



Nicole Tamka

Alumni – Ein Leben lang!

Auftaktveranstaltung „Perspektiven der Alumni-Arbeit an der JLU“ der drei Gießener Graduiertenzentren, des zentralen Alumni-Service im ZfbK und des ZfL

Am 22. und 23. Juni 2015 fand an der Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU), unterstützt durch die Gießener Hochschulgesellschaft (GHG), die Veranstaltung „Perspektiven der Alumni-Arbeit an der JLU“ statt. Konzipiert und organisiert wurde die Auftaktveranstaltung durch den zentralen Alumni-Service am Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen (ZfbK) und die in der Alumni-Arbeit aktiven Kolleginnen und Kollegen im Gießener Graduiertenzentrum für Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (GGS), im Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK), im International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC), im International Giessen Graduate Centre for the Life Sciences (GGL) und im Zentrum für Lehrerbildung (ZfL). Neben den KollegInnen in den genannten zentralen Einrichtungen versammelte die Veranstaltung neben dem Vizepräsidenten für Studium und Lehre, Prof. Dr. Adriaan Dorresteyn, VertreterInnen aus den Fachbereichen 01, 07 und 08, der Pressestelle, dem Präsidialbüro, des Akademischen Auslandsamtes und der GHG. Insgesamt verfolgte die Veranstaltung das Ziel, die im Bereich Alumni aktiven KollegInnen an der JLU zu vernetzen und gemeinsam ein Gesamtkonzept für den Auf- und Ausbau der Alumni-Arbeit an der JLU Gießen zu entwickeln. Um diesen beiden Zielen gerecht zu werden, bestand die Veranstaltung aus einem einführenden Vortrag von Frau Dr. Susanne Padberg (Alumniverein der Universität Siegen). Darauf folgte ein von Frau Dr. Padberg moderierter Workshop zu den Themen: (1) Bestandsaufnahme: Perspektiven und Erwartungen der Beteiligten, (2) wichtige Voraussetzungen und Elemente der Alumni-Arbeit, (3) Identifikation gemeinsamer Herausforderungen und Ressourcen und (4) Entwurf eines Konzepts zur effektiven Zusammenarbeit

von zentralen und dezentralen Alumni-Aktivitäten.

Der Abendvortrag im Senatssaal der Universität wurde durch ein Grußwort des Vizepräsidenten für Studium und Lehre, Prof. Dr. Adriaan Dorresteyn, eröffnet. In seiner Begrüßung verwies der Vizepräsident auf die hohe Relevanz der Alumni-Arbeit für die JLU und motivierte die zentren- und fächerübergreifende Zusammenarbeit in diesem Bereich sehr. Der Vortrag von Frau Dr. Padberg, „Impulse aus den Erfahrungen der Alumni-Arbeit an der Universität Siegen“, zeigte deutlich die Komplexität einer vernetzten Alumni-Arbeit in der Klärung von Zielen, Erwartungen und Strukturen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Alumni-Arbeit seit dem Jahr 2000 zunehmend an deutschen Hochschulen etabliert hat und auch als Aufgabe in Hochschulgesetzen verankert wird. Alumni-Konzepte werden nach hochschulspezifischen Anforderungen ausgerichtet und Angebote im Rahmen der Möglichkeiten gestaltet. Nach anfänglichen ehrenamtlichen dezentralen Initiativen gibt es zunehmend zentrale Einrichtungen für Alumni-Arbeit. Dabei werden vermehrt Konzepte, die eine Kombination von zentraler und dezentraler Alumni-Arbeit vorsehen, umgesetzt.

Eine erfolgreiche Alumni-Arbeit wird von einer nachhaltigen Bindung der zukünftigen Alumni zu ihrer Hochschule getragen. Diese Nachhaltigkeit hängt davon ab, welche Erfahrungen die Studierenden im Studium gemacht haben, was ihre Fachinteressen sind und welche Emotionen sie mit ihrer Hochschule verbinden. Eine positive Bindung zur eigenen Hochschule muss schon in der Studienphase entwickelt werden, damit die AbsolventInnen zukünftig sowohl untereinander als auch mit ihrer Hochschule Kontakt halten. Die Determinanten dieser Bindungsbereitschaft wurden bereits 2001 in einer

