



Newsletter 01/2026

Beratungsnewsletter Studienzweifel

Liebe Kolleg:innen,

im diesjährigen Newsletter haben wir verschiedene Themen, die uns im Laufe des letzten Jahres beschäftigt haben, gesammelt. Er beinhaltet anfangs Hinweise für Tagungen, Netzwerktreffen, Ideen für Fortbildungen, sowie Leseempfehlungen. Anschließend finden sich Werkstattberichte, zur Erstellung von Podcasts und eines Moodle-Kurses mit Praxis Tipps.

Auch mit Hilfe unserer tollen wissenschaftlichen Hilfskräfte, haben wir drei Artikel verfasst, die Beratung bei Studienzweifeln und Studienabbruch thematisch vertiefen. In Kapitel 5.1 geben wir Tipps für eine milieuspezifische Beratung für Studienzweifeler:innen, basierend auf Erkenntnisse der Sinus Studienstudie. In Kapitel 5.2 beschäftigen wir uns mit Skill-based-hiring, den Future Skills und Chancen für Studienabbrecher:innen und Menschen mit „krummen Lebensläufen“. In Kapitel 5.3 richten wir den Blick auf International Studierende unter besonderem Druck und berichten über einen dazu passenden Moodle Kurs.

Am Ende haben wir noch zwei Methodenempfehlungen für den Beratungsalltag in Veränderungssituationen hinzugefügt.

Viel Spaß beim Lesen wünscht NEXT STEP

_Autorin: Miriam Kneisel | Hochschule Niederrhein | miriam.kneisel@hsnr.de

Dieser Newsletter ist ein kollegiales Angebot, rund um das Themenfeld ‚Zweifel am Studium‘. Es werden Tagungen, Bücher, Methoden, Ansätze etc. dargestellt – immer mit Fokus auf die Beratungspraxis für Studienzweifler:innen. Dieser Newsletter lebt von Austausch und Beiträgen aus der Community, daher: **Beiträge können jederzeit an nextstep@hs-niederrhein.de eingereicht werden!**

Ältere Ausgaben des Newsletters finden sich unter:

<https://www.hs-niederrhein.de/studienzweifel/#c491336>

1 Kurz & Knapp: Tagungen und Netzwerktreffen

Gibet: Vom 02. bis 04. September 2026 findet die Herbsttagung unter dem Titel "Brücken bauen – Wege finden. Mit Beratung Verbindung schaffen" an der TU Dresden statt.

CSND: Die 21. csnd Jahrestagung findet vom 17. bis 19. März 2027 an der Leibniz Universität Hannover mit dem Thema „Mitgestalten, wenn sich alles dreht – Arbeitsmarkt im Umbruch. Die Rolle von Career Services in herausfordernden Zeiten.“ statt.

DVB: Die Jahrestagung des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e.V. "Berufliche Entwicklung in Zeiten gesellschaftlicher Transformation", Chancen und Gestaltungsoptionen für die Berufliche Orientierung sowie Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung findet vom 14. Bis 15.09.2026 in Oldenburg statt.

Nächstes **bundesweites online Arbeitstreffen Studienzweifel und Studienausstieg:** 04.11.2026

Digitale Thementage 2026: Studienzweifel & Studienabbruch, Initiative Zweifellos: 22. -24. September 2026

2 Fortbildungsempfehlungen

Für Berater:innen, die neu in der Beratung sind, oder ihre Beratungsarbeit reflektieren möchten, empfehlen wir den kostenfreien **e-learning Kurs „Klischeefrei zu Berufen beraten“** der Initiative Klischee frei für Studien- und Berufswahl. In den Modulen wird u.a. Grundlagenwissen zur Konstruktion von Geschlechtern, Stereotype in der Berufswahl, Methoden zur Erweiterung des Berufswahlspektrums und berufswahltheoretische Grundlagen zum Einfluss von Geschlecht vermittelt: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_104690.php

