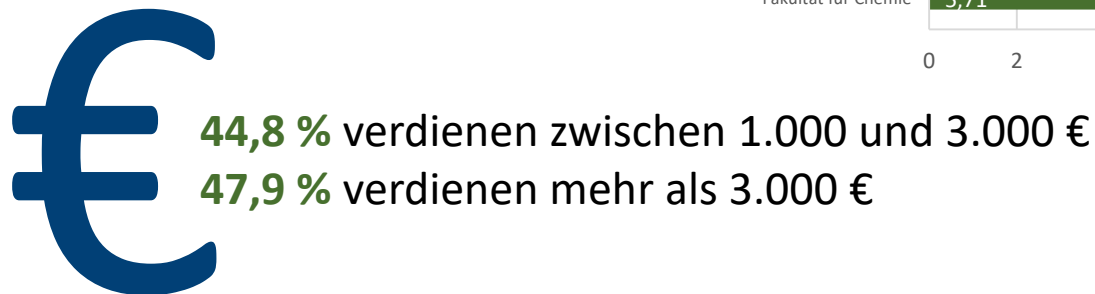
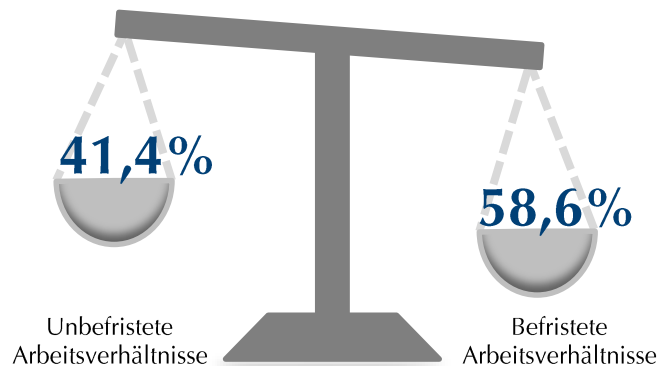
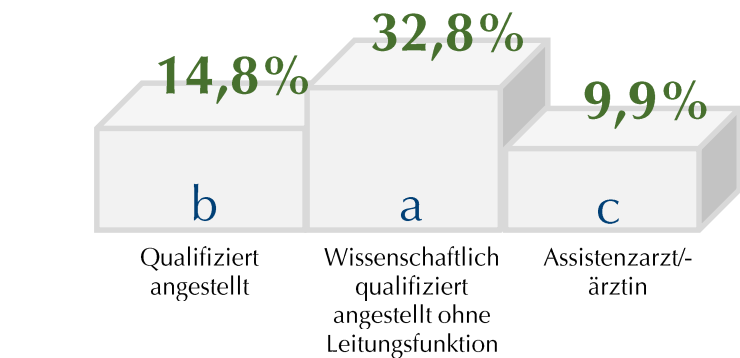


Betrachtet man die zuvor beschriebenen soziodemografischen Merkmale und deren Einfluss auf die studiumsbezogenen Merkmale, lassen sich folgende signifikante Zusammenhänge aufzeigen:

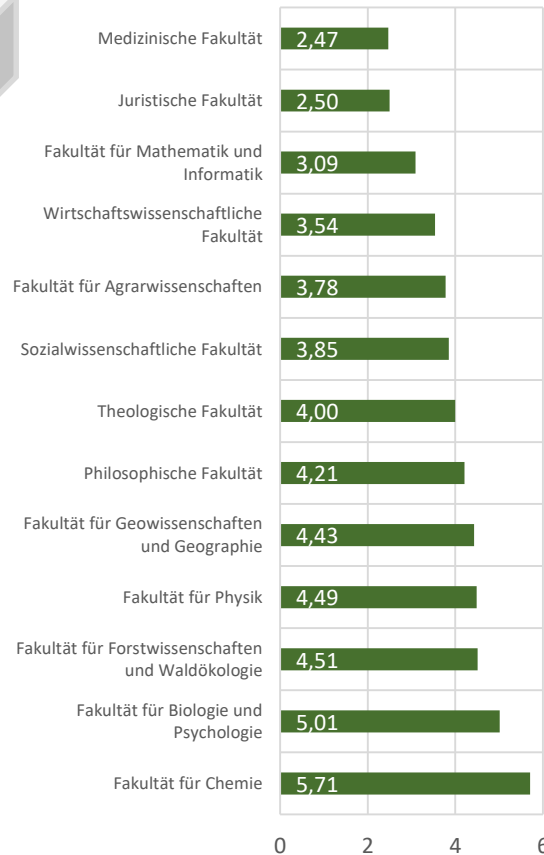
Zum einen wird deutlich, dass weibliche Absolventinnen ihr Studium signifikant schneller abschließen als männliche Absolventen, aber Absolvent_innen, welche aus den verschiedensten EU-Mitgliedsstaaten zum Studieren nach Göttingen kommen, ihr Studium deutlich besser als deutsche Staatsbürger_innen oder internationale Absolvent_innen abschließen. Dies zeigt sich auch in dem erkennbaren Zusammenhang, dass Absolvent_innen, die mit einer im Ausland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung an die Universität Göttingen gekommen sind, ihr Studium hinsichtlich der Abschlussnote deutlich besser abschließen.

Betrachtet man weiterhin den Einfluss der Familientätigkeit und das Vorhandensein einer chronischen Erkrankung während des Studiums lässt sich darlegen, dass sich Kinder im Haushalt positiv auf die Abschlussnote auswirken, aber einen negativen Effekt auf die Dauer des Studiums haben. Das Vorhandensein einer chronischen Erkrankung während des Studiums hat Auswirkungen auf die Abschlussnote und die Studiendauer aus.

2.4. Berufsbezogene Merkmale



Durchschnittliche Suchdauer nach Fakultät (in Monaten)

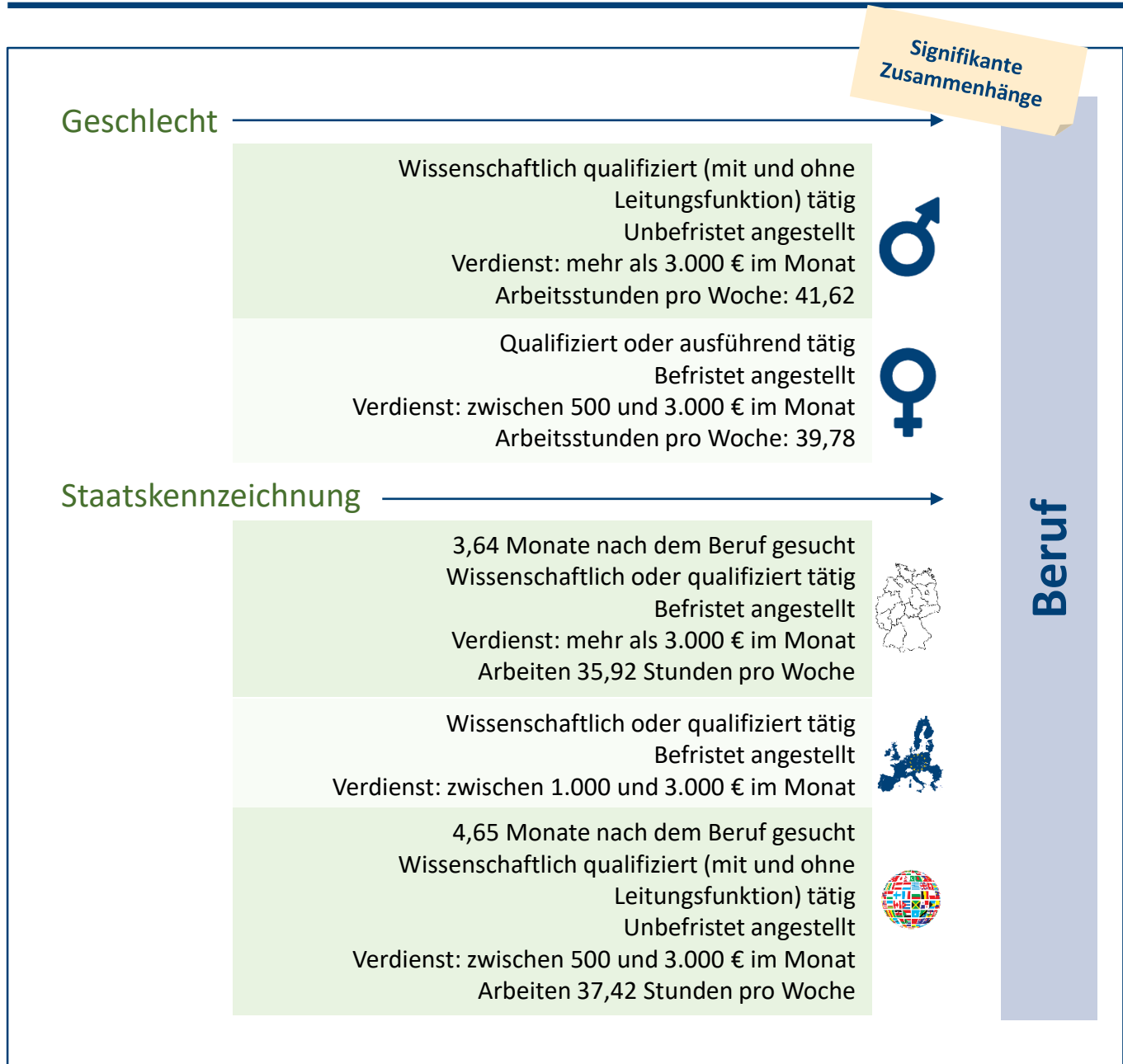


Der Berufseinstieg und der darauffolgende Berufsalltag 1,5 Jahre nach dem Studium sind bei den Absolvent_innen sehr unterschiedlich verlaufen und lassen sich folgendermaßen charakterisieren:

Im Durchschnitt benötigten die Absolvent_innen knapp vier Monate, um in den Berufsalltag zu starten. Dabei fanden die Absolvent_innen mit einem Staatsexamens- (2,19 Monate) oder einem Bachelorabschluss (3 Monate) am schnellsten in den Job, wohingegen die Absolvent_innen mit einem kirchlichen Abschluss (3,44 Monate), einem Masterabschluss (3,88 Monate) oder einer Promotion (4,68 Monate) am längsten nach einem Job suchten.

Eingestiegen sind die Absolvent_innen in ihren derzeitigen Job zum großen Teil als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion, wobei sich der Arbeitsvertrag dadurch auszeichnet, dass 58,6 Prozent befristet angestellt sind und fast die Hälfte der Absolvent_innen ein monatliches Bruttoeinkommen von mehr als 3.000 Euro erhalten. Im Schnitt sieht der Arbeitsvertrag der Absolvent_innen ebenfalls eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 36 Stunden vor, wobei hier im Durchschnitt 4,5 Überstunden pro Woche von den Absolvent_innen geleistet werden.

2.5. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf den Berufseinstieg

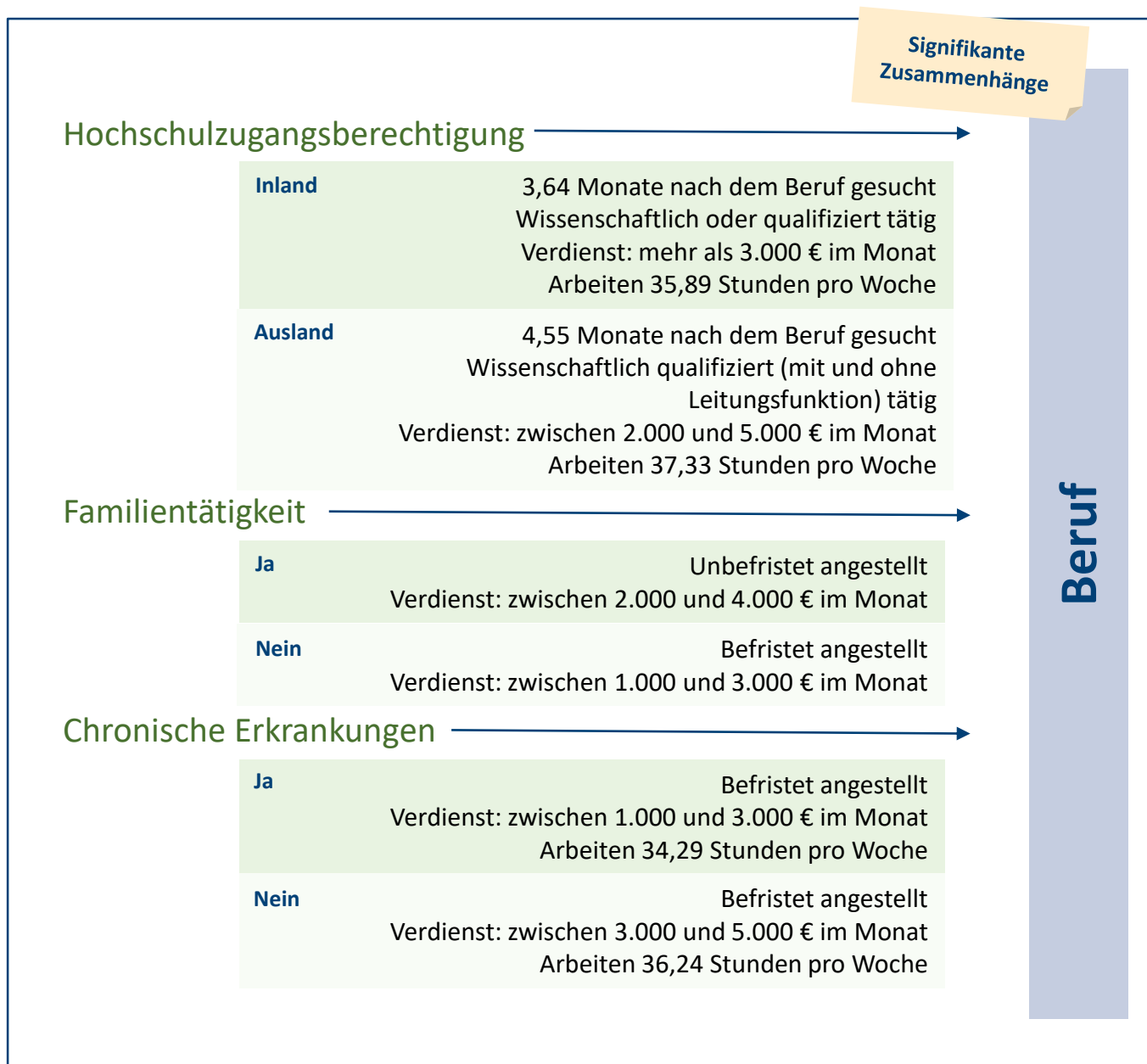


Der Einfluss der soziodemografischen Merkmale der Absolvent_innen auf die Merkmale ihres Berufseinstiegs verdeutlicht, dass die soziodemografischen Merkmale einen starken Einfluss darauf haben, wie gut der Berufseinstieg gelingt.

Dabei kann herausgestellt werden, dass männliche Absolventen eine höhere berufliche Stellung einnehmen, häufig eher unbefristet angestellt sind und dazu oft auch ein höheres monatliches Bruttoeinkommen erhalten, als weibliche Absolventinnen der Universität Göttingen.

Betrachtet man den Einfluss des Herkunftslandes lässt sich veranschaulichen, dass Absolvent_innen mit einer deutschen Staatsbürgerschaft und Absolvent_innen aus Ländern, die nicht zu den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gehören, besser in den ersten Beruf finden als Absolvent_innen aus den EU-Mitgliedsstaaten.