CHE-Studie mit dem Ergebnis untersucht, dass Alumni sich dann mit ihrer Alma Mater verbunden fühlen, wenn sie in das akademische und auch in das soziale System Hochschule integriert wurden (emotionales Commitment), sie mit der Qualität der Lehre zufrieden waren und den Hochschulangehörigen vertrauten.¹ Von dieser Bindung profitieren Hochschulen und Alumni. Der Nutzen und Mehrwert für Hochschulen lässt sich an folgenden Aspekten verdeutlichen. Der erste Aspekt ist das "fundraising". Hierunter versteht man den Aufbau und das Pflegen von Kontakten mit den Zielen "Know-how raising", Fundraising und Marketing. Mit dem Know-how raising verbindet sich die Idee, Alumni als Vermittler/Partner für die berufliche Praxis zu akquirieren. Sie können Studierende bei der beruflichen Orientierung und beim Berufseinstieg unterstützen. Darüber hinaus können sie als Kooperationspartner für Forschung und Entwicklung und bei Drittmittelprojekten dienen. Unter Fundraising wird die individuelle Unterstützung oder Vermittlung in Unternehmen verstanden, die zum Beispiel zu Stipendien, Projekten oder Stiftungen an die Hochschule führen kann. Schließlich können Studierende auch aktiv Marketing für die Hochschule betreiben, in dem sie national und international Studierende werben und damit auch zur Profilbildung der Hochschule beitragen. Für die Alumni selbst bleibt die Hochschule Ansprechpartner für Weiterbildung und Kooperation sowie für den Austausch mit anderen Alumni. Dabei haben Alumni bezogen auf ihre jeweilige Lebensphase und der Branche, in der sie tätig sind, unterschiedliche Interessen. Diese lassen sich im Alumni-Life-Cycle² abbilden, in dem, vergleichbar dem lebenslangen Lernen, deutlich wird, dass man ein Leben lang Alumni der eigenen Hochschule sein kann. Dabei werden fünf Lebensphasen voneinander unterschieden. Die erste Phase (Prä-Phase) bezieht sich auf die Studierenden, deren Bindungsbereitschaft abhängig ist von der emotionalen Verbundenheit mit ihrer Hochschule. Diese sollte bereits während des Studiums gefördert werden. In der Phase der Young Professionals (ca. 25–30 Jahre) ist das wesentliche Interesse der Alumni, beim Berufseinstieg unterstützt zu

werden. Darauf folgt die Phase der Professionals (ca. 30–40 Jahre), in der insbesondere ein Interesse an Karriereentwicklung und Fachaus-tausch besteht. In diesen beiden Phasen ist es laut Wömpener und Rohlmann besonders schwierig, den Kontakt zu den Alumni zu halten und es kann zu einer „Bindungs- und Kontakt-delle“ mit den Alumni-Organisationen kommen.³ Um dieser Delle vorzubeugen, ist es deshalb besonders wichtig, schon die Studierenden, die vor Ort sind, in die Alumni-Arbeit einzubeziehen und Angebote für sie zu gestalten. Führungskräfte (ca. 35–50 Jahre) haben sich in ihrer Branche bereits etabliert und sind eher an fächerübergreifenden Kooperationen und Projekten interessiert. Mit zunehmendem Lebensalter (ab ca. 50 Jahren) erleben die Senior Professionals – z.B. verbunden mit dem Studieneinstieg ihrer eigenen Kinder – eine neue emotionale Zugehörigkeit zur Alma Mater, die sich nicht nur in der Weitergabe von Wissen, sondern auch in der finanziellen Unterstützung der eigenen Hochschule ausdrücken kann. Diese Lebensphasen der Alumni sollten sich auch in den organisatorischen Strukturen des Alumni-Managements an der Universität ausdrücken. Dazu ist es zunächst wichtig zu klären, welche Organisationsform die Alumni-Arbeit an der Hochschule haben soll. Hier sind verschiedene Formen wie ein eingetragener Verein, ein organisiertes Netzwerk ohne Vereinsstruktur oder ein informelles Netzwerk denkbar. Zudem sollte die gewählte Organisationsform in die Hochschulstruktur auf zentraler und dezentraler Ebene eingebunden werden. Für eine erfolgreiche Alumni-Arbeit ist die Verbindung dieser beiden Ebenen notwendig. Eine weitere strukturelle Verankerung der Alumni-Arbeit in der Hochschule besteht in der Zusammenarbeit mit Abteilungen, die Schnittstellen zur Alumni-Arbeit darstellen. Dazu gehören die Abteilungen für Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, der Career Service sowie die Abteilungen für (Wissens-)Transfer, Weiterbildung und Fundraising. Die zentrale Alumni-Arbeit sollte ihren Schwerpunkt im Gegensatz zur dezentralen in folgenden Bereichen haben: in der Bereitstellung einer zentralen Infrastruktur, dem Bündeln der Ressourcen, der organisatorischen Einbin-