Lehrgang Onlineberatung „OB 9“ vom 05.10.26 bis 04.12.26: Theorie und Praxis der Beratung in und mit digitalen Medien: https://www.forschungsgreisslerei.at/ob_9/

CSND Fortbildung am 10. November 2026, 9.30 bis 16.30 Uhr **Künstliche Intelligenz für die Beratung in Career Services:** <https://csnd.de/fortbildungen-2/2026-06-ki-fuer-beratung-2/>

Kostenlose Lernplattform für Künstliche Intelligenz: <https://ki-campus.org/>

Englisch in der psychosozialen Beratung: <https://www.helfende-gespraechе-auf-englisch.de/sprachkurse-und-workshops/>

Ein breites Fortbildungsprogramm rund um Beratung, Bildungsmanagement, Erwachsenenbildung findet sich hier: <https://www.bifeb.at/bildungszentrum/programmgebiete>

3 Leseempfehlungen

- Artikel: „Wenn der Bildungsweg eine neue Richtung nimmt: Warum Abiturient*innen ihr Studium oder ihre Ausbildung abbrechen“. Artikel in <https://iab-forum.de/wenn-der-bildungsweg-eine-neue-richtung-nimmt-warum-abiturientinnen-ihr-studium-oder-ihre-ausbildung-abbrechen/>
- Einfach mal stöbern: Die Seite <https://www.klischee-frei.de/de/index.php> enthält viel Praxismaterial, Methodensets, Faktenblättern usw.
- Zwischen Ohnmacht und Selbstermächtigung – Wege zu einem konstruktiven Umgang mit Künstlicher Intelligenz in der Beratung von Gerhard Hintenberger in BLICKPUNKT EFL-BERATUNG 1|2026, direkt zum PDF geht's hier: https://drive.google.com/file/d/1Yuk8hfTvlln5UGkbdlnkUS8_CFuCYSiq/view
- Buchtipp: Birgitt Knatz, Patrick Perrone: (2026) KI in der psychosozialen Beratung, verstehen, gestalten, verantworten: <https://www.klett-cotta.de/produkt/ki-in-der-psychosozialen-beratung-9783608125870-t-9440>
- Einen Überblick über Änderungen in der Berufsausbildung 2026 findet man hier: <https://leando.de/berufsausbildung-deutschland-das-aendert-sich-2026>

4 Werkstattberichte und best-practise Empfehlungen aus der eigenen Arbeit

4.1 Podcasts zu Studienzweifel und Studienabbruch

Wir können empfehlen Podcasts als inhaltliche Wissensvermittlung für Studierende, Externe, Stakeholder, die öffentliche Gesellschaft, HS- interne, sowie gleichzeitig als Marketingmittel einzusetzen. Die Aufnahme von zwei Podcastfolgen, erstens zum Thema Studienzweifel, zweitens zum Thema Studienabbruch, hat sich als sehr erfolgreich und im Aufwand zum Nutzenverhältnis als lohnenswert gezeigt.

Dabei konnte auf ein etabliertes Podcastformat der Hochschule bzw. eines Professors zurückgegriffen werden. Wir sind auf diesen zugegangen und haben die beiden Themen vorgeschlagen. Diese wurden direkt aufgenommen. Seine Studierenden erarbeiteten dann in Abstimmung mit uns einen Interviewleitfaden. Dies war aus unserer Sicht hilfreich, um in der Aufnahmesituation gezielt und informativ antworten zu können. Die Vorbereitung erfolgte in Stichpunkten, um bei der Aufnahme, den

lockeren Erzählstil von Podcasts beizubehalten. Die Folgen wurden am Stück aufgenommen und anschließend veröffentlicht. Verlinkt wurden die Folgen auf mehreren Webseiten, im Moodlekurs und es gab dazu einen Instagram Beitrag der Hochschule, sodass viele Personen erreicht und informiert wurden. Die Podcastfolgen werden darüber hinaus in Präsentationen oder in Marketing Mails an die Studierenden verlinkt.