2.5. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf den Berufseinstieg



Hinsichtlich des Einflusses der Hochschulzugangsberechtigung und in welchem Land diese erworben wurde zeigt sich, dass Absolvent_innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben, zwar schneller einen Job finden, aber Absolvent_innen mit einer Hochschulzugangsberechtigung aus dem Ausland oft eine bessere berufliche Stellung einnehmen und monatlich einen höheren Verdienst aufweisen.

Weiterhin haben die Familientätigkeit während des Studiums, aufgrund von im Haushalt lebenden Kindern, einen positiven Einfluss auf den Beruf. Diese Absolvent_innen sind in ihrem ersten Job eher unbefristet angestellt und verdienen im Durchschnitt mehr im Monat, als Absolvent_innen, bei denen keine Kinder während des Studiums im Haushalt lebten.

Absolvent_innen die angaben, während des Studiums eine chronische Erkrankung gehabt zu haben, arbeiten tendenziell dagegen eher in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, verdienen zwischen 1.000 und 3.000 Euro im Monat und leisten durchschnittlich eine wöchentliche Arbeitszeit von 34 Stunden ab.

2.6. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf den Berufseinstieg

Abschlussart

Signifikante Zusammenhänge

Bachelor	3,00 Monate nach dem Beruf gesucht Wissenschaftlich oder qualifiziert tätig Verdienst: zwischen 2.000 und 4.000 € im Monat Arbeiten 36,01 Stunden pro Woche
Master	3,88 Monate nach dem Beruf gesucht Wissenschaftlich oder qualifiziert tätig Befristet angestellt Verdienst: zwischen 2.000 und 4.000 € im Monat Arbeiten 40,39 Stunden pro Woche
Staatsexamen	2,19 Monate nach dem Beruf gesucht Als Beamte_r auf Zeit oder Assistenzarzt/-ärztin tätig Befristet angestellt Verdienst: zwischen 3.000 und mehr als 5.000 € im Monat Arbeiten 42,64 Stunden pro Woche
Kirchl. Abschluss	3,44 Monate nach dem Beruf gesucht Als Vikar_in tätig Befristet angestellt Verdienst: zwischen 1.000 und 2.000 € im Monat Arbeiten 46,44 Stunden pro Woche
Promotion	4,68 Monate nach dem Beruf gesucht Wissenschaftlich qualifiziert (mit und ohne Leitungsfunktion) tätig Verdienst: zwischen 4.000 und mehr als 5.000 € im Monat Arbeiten 42,5 Stunden pro Woche

Beruf

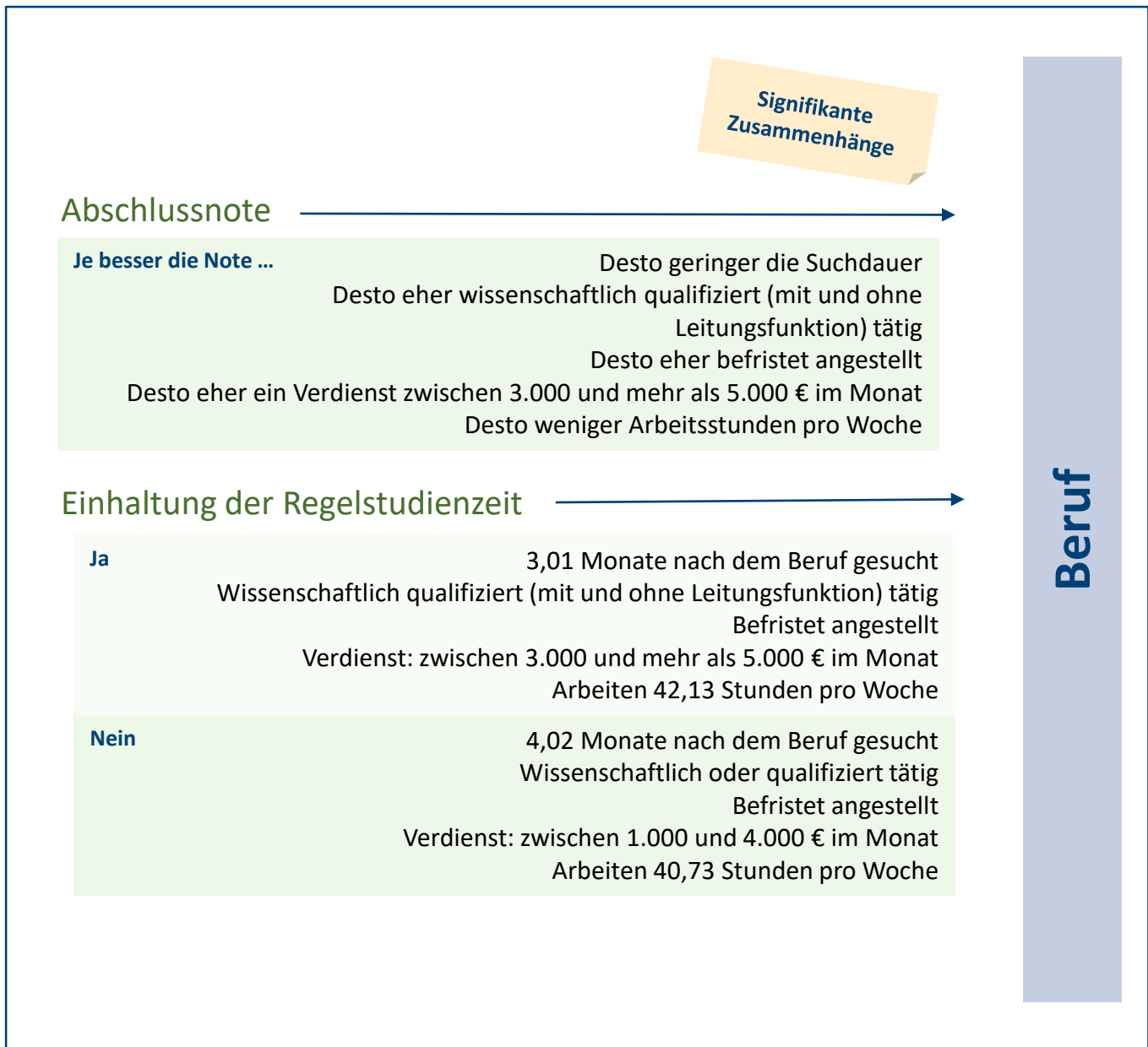
Nicht nur die soziodemografischen Merkmale beeinflussen den Berufseinstieg, sondern auch die Art des Abschlusses an der Universität Göttingen.

Es zeigt sich zum Beispiel, dass Absolvent_innen mit einem Staatsexamen (vorrangig aus der Juristischen und Medizinischen Fakultät) am schnellsten einen adäquaten Beruf finden, ab 3.000 Euro aufwärts monatlich verdienen, aber dafür mehr als 42 Stunden die Woche arbeiten.

Absolvent_innen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss zeichnen sich hingegen dadurch aus, dass sie drei und mehr Monate nach einer passenden beruflichen Aufgabe suchen, dann aber wissenschaftlich oder qualifiziert angestellt werden und zwischen 2.000 und 3.000 Euro monatlich verdienen. Bei den Bachelorabsolvent_innen zeigt sich weiterhin eine ausgeglichene prozentuale Verteilung von un- und befristeten Arbeitsverträgen, wohingegen Masterabsolvent_innen eher befristet tätig sind und wöchentlich mehr Stunden arbeiten.

Promotionsabsolvent_innen suchen im Gegensatz zu den anderen Absolvent_innen am längsten nach einem Job, werden dafür aber mit einer höheren beruflichen Stellung und einem monatlich höheren Verdienst eingestellt.

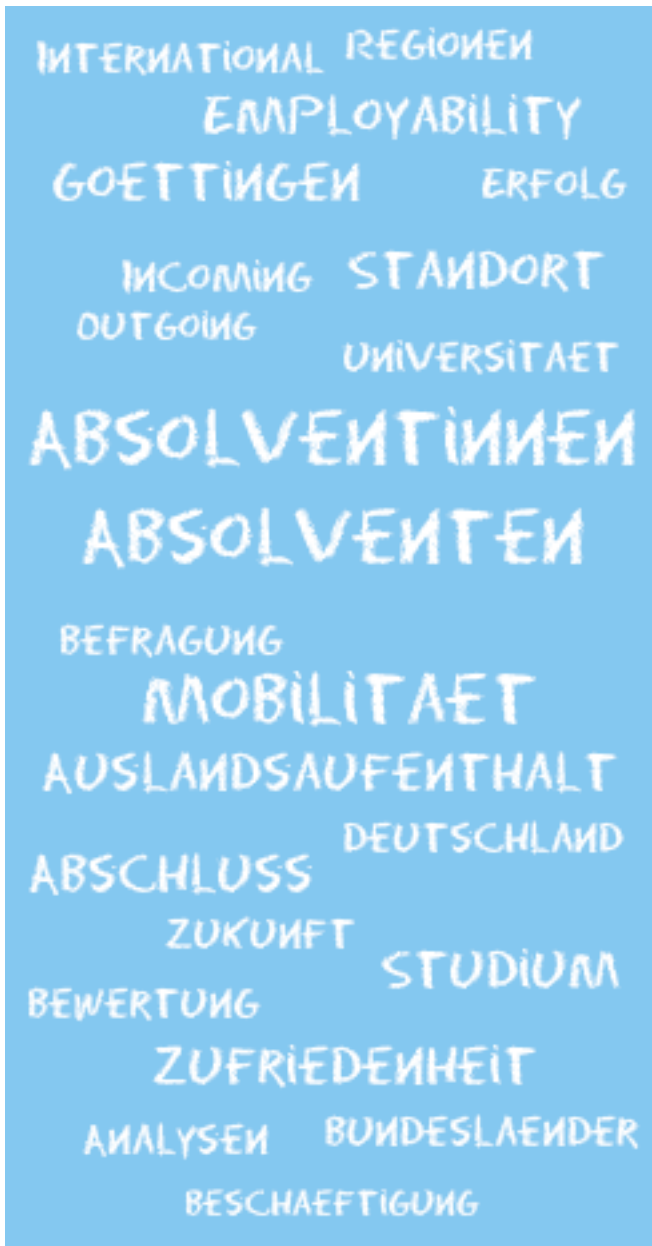
2.6. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf den Berufseinstieg



Der Einfluss der Abschlussnote veranschaulicht weiterhin, dass je besser die Note des Studienabschlusses an der Universität Göttingen ist, desto geringer ist die Suchdauer nach einem Job, desto höher ist die berufliche Stellung, desto eher ist man befristet angestellt, verdient man mehr als 3.000 Euro im Monat und muss wöchentlich weniger arbeiten, als Absolvent_innen mit einer schlechteren Abschlussnote.

Es kann weiter dargelegt werden, dass Absolvent_innen, die ihr Studium in der Regelstudienzeit abschließen, im Durchschnitt einen Monat schneller einen Job finden, eine höhere berufliche Stellung in befristeter Form einnehmen, mehr als 3.000 Euro im Monat verdienen und im Schnitt 42 Stunden pro Woche arbeiten.

3. Mobilität



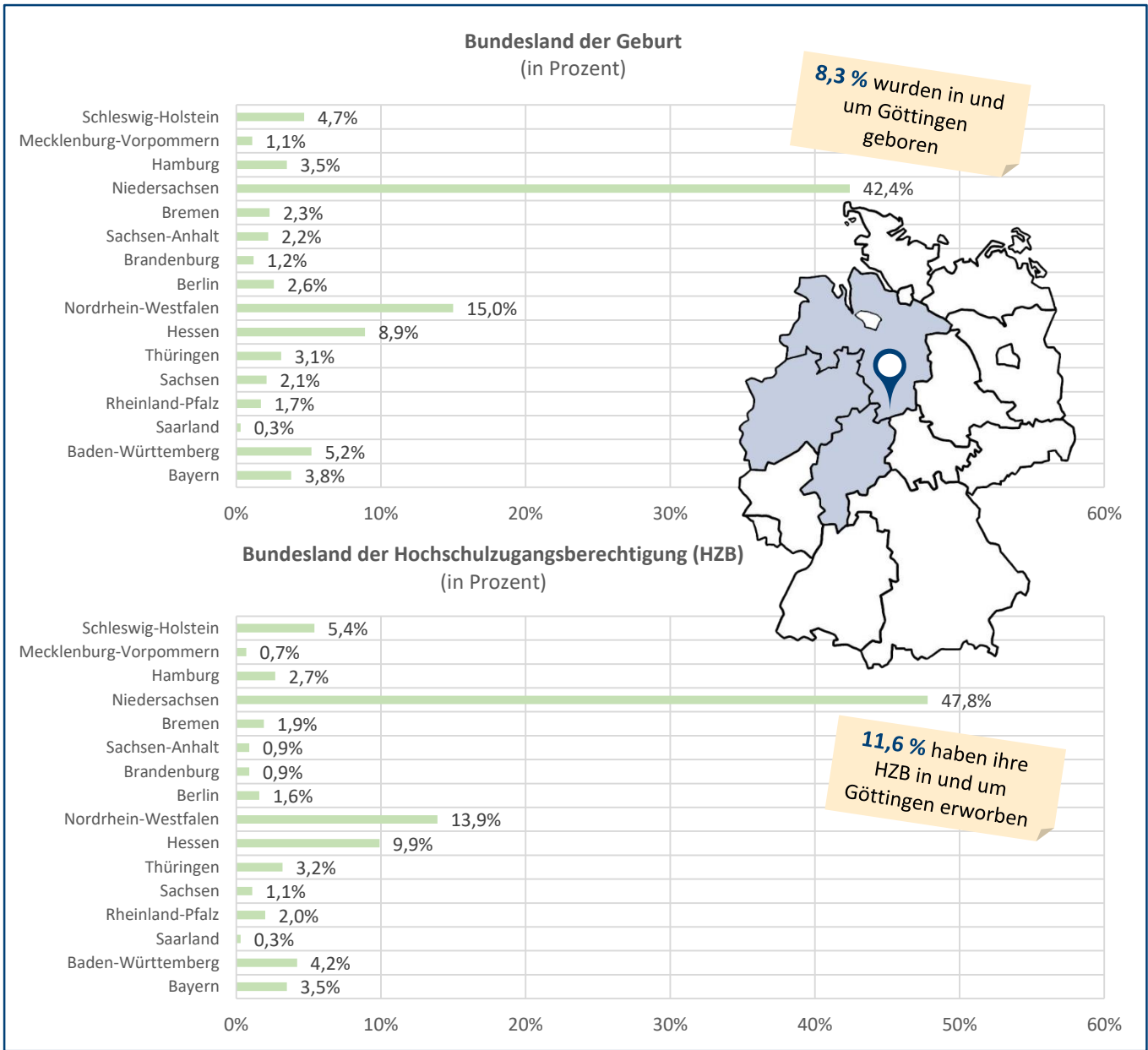
Im Folgenden soll das Thema Mobilität der Göttinger Absolvent_innen näher betrachtet werden, um einen Eindruck zu bekommen, woher die Studierenden der Universität Göttingen kommen und in welchen Beruf diese einsteigen.

Dieses Kapitel widmet sich zunächst der regionalen Mobilität der Absolvent_innen innerhalb von Deutschland. Hier geht es darum herauszustellen, wo Studierende der Universität Göttingen aufwachsen, wo sie ihre Hochschulzugangsberechtigung (HZB) erwerben und in welcher Arbeitsregion sich Göttinger Absolvent_innen nach ihrem Abschluss niederlassen.

Danach wird zunächst deskriptiv dann analytisch beschrieben, ob Absolvent_innen die während des Studiums im Ausland waren und Outgoingerfahrungen sammeln konnten, sich von Absolvent_innen unterscheiden, die nicht während des Studiums im Ausland waren und ob es signifikante Zusammenhänge in den Merkmalen des Berufseinstiegs beider Gruppen gibt.