Abb. 1: Die Arbeitsgruppe. Im Hintergrund (von links nach rechts): Kristian Rauschan, Simone Herrholz, Dr. Susanne Padberg. Vorne links: Dr. Lorna Lück, Prof. Dr. Volker Wissemann, Dr. Eva-Maria Aulich. Vorne rechts: Nicole Tamka, Annette Huppert. (Foto: Benjamin Frank-Morgan)

derung in zentrale Aufgabenbereiche der Hochschule sowie der Anbindung an die Hochschulleitung. Dezentral sollte es eher darum gehen, über das Studienfach ein Commitment der Studierenden zu ihrem Studium und der Hochschule herzustellen. Außerdem sollte dezentral ein Interesse darin bestehen, stabile Fachkontakte und einen intensiven Fachaustausch zwischen Alumni und Hochschule zu etablieren. Die koordinierte Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Ebene besteht dann insbesondere darin, eine Strategie für die Organisationsform zu finden. Zudem müssen Ziele, Maßnahmen, Organisationsabläufe und eine gemeinsame Kommunikationsstrategie für die Alumni-Arbeit abgestimmt werden.

Beispiel Siegen

Die Abbildung dieser Erkenntnisse zur Alumni-Arbeit in der organisatorischen Struktur des Alumni-Managements wurden in der Darstellung der Alumni-Arbeit an der Universität Siegen sehr deutlich und konnten im Rahmen des Workshops mit den Aktiven im Bereich Alumni auch für die JLU diskutiert werden. In einem Organisationsentwicklungsprozess seit dem Jahr 2000 wurde das Alumni-Management an der Universität Siegen initiiert und etabliert. Im Vergleich zur JLU Gießen mit über 28.000 Studierenden, von denen ca. 2.500 ausländische Stu-

dierende sind, ist die Universität Siegen mit über 18.000 Studierenden bei einem ähnlich hohen Anteil von insgesamt 2.146 ausländischen Studierenden sehr viel kleiner. Das vergleichbar breite Fächerspektrum, organisiert in vier Fakultäten, der hohe Anteil an internationalen Studierenden und die langjährige Erfahrung machen das Beispiel der Universität Siegen im Hinblick auf die Entwicklung der Alumni-Arbeit für die Universität Gießen interessant und wertvoll für eigene zukünftige Vorhaben. Ein näherer Blick auf die Organisationsstrukturen des Alumni-Verbandes zeigt, dass er aus dem Alumni-Netzwerk und dem „Alumni-Büro“, der zentralen Einrichtung des Alumni-Managements und zugleich Servicestelle für die 15 dezentralen Alumni-Organisationen auf Fakultätsebene, besteht. 14 der dezentralen Alumni-Organisationen sind mit dem Alumni-Verband vernetzt, davon sind neun als Vereine und vier als Fachnetzwerke organisiert. In Zahlen ausgedrückt bedeutet das eine Vernetzung von ca. 14.000 Teilnehmenden im Alumni-Netzwerk der Universität Siegen. Davon können 5.325 Teilnehmende den dezentralen Alumni-Organisationen zugeordnet werden. Diese Vernetzung ist über das Alumni-Portal organisiert. Es ermöglicht den Alumni neue Kontakte zu knüpfen und alte zu pflegen. Mit Hilfe des Portals können der private und fachliche Austausch mit ehemaligen StudienkollegInnen und Freunden aufrechterhalten

und wertvolle Netzwerke für die eigene Zukunft gebaut werden.

Diesem Status quo bzgl. Größe und Ausstattung der Alumni-Arbeit an der Universität Siegen geht eine mehrjährige und -stufige Entwicklung voraus, die in den Jahren 1999 und 2000 mit einem Organisationsentwicklungsprozess an der Universität Siegen begann. Im Rahmen dieses Prozesses wurde Alumni-Arbeit für die Universität Siegen als relevant eingestuft und die Entwicklung für ein Alumni-Konzept in der Forschungstransferstelle, einer Stabsstelle des Rektorats, verordnet. Zu diesem Zeitpunkt gab es bereits drei Alumni(Absolventen)-Organisationen, zwei „Freunde-und-Förderer“-Gruppen sowie ein Fachnetzwerk. Ziel der Konzeptentwicklung, legitimiert durch einen Beschluss des Rektorats, war zum damaligen Zeitpunkt die Etablierung eines zentralen Netzwerkes, das nicht als zentraler Verein eingerichtet werden sollte, um nicht in Konkurrenz zu den bereits bestehenden dezentralen Alumni-Organisationen zu stehen. Vielmehr sollte dieses Netzwerk die dezentralen Alumni-Organisationen integrieren und den Aufbau von weiteren dezentralen Alumni-Organisationen, so genannten „Alumni-Fachgruppen“, unterstützen. Um dem Ziel des Auf- und Ausbaus der Alumni-Arbeit an der Universität Siegen gerecht zu werden, wurde im Juni 2001 als Initialveranstaltung der hochschulweite Alumni-Tag durchgeführt. Dieser diente insbesondere der internen und externen Kommunikation der Alumni-Idee und brachte als Ergebnis zwei neue dezentrale Alumni-Organisationen in der Chemie sowie der Elektrotechnik und Informatik hervor. In diesem Sinne wurde das zentrale Netzwerk als zentrale Infrastruktur- bzw. Service-Stelle für dezentrale Alumni-Gruppen und damit als Alumniverbund aller bereits existierenden Gruppen etabliert. So konnte der Alumniverbund von Anfang an in das Hochschulmanagement der Universität Siegen eingebunden werden. Diese Einbindung zeigte sich in den darauf folgenden Jahren in unterschiedlicher Weise. Zunächst war der Alumniverbund von 2000–2004 in die bereits erwähnte Forschungstransferstelle eingegliedert. Von 2004–2008 wurde der Verbund neben der Forschungstransferstelle und

der Pressestelle eine eigenständige Stabsstelle. In einem weiteren Schritt wurde an der Universität Siegen ein Student Service Center, in dem entlang des Student Lifecycle⁴ die Studienberatung, der Career Service und der Alumniverbund zusammengeführt wurden, gegründet. Das Student Service Center wurde als zentrale Einrichtung mit Anbindung an das Prorektorat Lehre und Weiterbildung etabliert. Im Jahr 2011 erfuhr der Alumniverbund eine neue Zuordnung zum Prorektorat Industrie, Technologie- und Wissenstransfer. Schließlich wurde der Alumni-Verbund 2013 bislang zum letzten Mal organisatorisch in der neugegründeten Stabsstelle connect.us zugeordnet, welche den Technologie- und Wissenstransfer mit dem Alumni- und Career Service verband. Insgesamt wurde connect.us wiederum der Hochschulleitung mit einer starken Verbindung zu Transfer- und Career-Themen zugeordnet. Die Verortung auf Ebene der Hochschulleitung unterstreicht auch, dass zentrale Alumni-Arbeit ein Schwerpunkt an der Universität Siegen ist. Insgesamt zeigt die Entwicklung, dass für die Etablierung der Alumni-Arbeit an einer Hochschule, deren organisatorische Verortung und die damit zusammenhängenden personellen und finanziellen Ressourcen eine wesentliche Rolle spielen. Der Auf- und Ausbau ist dann besonders erfolgreich, wenn alle hochschulischen Akteure an einem Strang ziehen und die Arbeit an den Schnittstellen zu den Fakultäten und Stabsstellen vorangerieben und gewinnbringend genutzt werden. Im und in der Folge dieses Organisationsentwicklungsprozesses zeigte sich, welche Aufgaben, Maßnahmen und Angebote zentral bzw. dezentral verortet und durchgeführt wurden. Es lassen sich folgende zentrale und dezentrale Aufgaben unterscheiden:

- Alumniverbund, zentral:
 - Infrastruktur für das Alumni-Netzwerk (Alumni-Portal, Datenbank) mit Partizipation der dezentralen Alumni-Organisationen
 - Unterstützung der dezentralen Gruppen in ihren Aktivitäten: Beratung, „Back-Office“, Veranstaltungen
 - Zentraler Ansprechpartner/Servicestelle für alle Alumni (Portal: opt in)⁵

- Initiierung und Durchführung von fachübergreifenden Projekten/Veranstaltungen mit Einbindung der dezentralen Alumni-Organisationen
- Alumni-Organisationen in den Fakultäten:
 - "Friendraising", Bindung der jungen Absolventen
 - Organisation von Fachaustausch