Demgegenüber werden dann die Merkmale und Berufseinstiegsszenarien der Absolvent_innen analysiert, die aus anderen Ländern (nicht aus Deutschland) für ein Studium nach Göttingen kommen.

3.1. Regionale Mobilität



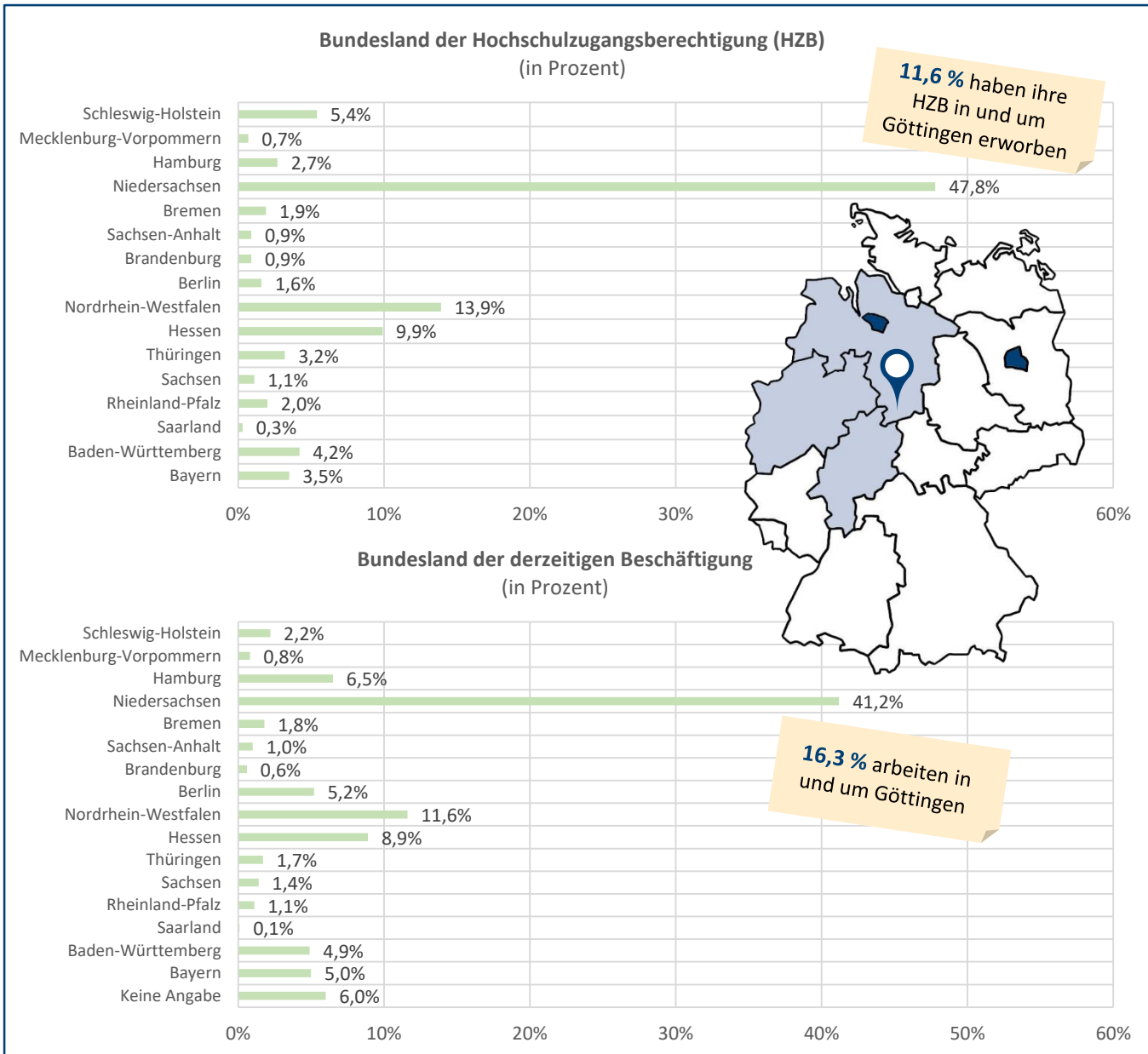
Betrachtet man den geographischen Weg der Absolvent_innen, von der Region der Geburt über die Region, in der sie ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, bis zu ihrem aktuellen Arbeitsstandort, lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

Von der Geburt bis zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung ist zu sehen, dass die Göttinger Absolvent_innen teilweise ihre Hochschulzugangsberechtigung woanders erworben haben, als in der Region ihrer Geburt. Dies zeigt sich vor allem in den steigenden Zahlen in Niedersachsen, Hessen und Schleswig-Holstein. Hier liegt die Vermutung nahe, dass diese Absolvent_innen in ihrem Jugendalter umgezogen sind und somit ihre Hochschulzugangsberechtigung an einem anderen Ort als dem Geburtsort erworben haben.

Ein kleiner Anstieg ist auch in den Zahlen für Göttingen zu verzeichnen, was dafür spricht, dass auch einige Absolvent_innen in ihrer Jugendzeit in den Raum Göttingen¹ gezogen sind, um hier ihre Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben.

¹ Der Raum Göttingen wird hier folgendermaßen definiert: Göttingen, Northeim, Goslar, Osterode am Harz, Eichsfeld, Worbis, Heiligenstadt, Eschwege und Witzenhausen.

3.1. Regionale Mobilität



Betrachtet man dann den Weg der Absolvent_innen von der Hochschulzugangsberechtigung bis zur Region ihrer derzeitigen Arbeit zeigt sich zunächst, dass die Einzugsgebiete zur Rekrutierung der Göttinger Studierenden vor allem Niedersachsen (47,8 %), Nordrhein-Westfalen (13,9 %) und Hessen (9,9 %) sind und dass sogar fast zwölf Prozent aus dem Raum Göttingen für ein Studium an die Universität Göttingen kommen.

Nach ihrem Abschluss neigen die Absolvent_innen dazu, in Göttingen zu bleiben oder in größere Städte, wie zum Beispiel Hamburg und Berlin, zu ziehen. Aber auch Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Hessen gehören zu beliebten Arbeitsregionen der Göttinger Absolvent_innen.

3.2. Auslandsaufenthalte und ihre Charakteristika



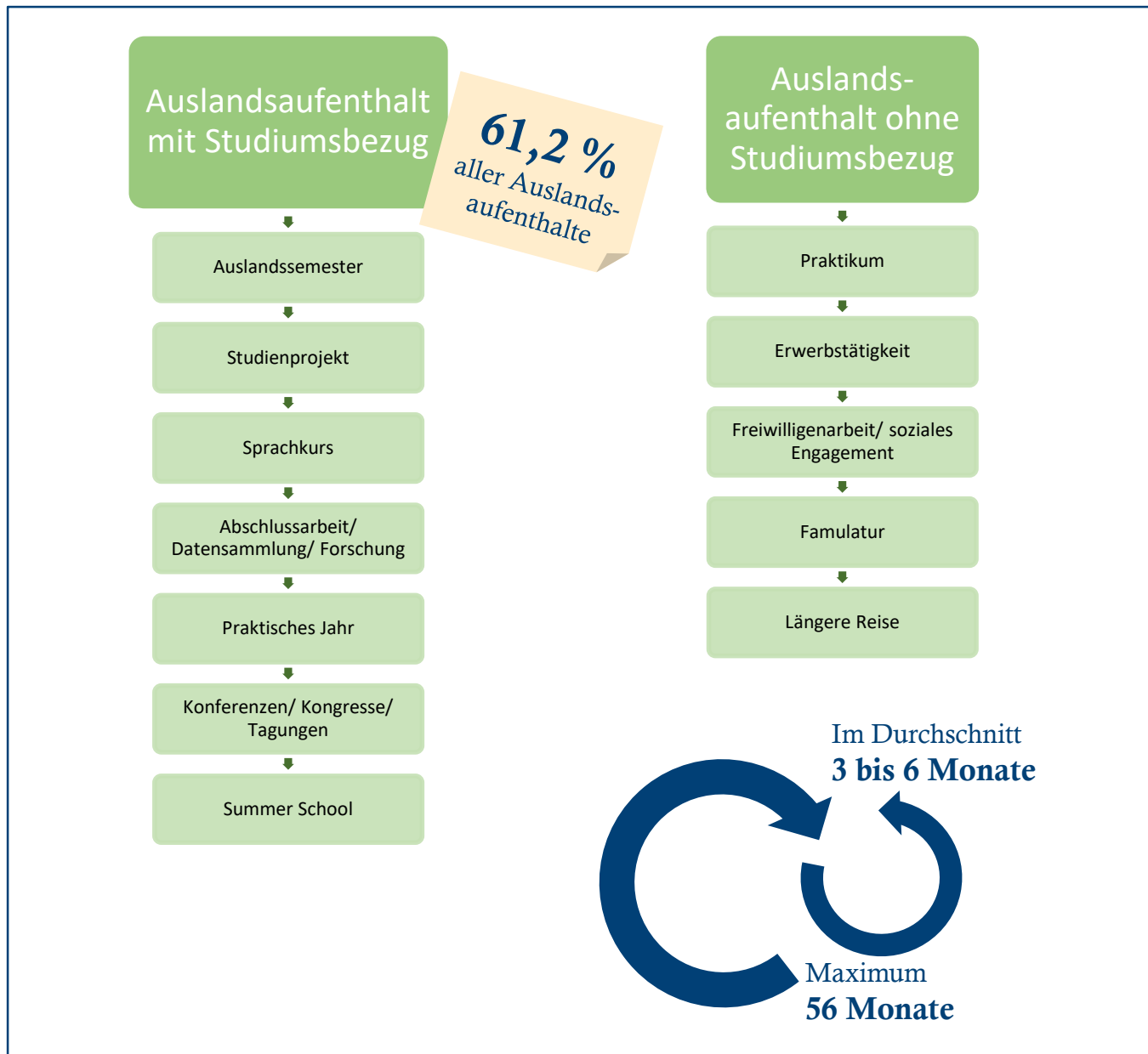
Auslandsaufenthalte während des Studiums und die damit verbundenen Erfahrungen, die Studierende dabei sammeln, sollen im Folgenden als „Outgoing-erfahrung“ zusammengefasst werden.

Dabei werden die Outgoing-erfahrungen der Absolvent_innen über die Frage analysiert, ob die Absolvent_innen in ihrem Studium an der Universität Göttingen einen oder mehrere Auslandsaufenthalte absolviert haben.

Für die Analyse werden alle Absolvent_innen mit deutscher Staatsbürgerschaft, die einen oder mehrere Auslandsaufenthalte während ihres Studiums durchgeführt haben, in die Auswertung aufgenommen. Dies entspricht einer Grundgesamtheit von 4.742 Absolvent_innen der letzten fünf Prüfungsjahrgänge, wovon 40,9 Prozent (1.938 Absolvent_innen) einen Auslandsaufenthalt während ihres Studiums absolviert haben.

Betrachtet man die Wahl der Länder, in denen der Auslandsaufenthalt durchgeführt wird, zeigt sich, dass die Absolvent_innen während ihres Studiums 88 verschiedene Länder bereist haben. Frankreich, Spanien, die USA, Großbritannien, Schweden, die Volksrepublik China, Italien, die Schweiz und Kanada gehören zu den beliebtesten Ländern der Göttinger Absolvent_innen.

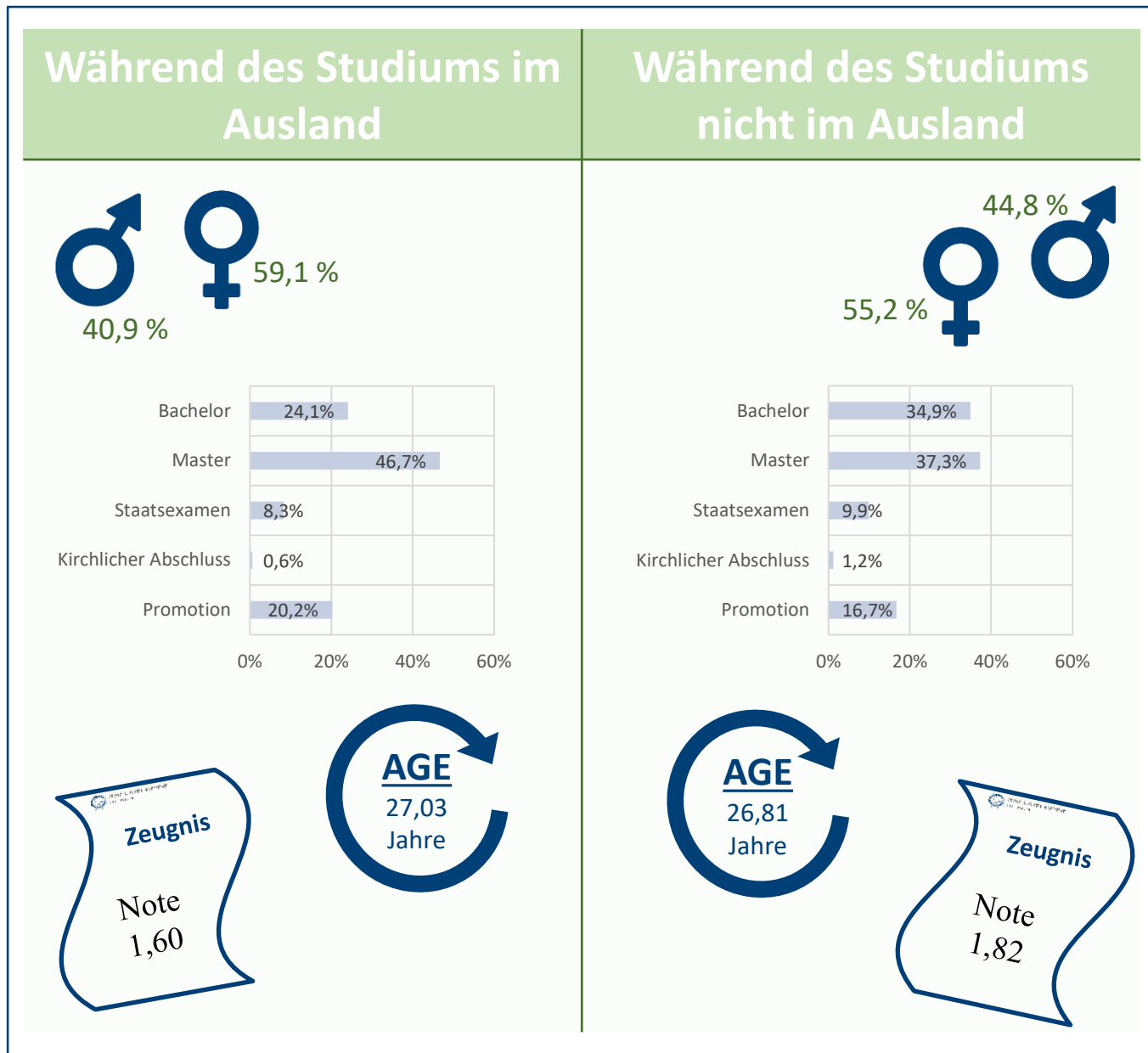
3.2. Auslandsaufenthalte und ihre Charakteristika



Weiterhin lässt sich der Zweck der durchgeführten Auslandsaufenthalte in studiumsbezogene und nicht studiumsbezogene Aufenthalte einteilen. Es zeigt sich, dass 61,2 Prozent aller Auslandsaufenthalte mit Studiumsbezug durchgeführt wurden. Studiumsbezogen sind dabei alle Aufenthalte, die durch die verschiedensten Förderprogramme finanziell unterstützt wurden oder sich den folgenden Zwecken zuordnen lassen: Auslandssemester, Studienprojekt, Sprachkurs, Abschlussarbeit/ Datensammlung/ Forschung, Praktisches Jahr, Konferenzen/ Kongresse/ Tagungen und Summer School.