Zu den Maßnahmen und Angeboten, die vom Alumniverbund zentral organisiert werden, gehören insbesondere solche, die die Information und Kommunikation, aber auch den Austausch und die Vernetzung thematisieren. Zum ersten Bereich gehören insbesondere die Alumni-Website, der Alumni-Newsletter, der Versand der Universitätszeitung, die Alumni-Porträts, das Alumni-Portal sowie die Moderation der Gruppen in Social Media (XING, LinkedIn und Facebook). Im komplexen Gebiet Austausch und Vernetzung wurden neben den bereits erwähnten hochschulweiten Alumni-Tagen auch Jubiläumstreffen von Alumni oder Regionalgruppentreffen angeboten. Hierbei werden Alumni als Experten eingeladen und damit auch eingebunden. Diesen Experten-Status erfüllen Alumni auch im Mentoring-Programm „Siegen im Tandem“, bei Career-Veranstaltungen wie dem Alumni-Forum, dem ca-

reer:Forum, dem Alumni Career Day und dem studio:A, einem Career Talk mit Alumni, der in Kooperation mit studentischen Initiativen organisiert wird. Über die Einbindung als ExpertInnen hinaus geht es im Bereich Austausch und Vernetzung aber auch um die Vermittlung von persönlichen Kontakten und Kooperationsprojekten. Projekte, die speziell die internationalen Alumni in den Fokus nehmen, sind bspw. vom DAAD geförderte Alumni Summer Schools oder Alumni-Akademien zu fachübergreifenden Themen. Hier liegt der Schwerpunkt auf dem "Know-how raising" und dem Wissenstransfer. Im Gegensatz dazu konzentrieren sich die Maßnahmen und Angebote auf dezentraler Ebene eher auf den Austausch untereinander, das Friendraising sowie den Fachaustausch. Hier werden von den Alumni-Organisationen auf dezentraler Ebene Fachgruppen- und Regionaltreffen, Exkursionen, Fachvorträge oder fachspezifische Informationen (z.B. Newsletter) organisiert. Die Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Ebene fokussiert sich auf so genannte Alumni Round Table, bilaterale Abstimmungen und die Unterstützung von dezentralen Angeboten durch das Alumni-Büro.

Aufgrund der Erfahrungen aus über 15 Jahren Alumni-Arbeit an der Universität Siegen lässt

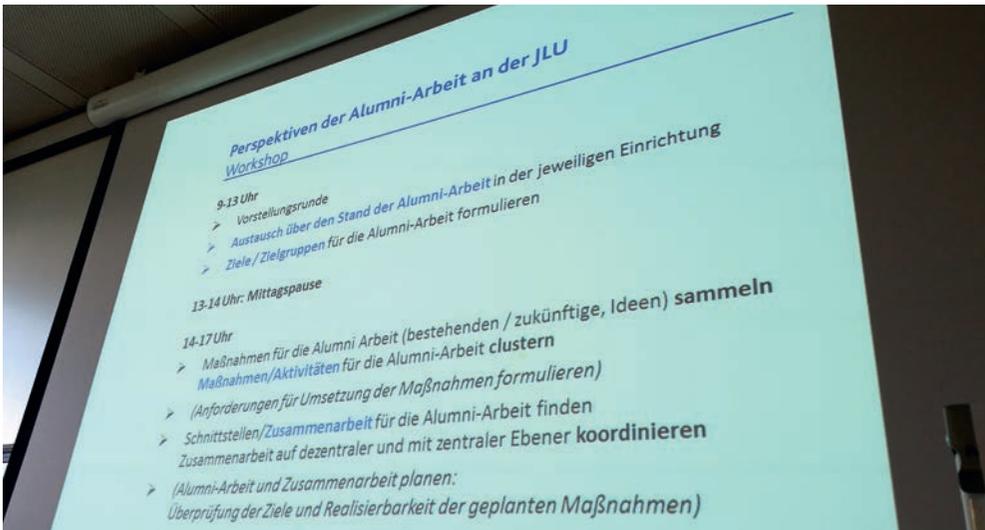


Abb. 2: Übersicht über den Workshop-Ablauf.

(Foto: Benjamin Frank-Morgan)

sich festhalten, dass das Interesse an Vernetzung in den Fachgruppen über das zentrale Netzwerk grundsätzlich vorhanden ist. Gleichzeitig wird die „klassische“ Mitglieder-Gewinnung für dezentrale Alumni-Vereine zunehmend schwieriger, weil diese bzgl. ihres Nutzens und bei kostenpflichtiger Mitgliedschaft immer stärker in Konkurrenz zu Vernetzungsmöglichkeiten im Bereich Social Media stehen. Hinzu kommt, dass dezentrale Alumni-Arbeit stetig mehr ehrenamtliches Engagement und das Nachkommen von Zusatzaufgaben neben den originären in der Fakultät erfordert. Es bedarf einer kontinuierlichen dezentralen Alumni-Arbeit, die von zentraler Seite unterstützt wird. Daneben ist die Koordination von Zuständigkeiten und Aufgaben zwischen zentralem und dezentralem Alumni-Management sinnvoll, um Überschneidungen zu vermeiden und Ressourcen zu bündeln. Zusätzlich zu einer zentralen Infrastruktur ist die Durchführung von bestimmten Projekten von zentraler Seite wie die fachübergreifende Vernetzung oder Mentoring-Programme, die auch ein Matching über die Fachgrenzen hinweg erlauben, sinnvoll und unterstützenswert. Diese Erfahrungen führten in Frau Dr. Padbergs Vortrag schließlich zu den Empfehlungen, Ziele gemeinsam zu definieren, geplante Maßnahmen auf den Nutzen und Mehrwert für die dezentrale Einrichtung und die Hochschule abzustimmen, Ressourcen zu bündeln, eine gemeinsame Infrastruktur aufzubauen sowie für die interne und externe Kommunikation ein abgestimmtes "Wording" zu finden, bei dem Begriffe wie Alumni-Netzwerk, Alumni-Gruppen, Mitglieder, Netzwerkteilnehmer etc. definiert werden.

Mit dem Wissen und den Erfahrungen aus der Universität Siegen starteten die Teilnehmenden am nächsten Tag in den ganztägigen Workshop, der ausgehend vom Austausch über den Stand der Alumni-Arbeit in der jeweiligen Einrichtung, Ziele und Zielgruppen für die Alumni-Arbeit formulierte. Außerdem wurden bereits bestehende Alumni-Maßnahmen/Aktivitäten gesammelt und im Hinblick auf Schnittstellen für die Zusammenarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene kategorisiert.

Die identifizierten Kategorien sind die Basis für die gemeinsame koordinierte Zusammenarbeit. In der sehr produktiven Workshop-Arbeit konnten schließlich Eckpunkte für den Entwurf eines Alumni-Konzeptes an der JLU erarbeitet werden. Das Kernstück des Workshops stellte das Sammeln und Clustern der bisherigen Maßnahmen und Aktivitäten dar. Dabei wurde deutlich, dass es bei den Aktivitäten in den dezentralen Einrichtungen vielerlei Überschneidungen gibt, die bislang in den dezentralen Einrichtungen zielgruppenspezifisch konzipiert und durchgeführt werden. Daneben konnten aber auch Aktivitäten wie bspw. ein gemeinsames Mentoring-Programm, die Bereitstellung von Informationen für Alumni auf Plattformen wie LinkedIn und XING, eine gemeinsam genutzte Datenbank als Infrastruktur, ein Alumni-Newsletter, Socializing-Angebote wie gemeinsame Sportturniere, ein Alumni-Day oder gemeinsame Career Days gefunden werden.

Weiterentwicklung der Alumni-Arbeit an der JLU Gießen

Die Weiterentwicklung der Alumni-Arbeit an der JLU Gießen umfasst im Anschluss an den Vortrag und den Workshop mit Frau Dr. Padberg die Entwicklung eines Alumni-Konzeptes. Im Rahmen des Konzeptes sollen der Nutzen von Alumni-Arbeit sowohl für die Hochschule als auch für die Alumni herausgearbeitet werden, damit beide Seite davon profitieren. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine koordinierte Zusammenarbeit von dezentralen und zentralen Einrichtungen, die bereits erfolgreich Alumni-Arbeit betreiben, notwendig. Dezentral gibt es an der JLU Gießen bereits einige Alumni-Initiativen wie den Verein der Ehemaligen und Förderer des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen e.V. oder die Freunde der chemischen Institute, um nur zwei der fachbezogenen Initiativen zu nennen.⁶ Auch die Gießener Graduiertenzentren und das Zentrum für Lehrerbildung arbeiten mit dem zentralen Alumni-Service bereits bei unterschiedlichen Maßnahmen zusammen. So wurden nicht nur die Auftaktveranstaltung

„Perspektiven der Alumni-Arbeit an der JLU“ zusammen organisiert, sondern aktuell auch das erstmalig an der JLU Gießen stattfindende Mentoring-Programm „MEWISMA Mentoring“. Das Programm versammelt MentorInnen und Mentees aus allen Bereichen der JLU, um in der Programmlinie 1 „Einstieg in die Promotion“ den wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Entscheidung für die Promotion zu unterstützen und in der Programmlinie II WissenschaftsmanagerInnen aus dem gesamten Bundesgebiet den „Einstieg in das Wissenschaftsmanagement“ nach der Promotion zu erleichtern. Diese koordinierte Zusammenarbeit von dezentralen und zentralen Einrichtungen der JLU Gießen soll im Hinblick auf die universitätsweite und fächerübergreifende Alumni-Arbeit ausgebaut und intensiviert werden. Dabei sollen gleichzeitig auch die fachspezifischen Alumni-Angebote und Initiativen gepflegt und für den Fachaustausch genutzt werden. Darüber hinaus ist es auch aufgrund der Erfahrungen an der Universität Siegen zu empfehlen, die Maßnahmen und Angebote im Bereich der Alumni-Arbeit entlang des Alumni-Life-Cycle zu organisieren. Dieser reicht von der Prä-Phase (Studierende) über die Young Professionals (BerufseinsteigerInnen), die Professionals