Die Angaben zu den Aufenthalten ermöglichen weiterhin Aussagen dazu, dass bis zu zwanzig Aufenthalte während des Studiums durchgeführt wurden und diese im Schnitt zwischen drei bis sechs Monaten dauerten. Der längste Auslandsaufenthalt betrug 56 Monate und wurde zum Zweck eines Praktikums durchgeführt.

3.2.1. Studiumsbezogene Merkmale und deren Einfluss auf Outgoingerfahrungen

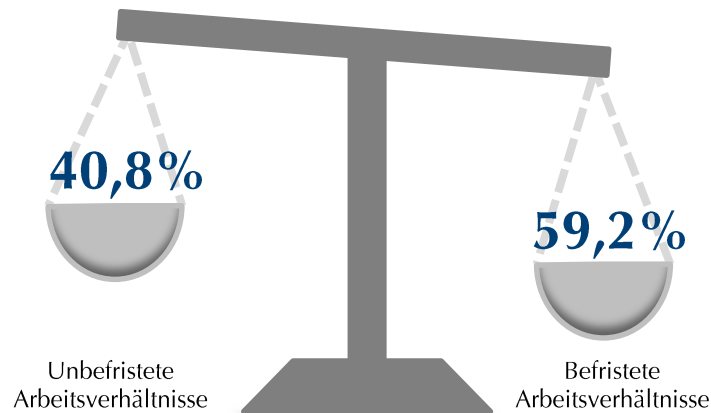
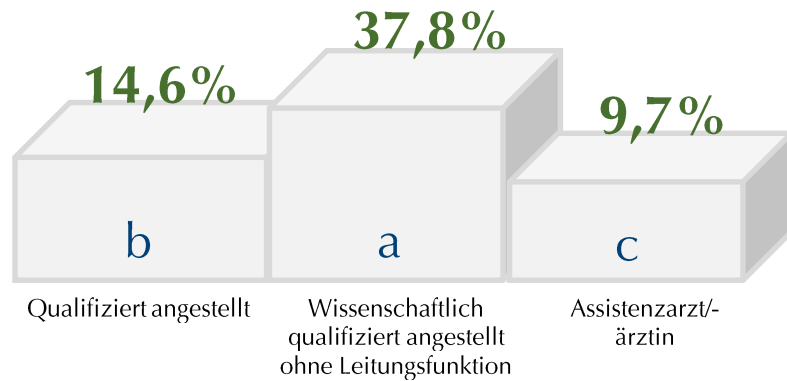


Im Weiteren soll es darum gehen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten derjenigen Absolvent_innen herauszustellen, die einen Auslandsaufenthalt während ihres Studiums durchgeführt haben, kontrastiert zu denjenigen, die während ihres Studiums nicht ins Ausland gegangen sind.

Mit den soziodemographischen Angaben beginnend zeigt sich, dass eher die Absolventinnen und diejenigen, die einen Masterabschluss anstrebten, während ihres Studiums ins Ausland gegangen sind. Ein Auslandsaufenthalt während des Studiums bedingt auch, dass betroffene Absolvent_innen zum Zeitpunkt ihres Abschlusses etwas älter waren als Absolvent_innen ohne Auslandsaufenthalt.

Im Hinblick auf die Charakteristika des Studiums wird ersichtlich, dass diejenigen Absolvent_innen, die während des Studiums im Ausland waren, signifikant weniger Fachsemester bis zu ihrem Studienabschluss benötigt haben, mit erkennbar besseren Noten dieses Studium abschließen konnten und rückblickend zufriedener mit ihrem Studium waren, als Absolvent_innen, die während ihres Studiums nicht ins Ausland gegangen sind. Weiterhin erhielten mehr als die Hälfte (55,8 Prozent) der Absolvent_innen mit Outgoingerfahrungen für ihren Auslandsaufenthalt anrechenbare Credits für ihr Studium.

3.2.2. Einfluss der Outgoingerfahrung auf den Berufseinstieg



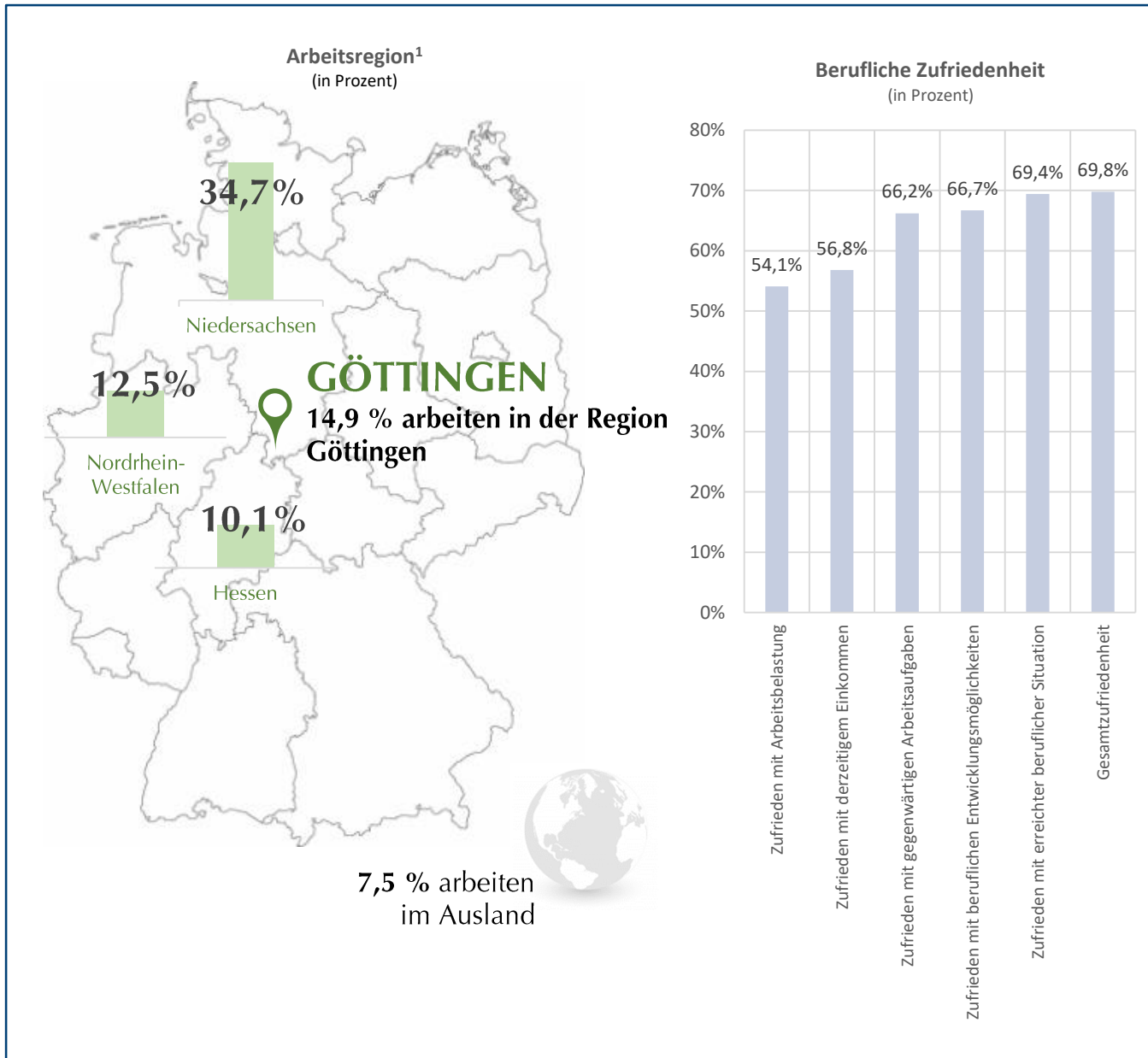
€ **36,7 %** verdienen zwischen 1.000 und 3.000 €
59,1 % verdienen mehr als 3.000 €

Betrachtet man den beruflichen Werdegang der Absolvent_innen, die während ihres Studiums im Ausland waren, kann dargelegt werden, dass diese signifikant schneller einen Beruf fanden als Absolvent_innen, die keine Outgoingerfahrungen während ihres Studiums sammeln konnten.

Dies zeigt sich ebenfalls in der beruflichen Stellung, so dass ein Großteil der Absolvent_innen mit Outgoingerfahrungen adäquat in den Beruf eingestiegen und zu mehr als einem Drittel wissenschaftlich qualifiziert ohne Leitungsfunktion angestellt sind. Die Arbeitsverträge sind dabei zu 40,8 Prozent unbefristet und werden hauptsächlich mit mehr als 3.000 € brutto im Monat entlohnt.

62,7 Prozent der Absolvent_innen mit Outgoingerfahrungen gaben weiterhin an, sich keinen anderen Beruf zu wünschen und bewerten zu 60,2 Prozent, dass der durchgeführte Auslandsaufenthalt relevant für ihren derzeitigen Job war.

3.2. Outgoing



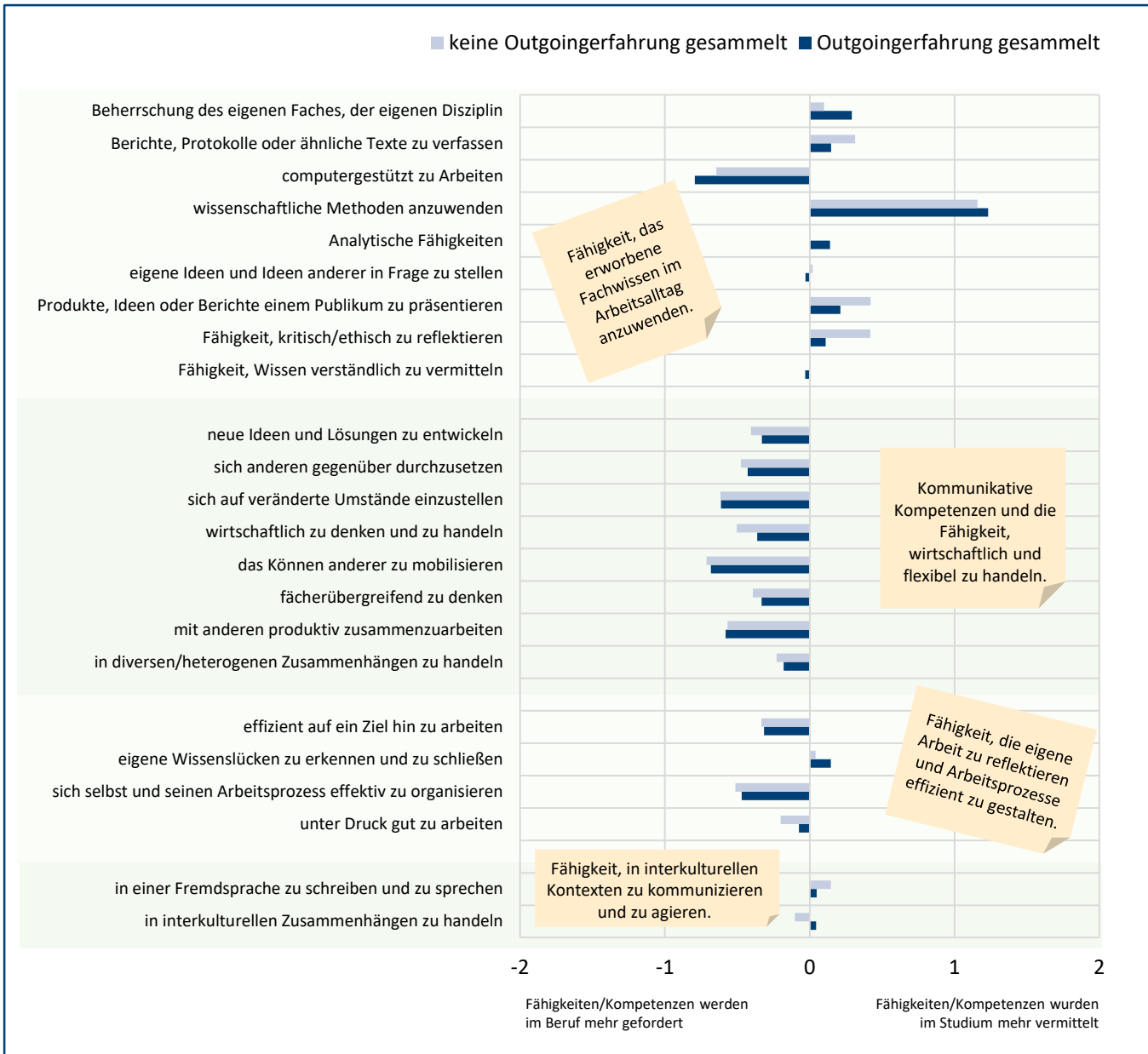
Eine geographische Analyse der Arbeitsregionen zeigt, dass Absolvent_innen mit Outgoing-erfahrungen mit knapp 15 Prozent in und um Göttingen, 34,7 Prozent in Niedersachsen, 12,5 Prozent in Nordrhein-Westfalen und 10,1 Prozent in Hessen arbeiten, wohingegen Absolvent_innen ohne einen Auslandsaufenthalt während des Studiums eher in der Region Göttingen oder noch stärker in Niedersachsen sesshaft bleiben. Diese Absolvent_innen bleiben zu fast einem Fünftel in und um Göttingen und mit 42,7 Prozent im Bundesland Niedersachsen. Dies legt die Vermutung nahe, dass Absolvent_innen ohne Outgoing-erfahrung weniger mobil in der Suche nach einer Arbeitsregion nach ihrem Studienabschluss sind.

Weiterhin sind 7,5 Prozent der Absolvent_innen mit Outgoing-erfahrungen nach ihrem Studienabschluss ins Ausland gegangen, um dort zu arbeiten, wohingegen nur drei Prozent der Absolvent_innen ohne Outgoing-erfahrungen zum Arbeiten ins Ausland gegangen sind.

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem beruflichen Alltag kann dargelegt werden, dass knapp 70 Prozent der Absolvent_innen mit Outgoing-erfahrung mit ihrem Job zufrieden sind und lediglich die Arbeitsbelastung und die Einkommenssituation etwas kritischer gesehen werden.

¹ Absolvent_innen mit Outgoing-erfahrungen.