(KarriereentwicklerInnen) bis zu den Führungskräften (Etablierten) und den Senior Professionals (Wissensvermittler/finanzielle Förderer). Die Phasen der Entwicklung von Alumni sollten im Blick behalten werden, da jede von ihnen durch unterschiedliche Wünsche bzgl. Angeboten und Austausch gekennzeichnet ist. Zudem stellt ein kontinuierliches Angebot, das jede Phase in ihrer Spezifität berücksichtigt, eine erfolgversprechende Möglichkeit dar, die Alumni auf ihrem Karriereweg nicht aus den Augen zu verlieren und langfristig an die JLU zu binden.

Hinsichtlich des angestrebten Nutzens der Alumni-Arbeit für die Alumni selbst und für die Hochschule insgesamt sind folgende positive Wirkungen zu erwarten: Lebens- und Berufsphasen-spezifische Angebote entlang des Alumni-Life-Cycle bieten den Alumni ein (wissenschaftliches) Weiterbildungsprogramm, das sie bei ihrer Karriereentwicklung unterstützt. Dieses regelmäßige Zurückkehren an die Alma Mater ist zugleich verbunden mit vielfältigen Möglichkeiten des Austausches und damit der heute nicht zu unterschätzenden professionellen Netzwerkbildung. Schließlich ist die JLU Gießen ein Ort des Fachaustausches und damit auch ein Möglichkeitsraum für das Entstehen



Abb. 3: Übersicht über die im Workshop erarbeiteten Alumni-Maßnahmen.

(Foto: Benjamin Frank-Morgan)

Kurzinterview mit Benjamin Frank-Morgan, ZfbK

Zur Person

Benjamin Frank-Morgan studierte von 2006 bis 2010 den Studiengang Social Sciences (BA) und von 2010 bis 2013 den Master-Studiengang Haushalts- und Dienstleistungswissenschaften an der JLU Gießen, der Goethe-Universität Frankfurt und an der Universidad de Granada/Spanien. In seiner Studienzeit arbeitete er bereits in verschiedenen Positionen an der JLU, hierzu gehörten die Abteilungen „Forum Sprachen & Kulturen“ und „Hochschuldidaktik“ des ZfbK, das Hochschulrechenzentrum, das Kanzlerbüro und der Lehrstuhl für Vergleichende Gesundheits- und Sozialpolitik.

Weitere berufliche Erfahrungen konnte er bereits in verschiedenen Positionen sammeln. Hierzu gehörten praktische Erfahrungen im Qualitätsmanagement der Berufsgenossenschaftlichen Unfallklinik Frankfurt am Main, dem Lokal International des Studentenwerk Gießen, der Holocaust-Gedenkstätte Yad Vashem in Jerusalem und im Bundesarchiv in Berlin.

Von Mai bis November 2014 war er als Referent des Tutorenprogramms im ZfbK tätig. Seit März 2015 ist er Referent für das zentrale Career Centre und Alumni-Service im ZfbK der JLU.

Warum ist Alumni-Arbeit für die JLU wichtig?

Alumni-Arbeit ist eine strukturierte Netzwerkarbeit zwischen der JLU und ihren AbsolventInnen. Man kann es auch als eine Win-Win-Beziehung bezeichnen, da die Alumni als BotschafterInnen für die JLU fungieren und gleichzeitig ihr Know-how aus der Arbeitswelt in die Hochschule tragen. Die Beziehung zur JLU ist daher immer sehr unterschiedlich ausgeprägt, sei es als RatgeberIn, BotschafterIn, WissensvermittlerIn z.B. durch innovative Start-Ups, Stifter oder auch als Arbeitgeber. Insbesondere durch berufsorientierende Vorträge und der Organisation von Exkursionen steht der zentrale Alumni-Service damit in intensivem Kontakt mit ihren Freunden und Förderern. Der zentrale Alumni-Service im ZfbK der JLU unterstützt aber auch intern alle dezentralen Einrichtungen, die Alumni-Arbeit betreiben.

Welchen Vorteil haben Alumni, den Kontakt zu ihrer Alma Mater zu halten?

Neben der Möglichkeit, die kostenfreien Veranstaltungen und karrierebezogenen Beratungsmöglichkeiten des Career Centre zu nutzen, können Alumni beispielsweise ihr berufliches Netzwerk erweitern und die verschiedensten Angebote der JLU nutzen, sich fachlich weiterzubilden. Viele Alumni freuen sich mit ihrer Alma Mater in Kontakt zu bleiben und die aktuellen Entwicklungen unserer Universität zu begleiten und zu unterstützen. Hierzu zählen auch die Teilnahme an Alumni-Events, das Engagement als MentorIn in den verschiedenen Mentoring-Programmen oder der persönliche Kontakt zu Studierenden und MitarbeiterInnen der JLU. Dadurch können Alumni ihr individuelles Netzwerk erweitern und weiterhin den Kontakt zur Wissenschaft intensivieren. Durch verschiedenste Social-Media-Kanäle stehen wir auch Online in Kontakt zu den Alumni. Aber auch der persönliche Kontakt zu den Ehemaligen ist wichtig, viele der Ehemaligen sind heute auch angesehene Persönlichkeiten in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur. Diese stellen wir auch auf unserer Webseite vor, die auch alle anderen Angebote für Alumni präsentiert: www.uni-giessen.de/alumni.

von fächerübergreifenden Projekten und Kooperationen, die sowohl für die Weiterentwicklung der Karriere des Alumni als auch für die Hochschule in ihrem Kontakt mit Organisationen der Wirtschaft, Politik, Bildung und Öffentlichkeit von Relevanz sind. Das zeigt auch den zu erwartenden Nutzen für die Hochschule deutlich, denn Alumni-Arbeit ist eine profilbildende Maßnahme und macht die Hochschule über den Abschluss hinaus als Ort der Wissensweitergabe und -vermittlung sowie des Austausches erfahrbar. Die JLU Gießen würde auf diese Weise kontinuierlich in den Alumni-Freunde ihrer selbst finden. Und zwar solche Freunde, die bereit sind, ihr Wissen und ihre Kontakte in die Hochschule zum Nutzen ihrer Studierenden, Promovierenden und Mitarbeitenden einzubringen. Alumni sind, wenn sie eine positive emotionale Bindung zu ihrer Hochschule haben, Werbende für ihre Alma Mater national wie international. Und sie sind auch als Person oder als VertreterInnen ihrer Organisation finanzielle Förderer der Universität, was in Zeiten sinkender Grundausrüstung und dem wachsenden Druck, Drittmittel einzuwerben, eine unverzichtbare Perspektive darstellt.

Anmerkungen:

¹ Langer, Markus F.; Ziegele, Frank; Hennig-Thurau, Thorsten (2001): Hochschulbindung – Entwicklung eines theoretischen Modells. Empirische Überprüfung und Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Hochschulpraxis. Abschlussbericht zum Kooperationsprojekt Hochschulbindung (Projektsupervision: Prof. Dr. Ursula Hansen), Hannover (Lehr- und Forschungsbericht Nr. 48 des Lehrstuhls Marketing I: Markt und Konsum).

² Quelle: alumni-clubs.net e.V. Webinar „Alumni-Management für Anfänger“, Zugriff: 20. 2. 2014.

³ Rohlmann, A., und A. Wömpener (2009): „Mit langem Atem zum Erfolg – Alumni-Management als Wettbewerbsfaktor.“ Forschung & Lehre, Jg. 3: 194–195. <http://www.alumniportal-deutschland.org/mitglieder/alumni-netzwerke.html>, Zugriff: 27. 8. 2015

⁴ Vgl. dazu: Schulmeister, Rolf (2007): Der „Student Lifecycle“ als Organisationsprinzip für E-Learning. EUniversity-update Bologna. Waxmann: Münster, 45–47.

⁵ Damit ist die selbständige und freiwillige Anmeldung durch Alumni in einem Alumni-Portal gemeint. Im Gegensatz dazu wird man beim Opt-out-Verfahren automatisch und ohne ausdrückliche Erlaubnis in ein solches Portal aufgenommen.

⁶ Eine Übersicht über die fachbezogenen Alumni-Initiativen findet man auf den Seiten des Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen: <https://www.uni-giessen.de/fbz/zentren/zfbk/alumni/alumnifachbezogen>. Zugriff: 19. 1. 2016.

Kontakt:

Nicole.Tamka@zfl.uni-giessen.de