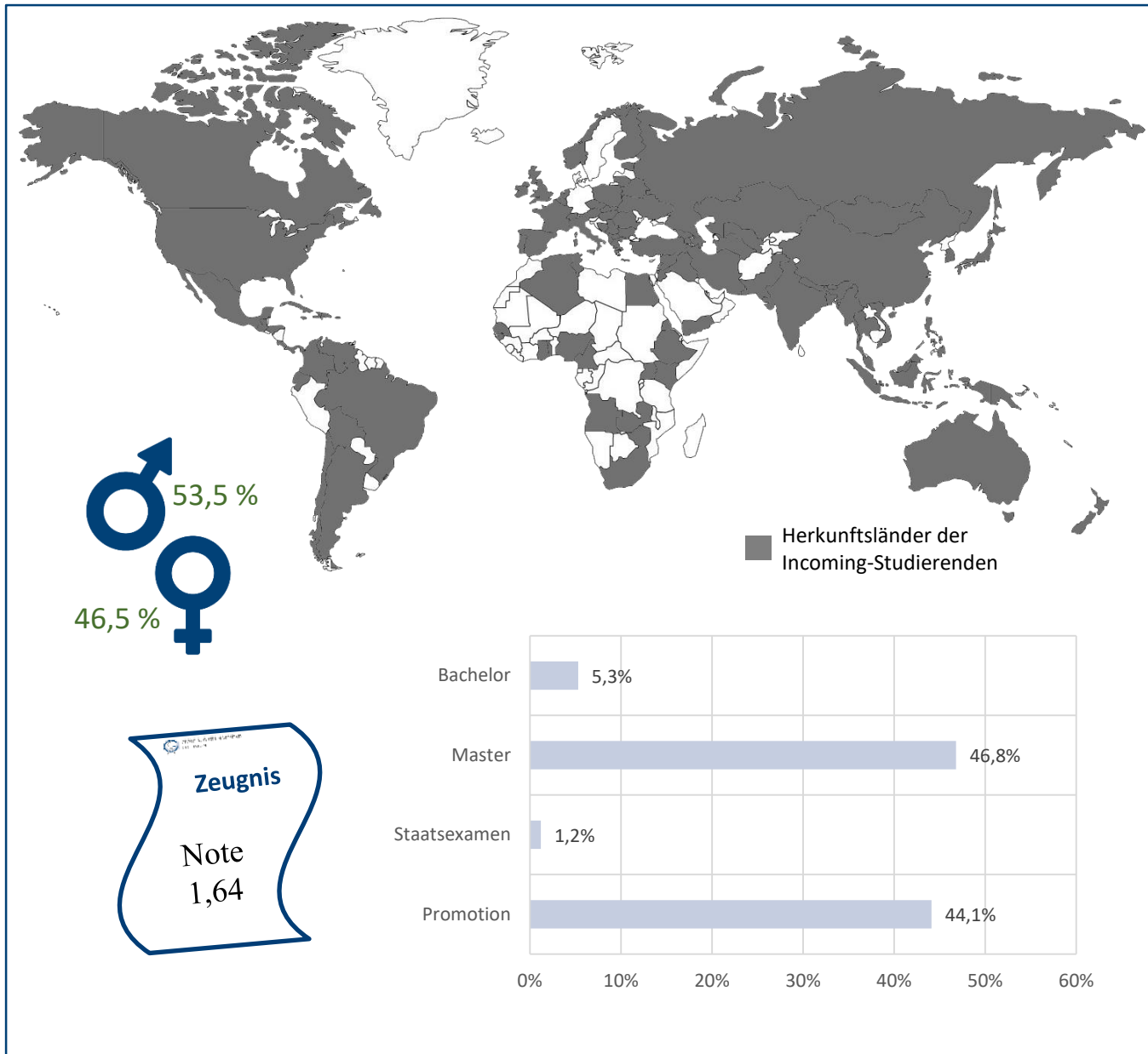
3.2.3. Einfluss der Outgoingferfahrung auf den Kompetenzerwerb und die Kompetenznutzung



Weiterhin können anhand der Absolvent_innenbefragungen der Kompetenzerwerb im Studium und die Kompetenznutzung im Beruf gegenübergestellt werden und Aufschluss darüber geben, welche Kompetenzen im Studium noch gefördert werden können, um adäquat auf den Beruf vorzubereiten.

Eine Gegenüberstellung der Absolvent_innen mit Outgoingferfahrung gegenüber den Absolvent_innen ohne Outgoingferfahrung zeigt, dass ein Großteil der geforderten Kompetenzen im Beruf nicht durch das Studium vermittelt wurden. Hier kann zum Beispiel veranschaulicht werden, dass gerade im Hinblick auf den Erwerb kommunikativer Fähigkeiten, wie z.B. sich anderen gegenüber durchzusetzen oder das Können anderer zu mobilisieren, ein großes Defizit bei den Absolvent_innen ohne Outgoingferfahrung zu verzeichnen ist.

3.3. Absolvent_innen mit Incomingerfahrungen und ihre Charakteristika



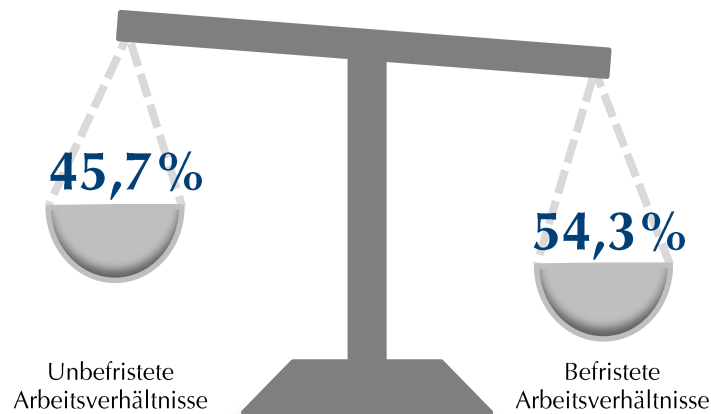
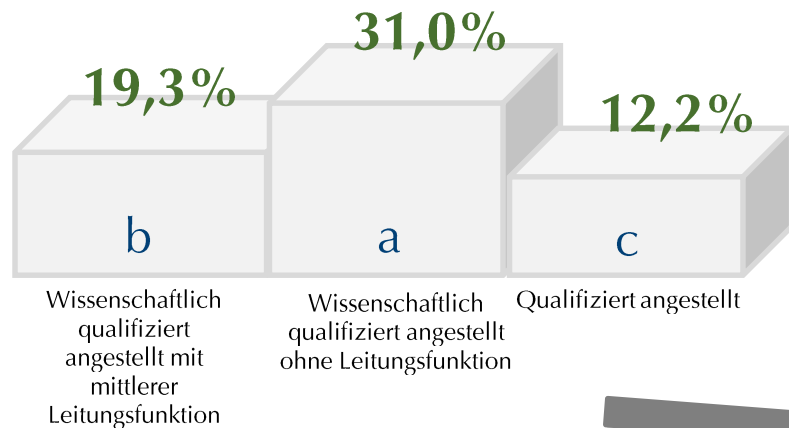
Als Incoming werden alle Absolvent_innen bezeichnet, die mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der deutschen, ihr Studium an der Universität Göttingen absolviert haben.

Von den Prüfungsjahrgängen 2013 bis 2017 haben sich insgesamt 664 Absolvent_innen mit Incomingerfahrung an der Befragung beteiligt, was einem Anteil von 12,2 Prozent aller Befragungsteilnehmer_innen und einem Anteil von 22 Prozent zu den jeweiligen Prüfungsjahrgängen zugehörigen Absolvent_innen nichtdeutscher Staatsbürgerschaft, entspricht.

Die 664 Absolvent_innen mit Incomingerfahrung zeichnen sich hinsichtlich ihrer Studienwahl an der Universität Göttingen dadurch aus, dass sich allein 42,6 Prozent an den Fakultäten für Biologie und Psychologie, für Forstwissenschaften und Waldökologie und für Agrarwissenschaften eingeschrieben haben. Durchschnittlich benötigten die Absolvent_innen mit Incomingerfahrung 6,72 Fachsemester für ihr Studium, schlossen dies mit einer Durchschnittsnote von 1,64 ab und waren zum Zeitpunkt der Befragung knapp 30 Jahre alt.

Weiterhin gaben 79 Prozent dieser Absolvent_innen an, zufrieden mit ihrem Studium an der Universität Göttingen zu sein.

3.3.1. Einfluss der Incomingerfahrung auf den Berufseinstieg



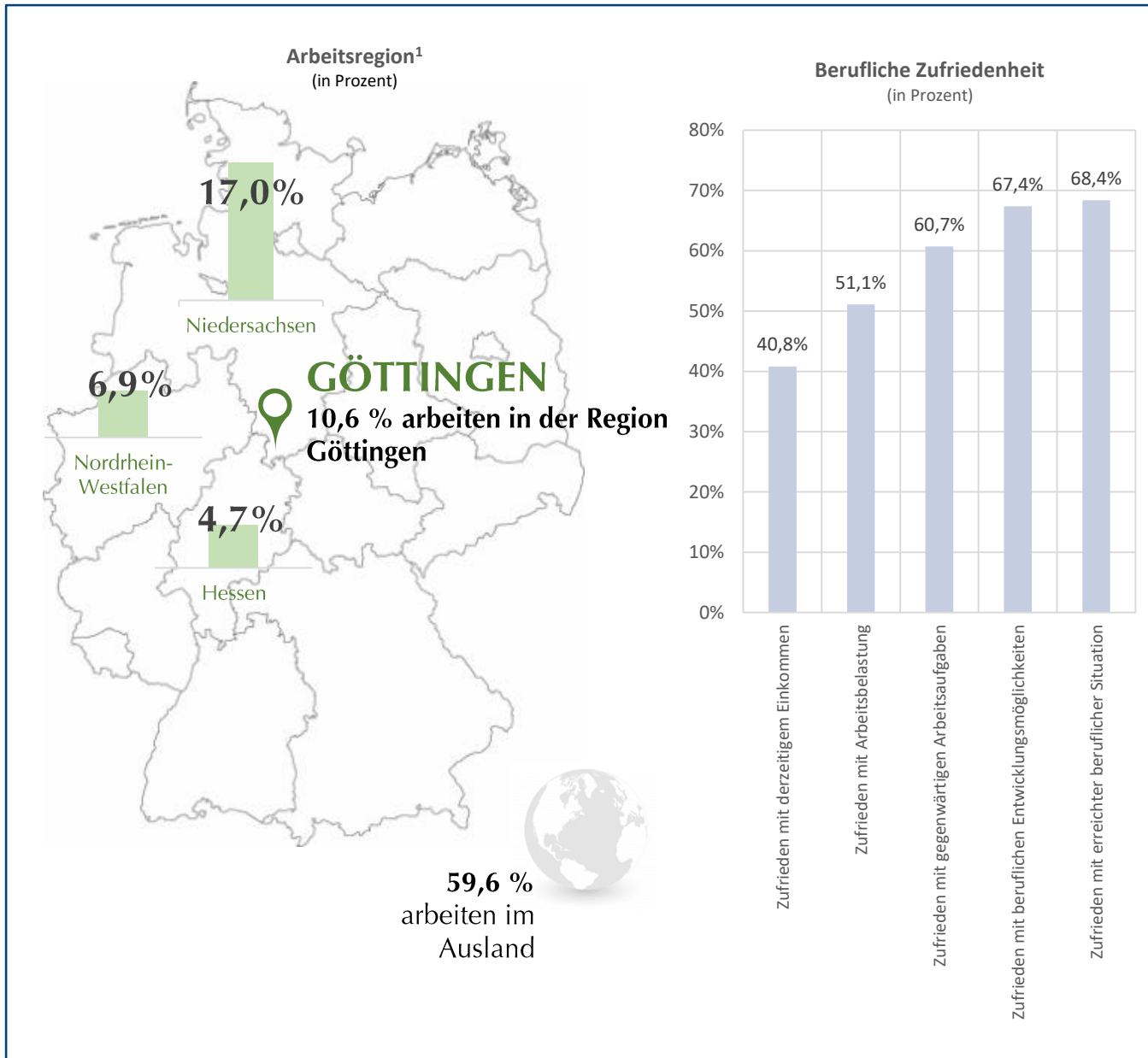
€ **45,8 %** verdienen zwischen 1.000 und 3.000 €
30,0 % verdienen mehr als 3.000 €

Der berufliche Werdegang der Absolvent_innen mit Incomingerfahrung stellt sich so dar, dass diese durchschnittlich 4,56 Monate benötigten, um einen Beruf zu finden und diesen mit mehr als der Hälfte als wissenschaftlich qualifizierte_r Angestellte_r bekleiden. Weitere 19,3 Prozent der Absolvent_innen mit Incomingerfahrung haben eine Leitungsfunktion inne.

Der Arbeitsvertrag dieser Absolvent_innen ist zu 45,7 Prozent unbefristet und sieht eine Vertragswochenarbeitszeit von durchschnittlich 37,45 Stunden vor. Dabei gaben die Absolvent_innen mit Incomingerfahrung an, dass zu den vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden im Durchschnitt fünf Überstunden kommen.

Zum Bruttomonatseinkommen lässt sich weiterhin sagen, dass knapp die Hälfte der Absolvent_innen mit Incomingerfahrung zwischen 1.000 und 3.000 Euro verdienen und sogar 30 Prozent mehr als 3.000 Euro.

3.3.1. Einfluss der Incomingerfahrung auf den Berufseinstieg

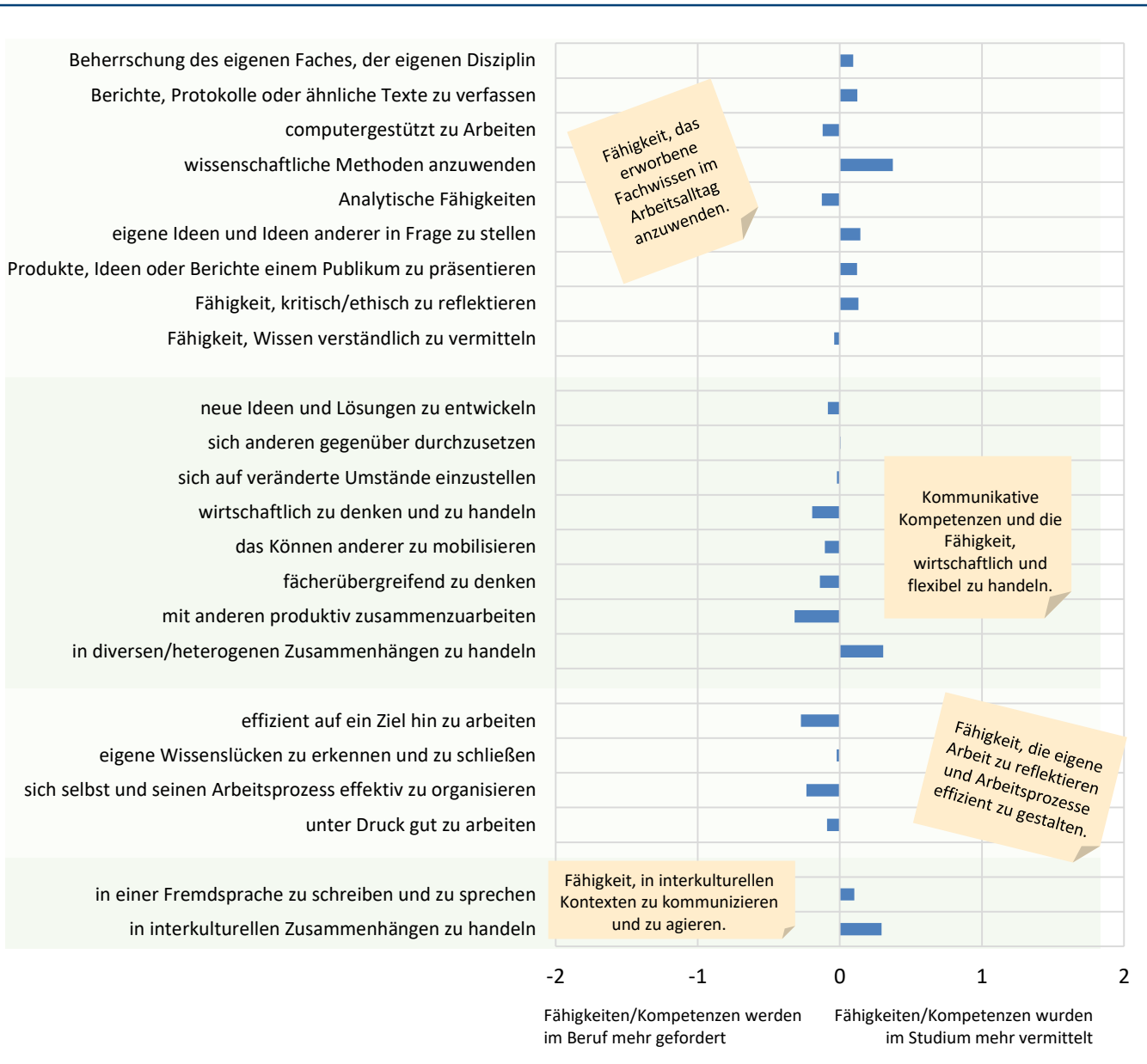


Hinsichtlich der Arbeitsregion der Absolvent_innen mit Incomingerfahrung lässt sich veranschaulichen, dass 10,6 Prozent in und um Göttingen eine Arbeit angetreten haben, 17 Prozent in Niedersachsen, knapp zehn Prozent in Nordrhein-Westfalen und knapp fünf Prozent in Hessen verbleiben. Ein hoher, aber zu erwartender Prozentsatz von 59,6 Prozent an Absolvent_innen mit Incomingerfahrung geht zurück ins Ausland, um hier ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Von diesen 59,6 Prozent der Absolvent_innen, die ins Ausland gehen, gehen 75,2 Prozent zurück in ihr Ursprungsland und 23,8 Prozent in ein anderes Land.

Zusammenfassend sind die Absolvent_innen mit Incomingerfahrung mit ihrer beruflichen Situation zufrieden, wobei das derzeitige Einkommen und die Arbeitsbelastung die größten Monita darstellen.

¹ Absolvent_innen mit Incomingerfahrungen.

3.3.2. Einfluss der Incomingerfahrung auf den Kompetenzerwerb und die Kompetenznutzung



Für die Absolvent_innen mit Incomingerfahrung ist es ebenfalls möglich, den Kompetenzerwerb im Studium im Kontrast zur Kompetenznutzung im derzeitigen Beruf zu veranschaulichen und gegebenenfalls die Studiuminhalte anzupassen, um besser auf den Berufsalltag vorbereitet zu sein.

Hier zeigt sich, dass ein Großteil der erworbenen Kompetenzen im Studium nicht für das Arbeitsleben ausreichend vermittelt werden, so dass auch hier nachgesteuert werden kann, um adäquat für den Arbeitsalltag auszubilden. Dies betrifft vor allem die kommunikativen Kompetenzen, aber auch die Fähigkeiten, die eigene Arbeit zu reflektieren und Arbeitsprozesse effizient zu gestalten.

Frage: Inwieweit haben Sie folgende Fähigkeiten/Kompetenzen während Ihres Studiums durch Angebote der Universität Göttingen erworben/ Inwieweit werden die folgenden Fähigkeiten/Kompetenzen in Ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit gefordert?

4. Kompetenzerwerb und Kompetenznutzung



Anschließend an die Themen Diversität und Mobilität, soll sich das folgende Kapitel dem Kompetenzerwerb der Göttinger Absolvent_innen im Studium im Vergleich zur Kompetenznutzung im anschließenden Beruf widmen.

Der Kompetenzerwerb und die -nutzung werden in der Absolvent_innenbefragung über 23 Fragen/Items zu den verschiedensten Kompetenzen erfragt. Hierbei geht es um eine Bewertung auf einer Skala von eins (in sehr hohem Maße) bis fünf (in sehr geringem Maße) zu verschiedenen Kompetenzen und Soft Skills.

Um die Fülle an Kompetenzfragen anschließend besser analysieren zu können, wird weiterhin eine sogenannte Faktorenanalyse zur Dimensionsreduktion durchgeführt. Dies ermöglicht, auf statistischen Verfahren beruhend, dass die 23 Kompetenzitems zu vier Kompetenzfaktoren gebündelt werden können. Diese Faktoren setzen sich aus folgenden Kompetenzitems zusammen:

1. Faktor: Fähigkeit, das erworbene Fachwissen im Arbeitsalltag anzuwenden.

- Beherrschung des eigenen Faches, der eigenen Disziplin
- Berichte, Protokolle oder ähnliche Texte verfassen
- Computergestützt arbeiten
- Wissenschaftliche Methoden anwenden
- Analytische Fähigkeiten
- Eigene Ideen und Ideen anderer in Frage stellen
- Produkte, Ideen oder Berichte einem Publikum präsentieren

- Kritisch/ethisch reflektieren
- Wissen verständlich vermitteln

2. Faktor: Kommunikative Kompetenzen und die Fähigkeit, wirtschaftlich und flexibel zu handeln.

- Neue Ideen und Lösungen entwickeln
- Sich anderen gegenüber durchsetzen
- Sich auf veränderte Umstände einstellen
- Wirtschaftlich denken und handeln
- Das Können anderer mobilisieren
- Fächerübergreifend denken
- Mit anderen produktiv zusammenarbeiten
- In diversen/heterogenen Zusammenhängen handeln

3. Faktor: Fähigkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und Arbeitsprozesse effizient zu gestalten.

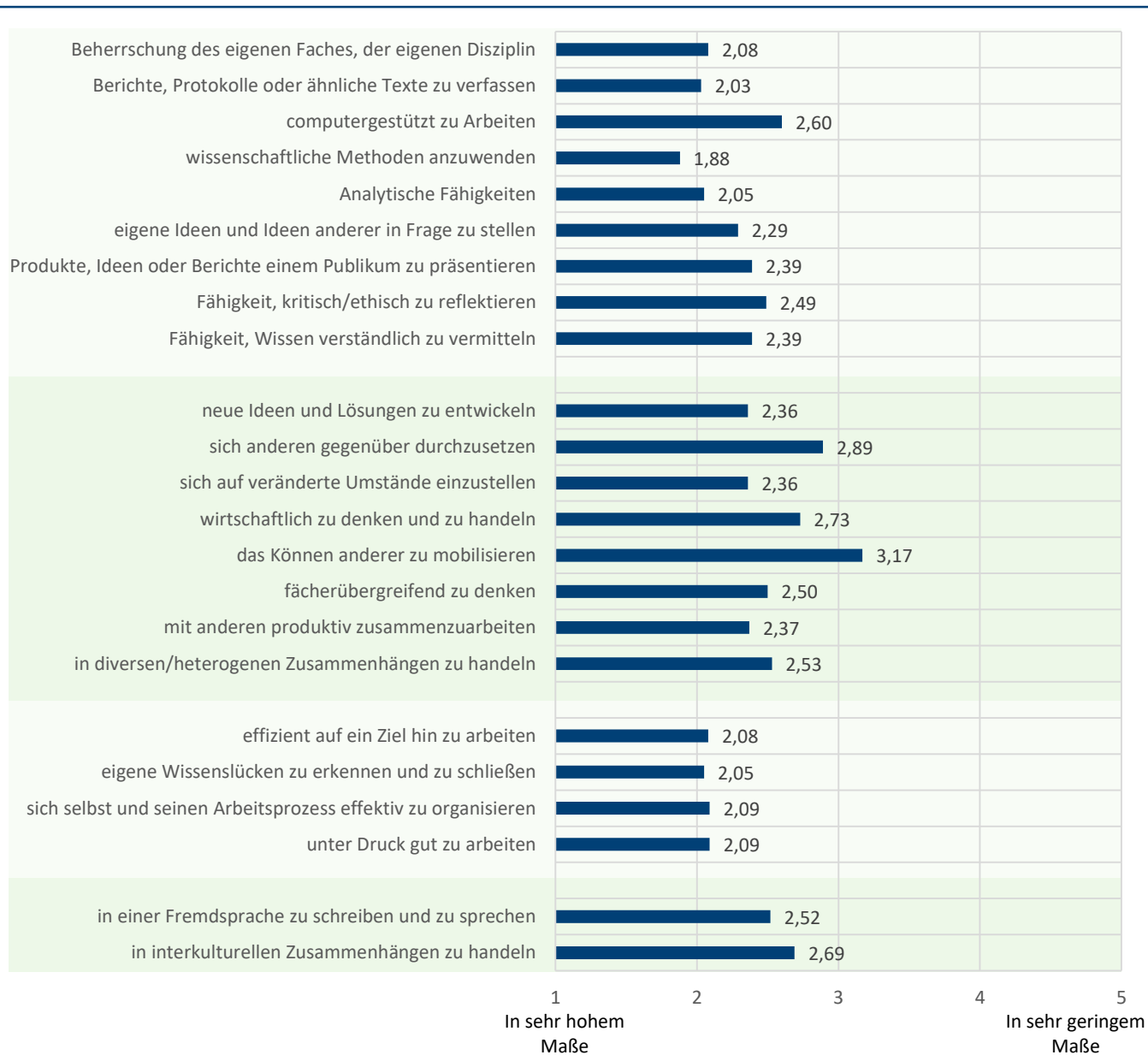
- Effizient auf ein Ziel hin arbeiten
- Eigene Wissenslücken erkennen und schließen
- Sich selbst und seine Arbeitsprozesse effektiv organisieren
- Unter Druck gut arbeiten

4. Faktor: Fähigkeit, in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren.

- In einer Fremdsprache schreiben und sprechen
- In interkulturellen Zusammenhängen handeln

Die Kompetenzentwicklung sowie die Kompetenznutzung werden weiterhin hinsichtlich der soziodemografischen und studiumsbezogenen Merkmale analysiert und auf Unterschiede zwischen den Gruppen hin bewertet.

4.1. Kompetenzerwerb im Studium



Eins der wichtigsten Ziele einer universitären Ausbildung ist neben der fachwissenschaftlichen Ausbildung die Vorbereitung der Studierenden, ihr erworbenes Wissen im Berufsalltag anwenden zu können und sogenannte Soft Skills auszubauen.

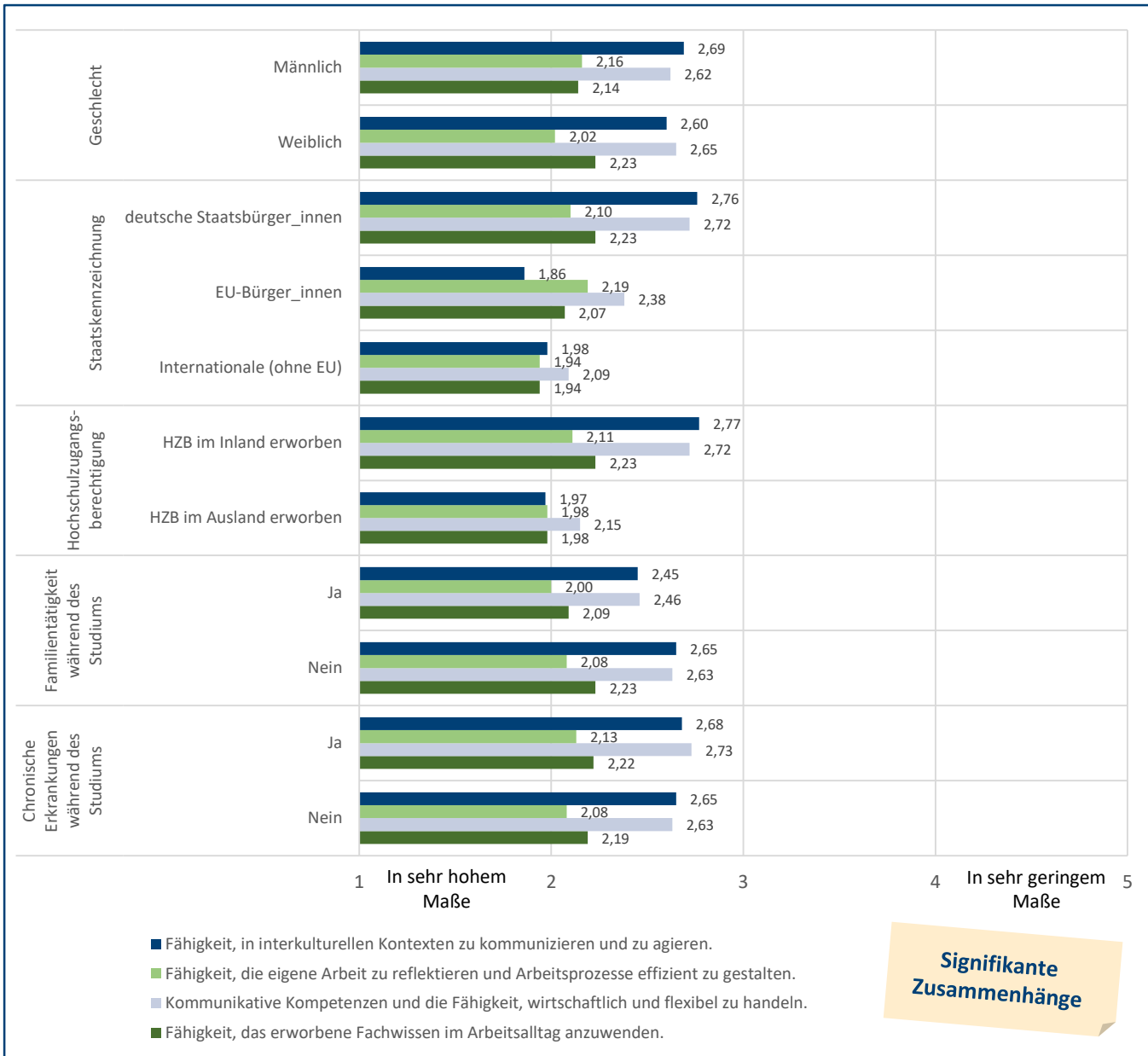
Betrachtet man daher die Bewertung des Kompetenzerwerbs im Studium aller Absolvent_innen, kann gezeigt werden, dass bis auf die Fähigkeiten

- computergestützt zu arbeiten,
- sich gegenüber anderen durchzusetzen,
- wirtschaftlich zu denken und zu handeln,
- das Können anderer zu mobilisieren,
- in einer Fremdsprache zu schreiben und zu sprechen und
- in interkulturellen Zusammenhängen zu handeln,

alle Fähigkeiten/ Kompetenzen und deren Erwerb im Studium im vollen Maße erworben wurden.

Ein späterer Vergleich der Kompetenzen, wie gut sie im Studium vermittelt wurden und in welchem Umfang diese für die derzeitige Beschäftigung gefordert werden, wird einen detaillierten Blick darauf geben, wie die schlechtere Bewertung eingeschätzt werden kann.

4.1.1. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf den Kompetenzerwerb im Studium

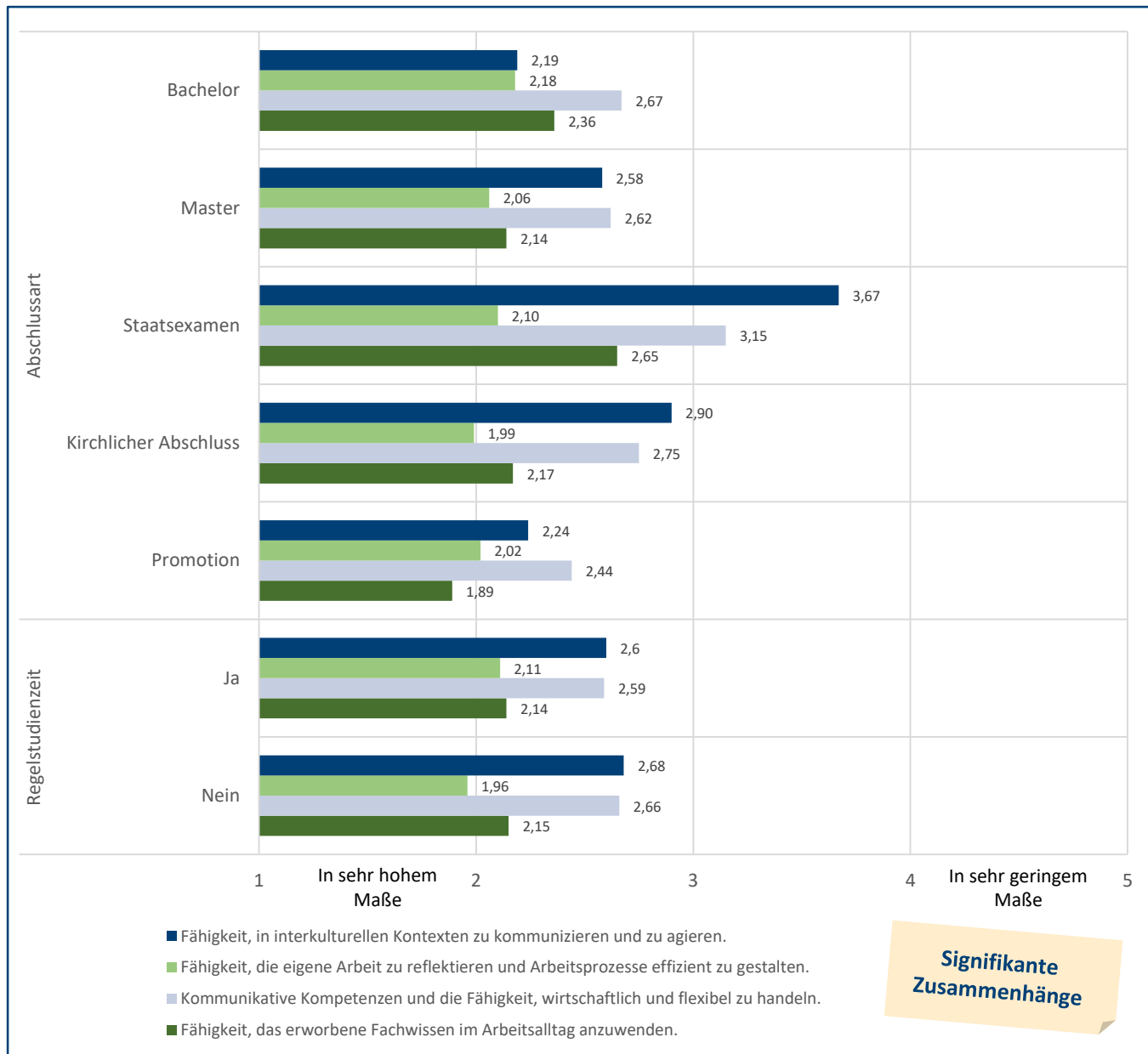


Betrachtet man die vorherigen Kompetenzen, reduziert auf vier zusammengefasste Kompetenzfaktoren, und den Einfluss von soziodemografischen Merkmalen auf diesen Erwerb während des Studiums kann auf folgende signifikante Einflüsse verwiesen werden:

Im Großen und Ganzen zeigt sich zunächst, dass die Fähigkeit in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren und die kommunikativen Kompetenzen und die Fähigkeit, wirtschaftlich und flexibel zu handeln, von fast allen sozialen Gruppen schlechter bewertet wird als die übrigen zwei Kompetenzfaktoren. Weiterhin kann dargestellt werden, dass weibliche und männliche Absolvent_innen den Kompetenzerwerb im Studium unterschiedlich bewerten, es aber auch Unterschiede in den verschiedenen Gruppen hinsichtlich der Staatsangehörigkeit und dem Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung gibt. Hierbei zeigt sich deutlich, dass Absolvent_innen mit deutscher Staatsbürgerschaft oder mit einer Hochschulzugangsberechtigung, die in Deutschland erworben wurde, viel kritischer in der Bewertung der Kompetenzvermittlung an der Universität Göttingen sind.

Diese schlechtere Bewertung des Kompetenzerwerbs setzt sich auch bei Absolvent_innen fort, die während des Studiums keine Kinder im Haushalt hatten und angaben, unter einer chronischen Erkrankung während des Studiums gelitten zu haben.

4.1.2. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf den Kompetenzerwerb im Studium

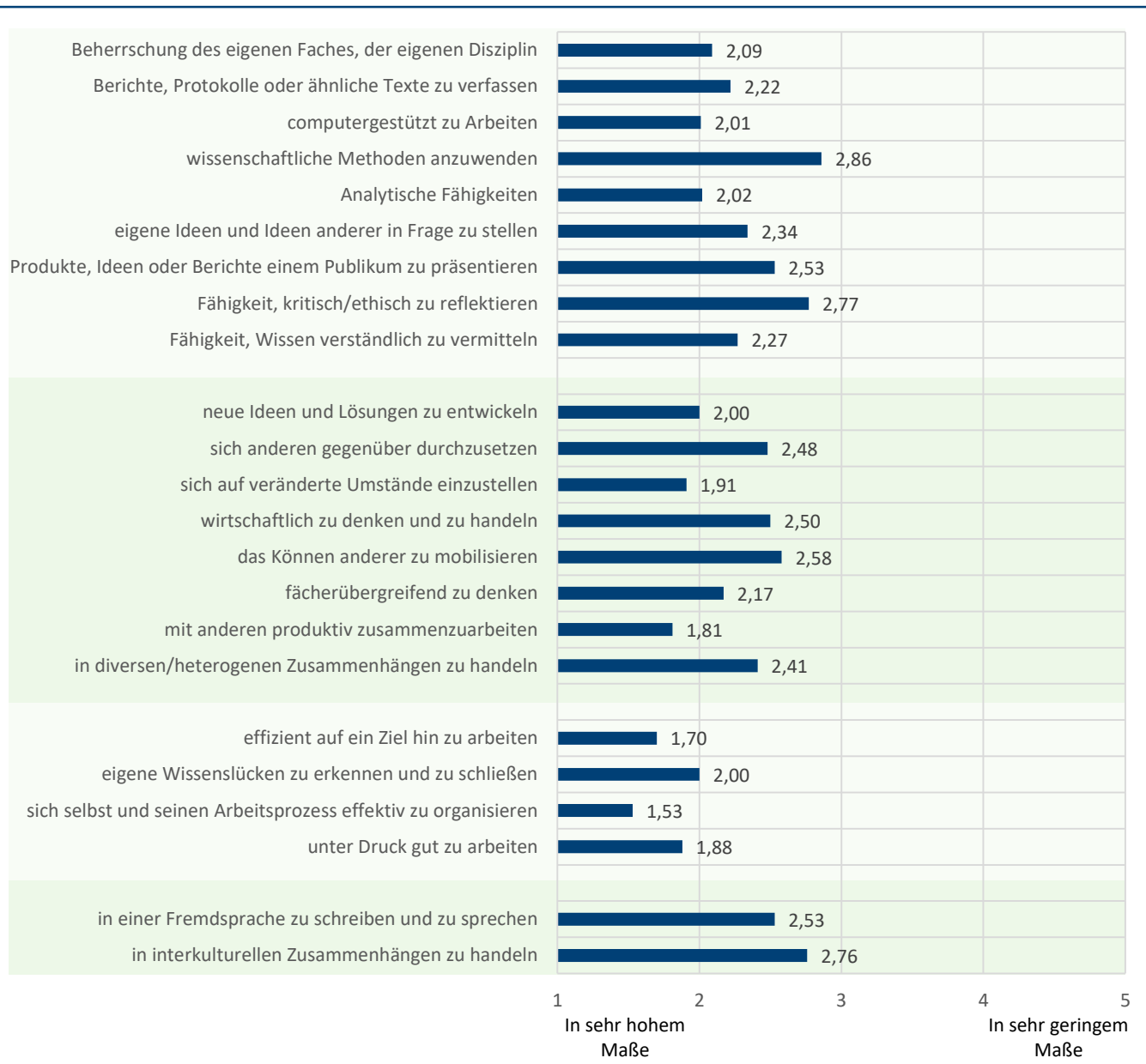


Betrachtet man die Bewertung des Kompetenzerwerbs im Hinblick auf die studiumsbezogenen Merkmale, wie zum Beispiel der Abschlussart, der Durchführung des Studiums in Regelstudienzeit, der Prüfungsnote oder aber der Anzahl der benötigten Fachsemester, lassen sich folgende Zusammenhänge aufdecken:

Die Bachelor- aber auch Promotionsabsolvent_innen bewerten den Kompetenzerwerb im Großen und Ganzen viel positiver als zum Beispiel die Absolvent_innen eines Master- oder Staatsexamensstudiengangs. Sehr schlecht in der Bewertung fällt dabei der Kompetenzerwerb der Staatsexamensabsolvent_innen hinsichtlich der Fähigkeit, in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren, aus.

Hinsichtlich der Durchführung des Studiums in Regelstudienzeit oder das Studieren über die Regelstudienzeit hinaus lassen sich keine großen Unterschiede feststellen. Weitere Analysen zeigen aber, dass je mehr Fachsemester bis zur Absolvierung des Studiums benötigt werden, auch die Bewertung der vier Kompetenzfaktoren schlechter wird. Dieser Zusammenhang spiegelt sich auch in der Note wider, so dass Absolvent_innen mit schlechteren Abschlussnoten auch den Kompetenzerwerb an der Universität Göttingen kritischer bewerten.

4.2. Kompetenznutzung im Beruf

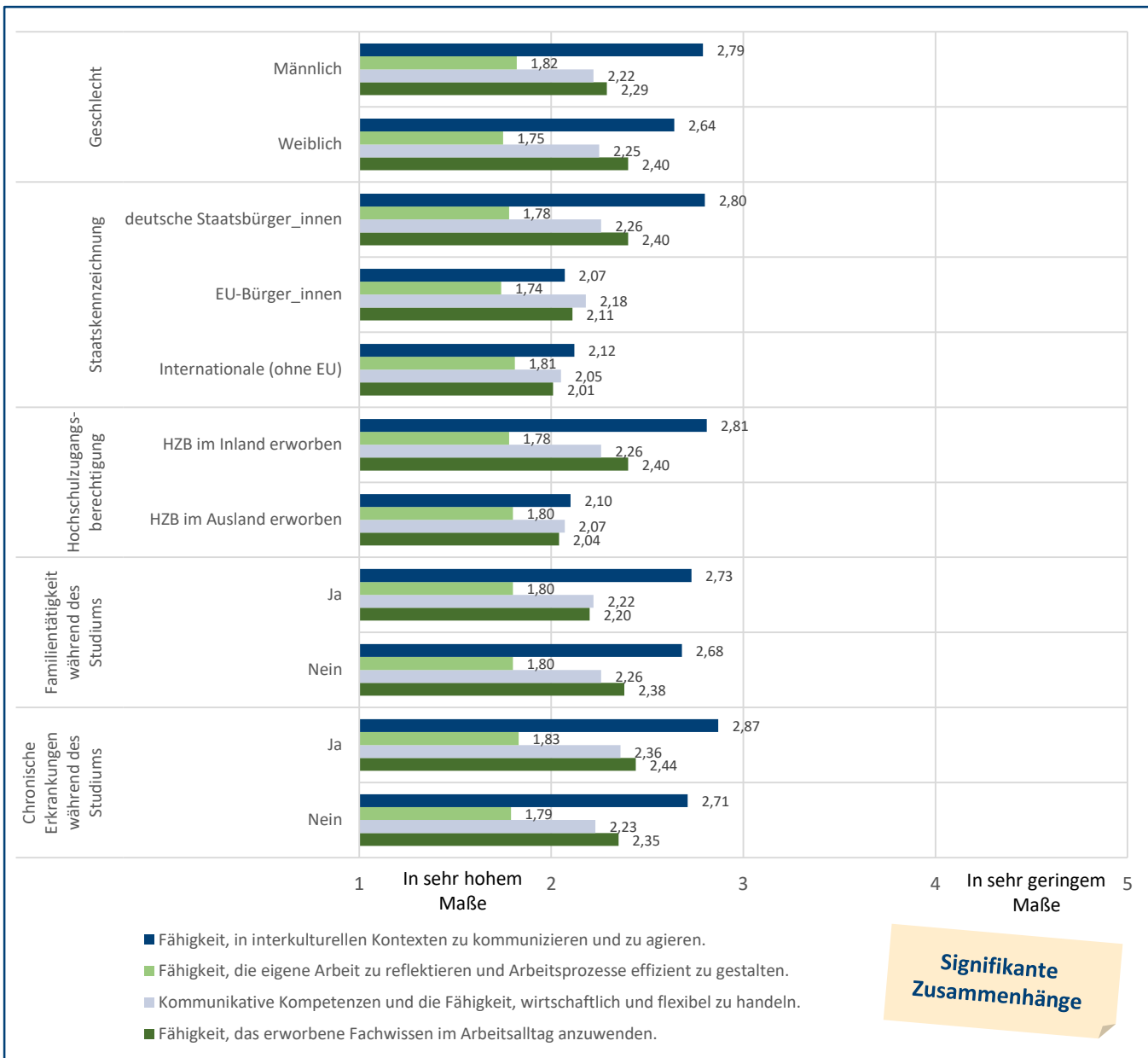


Neben dem Kompetenzerwerb im Studium ist es auch wichtig zu wissen, welche Kompetenzen von den Absolvent_innen der Universität Göttingen im Beruf gefordert werden und welche diese eher weniger nutzen.

Die nebenstehende Grafik zeigt das Nutzungsverhalten der Absolvent_innen hinsichtlich jeder einzelnen Fähigkeit/Kompetenz. Ersichtlich wird dabei vor allem, dass die Fähigkeiten wissenschaftliche Methoden anzuwenden, kritisch/ethisch zu reflektieren und in interkulturellen Zusammenhängen zu handeln eher weniger im Beruf benötigt werden als zum Beispiel die Fähigkeiten sich selbst und seine Arbeitsprozesse effektiv zu organisieren, effizient auf ein Ziel hinzuarbeiten, unter Druck gut zu arbeiten und sich auf veränderte Umstände einstellen zu können, für die aktuelle Berufswelt von großer Bedeutung sind.

Frage: Inwieweit werden die folgenden Fähigkeiten/Kompetenzen in Ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit gefordert?

4.2.1. Einfluss der soziodemografischen Merkmale auf die Kompetenznutzung im Beruf



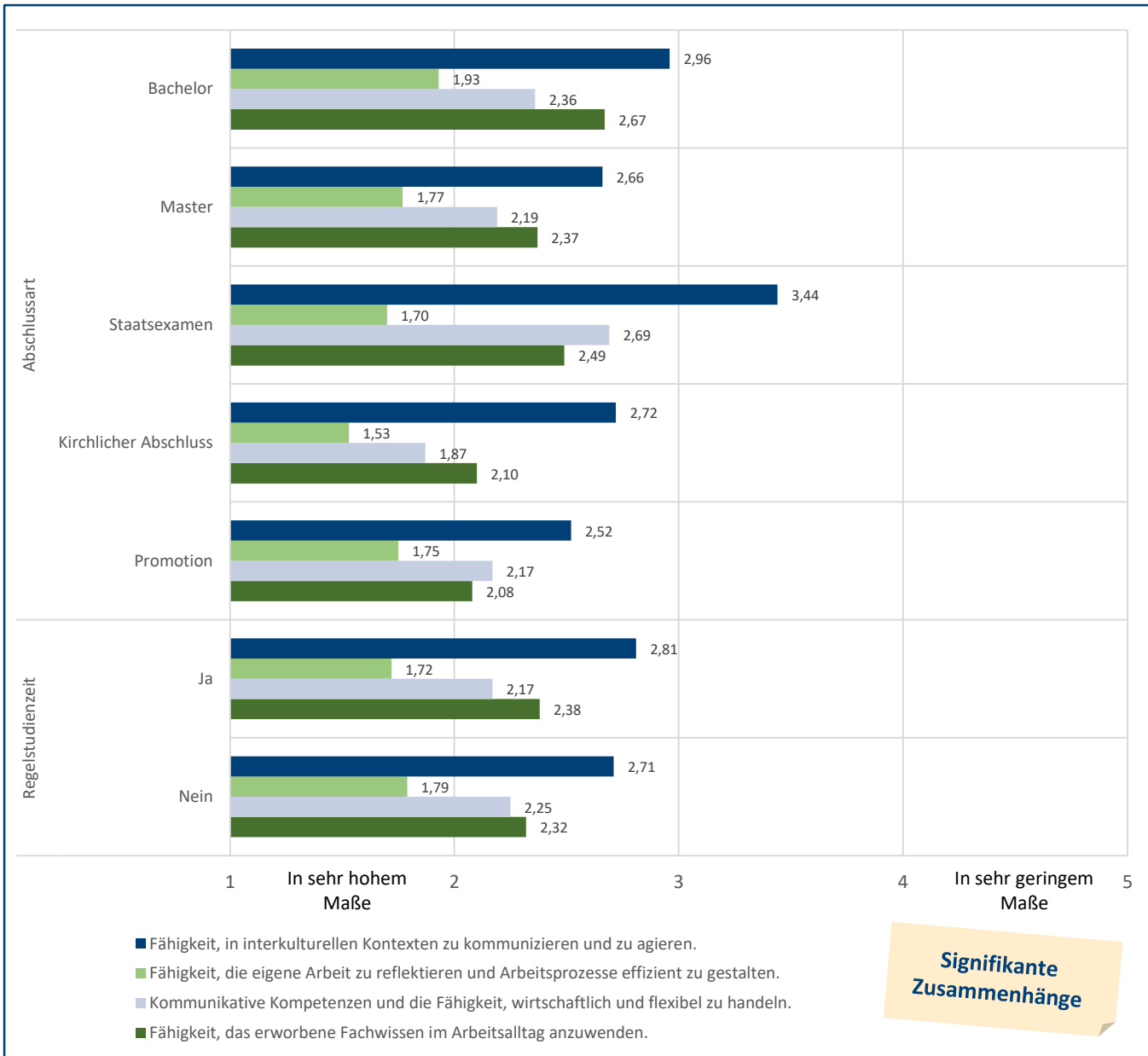
Kontrastiert man die vorherigen Ergebnisse noch einmal in Bezug auf die soziodemografischen Merkmale, können folgende Zusammenhänge herausgestellt werden:

Das biologische Geschlecht unserer Absolvent_innen veranschaulicht, dass sowohl weibliche als auch männliche Absolvent_innen die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und Arbeitsprozesse effizient zu gestalten am Wichtigsten für den Berufsalltag bewerten, wohingegen die Fähigkeit, in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren, eher weniger in Berufskontexten genutzt wird.

Ersichtlich ist weiterhin auch, dass deutsche Staatsbürger_innen die Fähigkeit, in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren am wenigsten im Berufsalltag nutzen, was eventuell dadurch erklärt werden kann, dass EU-Bürger_innen und internationale Absolvent_innen häufig ins Ausland zum Arbeiten zurückgehen.

Die Familiertätigkeit und die Angabe des Vorhandenseins einer chronischen Erkrankung während des Studiums zeigen weiterhin ein ähnliches Bild der Bewertung der Kompetenznutzung im Beruf.

4.2.2. Einfluss der studiumsbezogenen Merkmale auf die Kompetenznutzung im Beruf

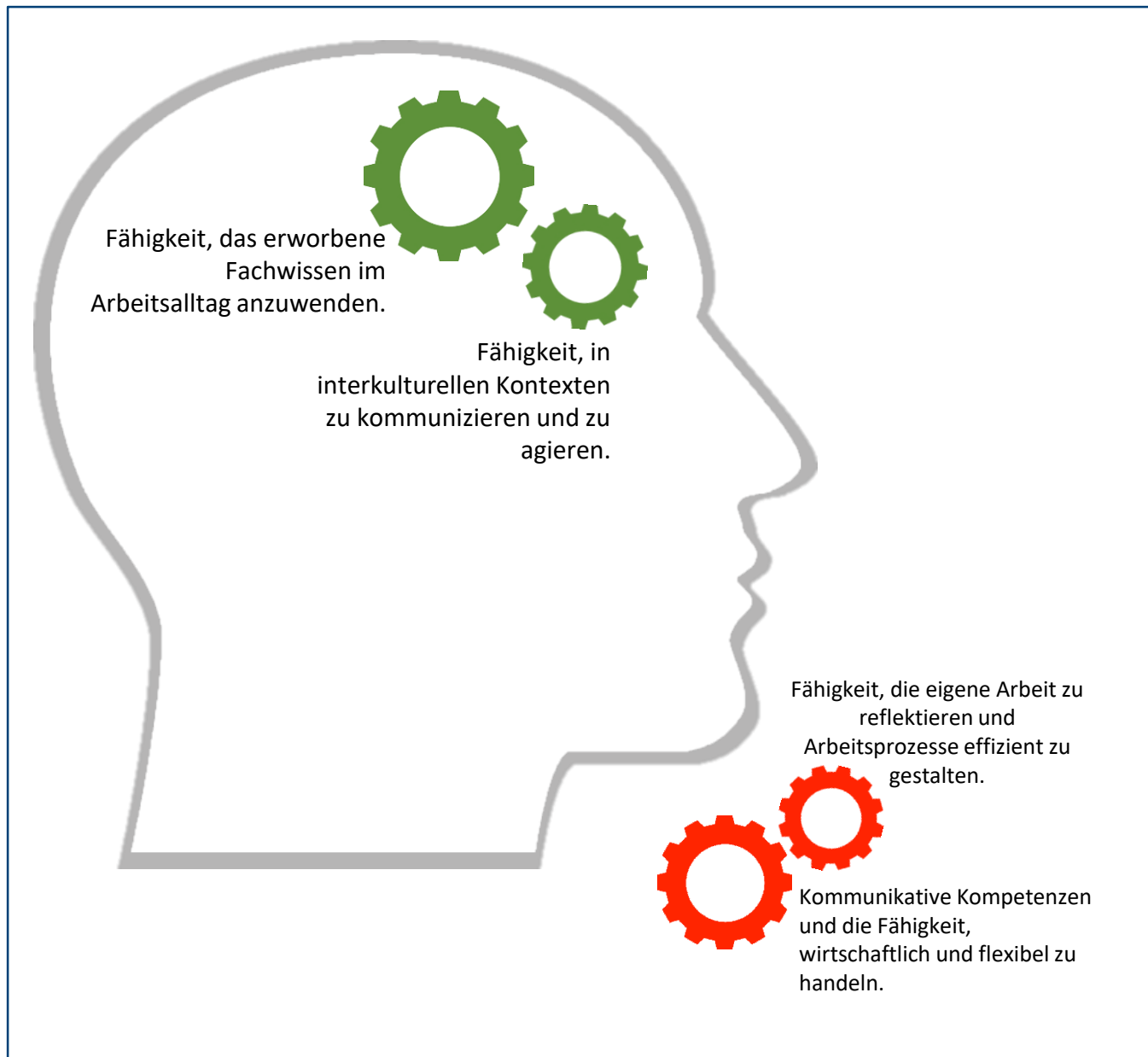


Der Einfluss der Bewertung, wie häufig eine Fähigkeit/Kompetenz im Berufsalltag verwendet wird, hängt ebenfalls stark von den studiumsbezogenen Merkmalen ab.

Hier zeigt sich, dass Absolvent_innen der Staatsexamensstudiengänge die Fähigkeit, in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren, als eine Kompetenz bewerten, die eher in geringem Maße im Berufsalltag genutzt wird als dies bei anderen Abschlussarten der Fall ist. Demgegenüber nutzen aber alle Absolvent_innen die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und Arbeitsprozesse effizient zu gestalten, am Häufigsten.

Hinsichtlich der Angabe, ob die Absolvent_innen ihr Studium in Regelstudienzeit absolviert haben, können nur geringe Unterschiede festgestellt werden, wobei auch hier deutlich wird, dass je länger ein_e Absolvent_in für den angestrebten Studienabschluss benötigt, desto schlechter fällt auch die Bewertung der Kompetenznutzung im Beruf ausfällt. Dieser Zusammenhang zeigt sich weitgehend auch bei der Abschlussnote, so dass Absolvent_innen mit besseren Noten auch die Kompetenznutzung im Berufsalltag besser bewerten.

4.3. Vergleich zwischen dem Kompetenzerwerb und der Kompetenznutzung



Wie zum Anfang des Kapitels beschrieben, können die insgesamt 23 Kompetenzfragen der Absolvent_innenbefragung in vier Kompetenzfaktoren zusammengefasst werden.

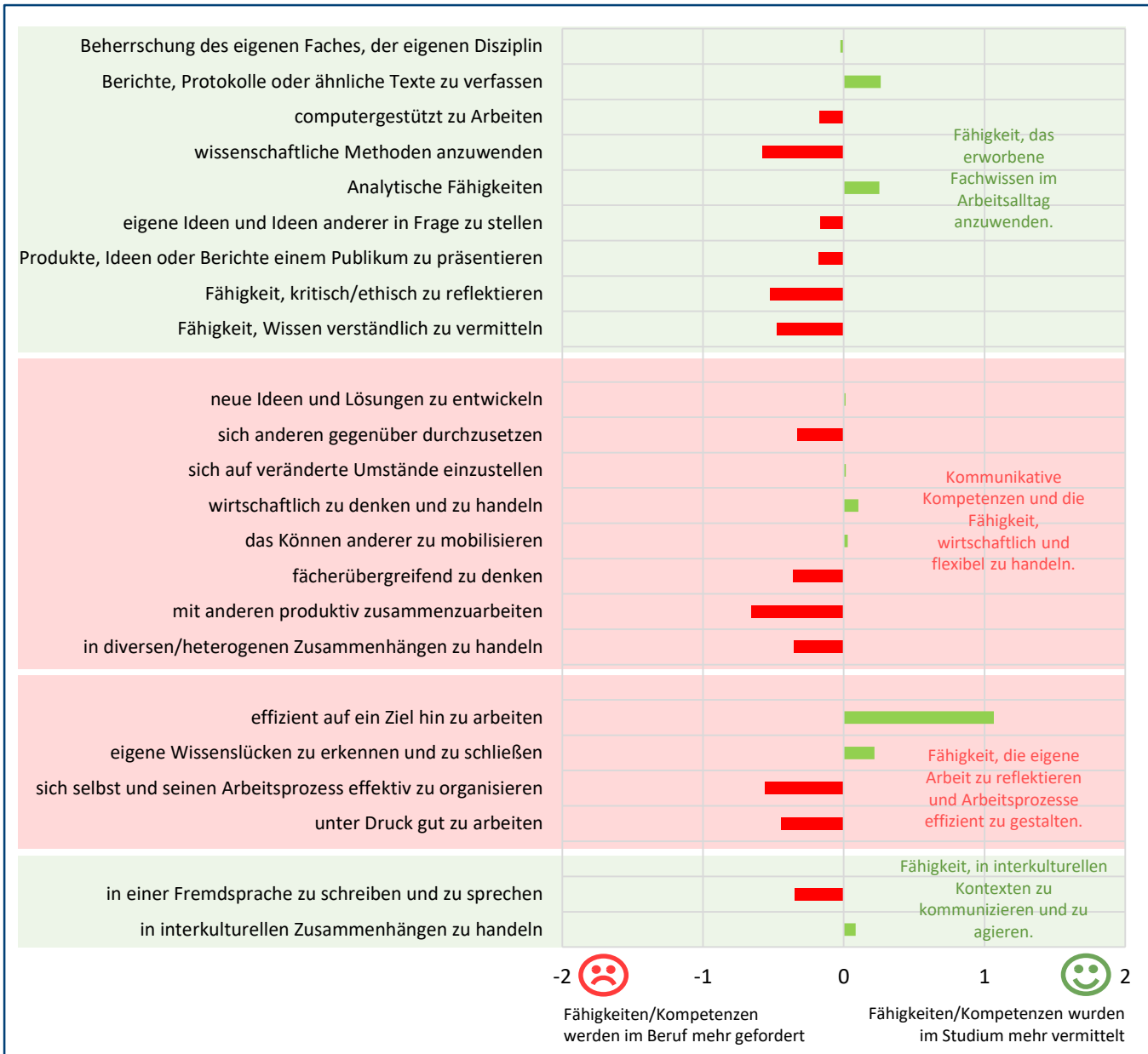
Die nebenstehende Grafik veranschaulicht, welche Fähigkeiten von den Absolvent_innen als ausreichend für ihre jeweilige berufliche Tätigkeit bereits im Studium vermittelt wurde, und denjenigen Fähigkeiten, wo die Absolvent_innen während ihrer beruflichen Tätigkeit bei sich noch Defizite festgestellt haben.

Die Fähigkeit, das erworbene Fachwissen im Arbeitsalltag anzuwenden und die Fähigkeit, in interkulturellen Kontexten zu kommunizieren und zu agieren sind, nach Angaben der Absolvent_innen, in ausreichendem Maße während des Studiums vermittelt worden und führen im beruflichen Alltag der Absolvent_innen zu keinen Problemen.

Anders stellt es sich bei der Fähigkeit, die eigenen Arbeitsprozesse effizient zu gestalten und der Fähigkeit, wirtschaftlich und flexibel zu handeln, dar. Diese beiden Kompetenzfaktoren werden in der derzeitigen Berufswelt der Absolvent_innen viel häufiger benötigt, als sie im Studium vermittelt und erworben wurden.

Die nachfolgende Folie zeigt dabei noch einmal, welche einzelnen Kompetenzen dabei viel mehr im Beruf gefordert werden als diese im Studium erworben wurden.

4.3. Vergleich zwischen dem Kompetenzerwerb und der Kompetenznutzung



Wenn die einzelnen Kompetenzfaktoren noch einmal in ihre jeweiligen Fähigkeits- und Kompetenzitems aufgesplittet werden, zeigt sich detailliert, welche Kompetenzen an der Universität Göttingen verstärkt vermittelt werden könnten, damit die Absolvent_innen ein ausgewogenes Kompetenzniveau erreichen, um ihre jeweiligen Berufswelten gut bewältigen zu können.

Ein großes Defizit kann vor allem bei den Fähigkeiten, wissenschaftliche Methoden anzuwenden, produktiv mit anderen zusammenzuarbeiten und sich selbst und seine Arbeitsprozesse effektiv zu organisieren herausgestellt werden, wohingegen die Fähigkeiten, effizient auf ein Ziel hin zu arbeiten, Berichte, Protokolle oder ähnliche Texte zu verfassen, analytisch zu arbeiten und eigene Wissenslücken zu erkennen und zu schließen, in großem Umfang an der Universität Göttingen erworben, aber nicht in vollem Umfang im Berufsalltag genutzt werden.

Da die hier dargestellten Analysen sich auf alle Absolvent_innen des Prüfungsjahrganges 2017 beziehen, kann eine detailliertere Betrachtung auf Studiengang- und Studienfachebene in Zusammenhang zum ausgeübten Tätigkeitsfeld zu anderen Ergebnissen in Bezug auf die benötigten Kompetenzen in der Tätigkeit führen.

5. Kontakt

Georg-August-Universität Göttingen

Abteilung Studium und Lehre

Bereich Qualitätsmanagement

Christina Höhmann

Wilhelmsplatz 2

37073 Göttingen

Tel.: 0551 – 39 21899

E-Mail: christina.hoehmann@zvw.uni-goettingen.de

Homepage: <http://www.uni-goettingen.de/qualitaetsmanagement>

Team der Absolvent_innenbefragung

Bettina Buch

Tel.: 0551 – 39 25401

Sylvia Rapp

Tel.: 0551 - 39 24888

E-Mail: absolventenbefragung@uni-goettingen.de