Angehört werden können die Folgen hier: <https://www.jkarla.de/kp098-studienabbruch/> und <https://www.jkarla.de/kp097-studienzweifel/>

4.2 Moodle Werkstatt-Bericht

Redesign des Moodle-Kurses „NEXT STEP – Wege bei Studienzweifeln und Studienabbruch“. Ein Erfahrungsbericht mit praktischen Hilfen.

Unser Moodle-Kurs für Studierende bündelt zentrale Informationen rund um die Themen Studienzweifel, Abbruchgedanken und mögliche nächste Schritte. Er bietet niedrigschwellige Selbsthilfe-Materialien, konkrete Tools zur Selbstreflexion sowie eine Übersicht über unsere aktuellen Workshops. Darüber hinaus versteht sich der Kurs als zentrale Anlaufstelle, um Orientierung zu geben, Handlungsmöglichkeiten sichtbar zu machen und frühzeitig Unterstützung anzubieten.

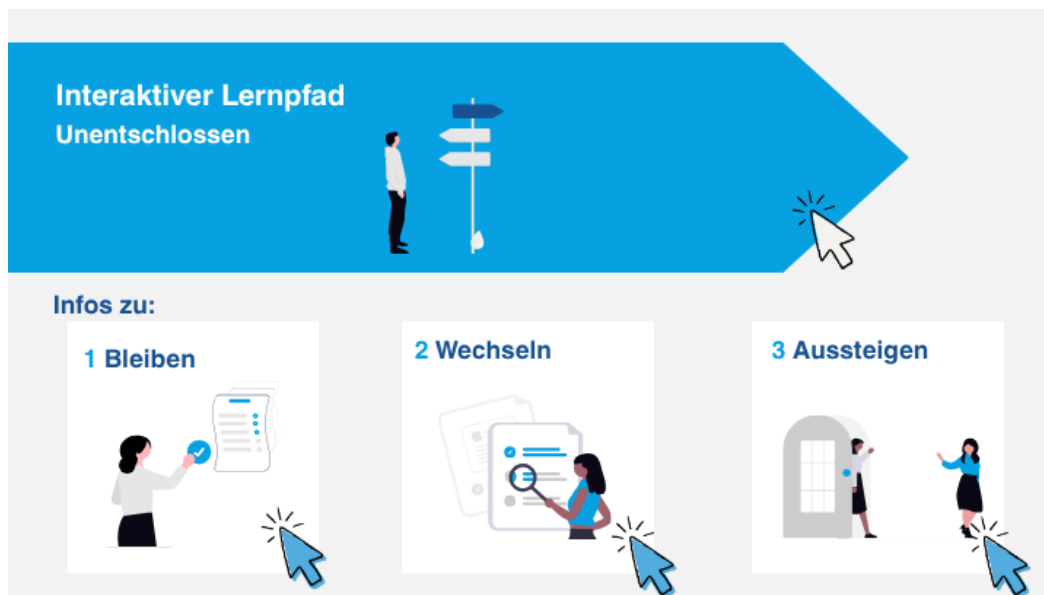
Ausgangslage: Wissens-Overload und Strukturverlust: Über die Zeit wurde der Moodle-Kurs durch uns mit immer mehr Wissen, Websites und Tools zu unterschiedlichen Themen angereichert, bis der gesamte Moodle-Kurs zu unübersichtlich wurde. Eine neue Struktur musste her!

Praxis-Tipp: Bei uns ist eine Person mit einer Arbeitszeit von 8 Stunden pro Woche vollverantwortlich für die Umgestaltung zuständig. Sie trifft sich in regelmäßigen Abständen mit Teilen des Teams, um aktuelle Neuerungen und mögliche Änderungen abzustimmen. Die Neustrukturierung wurde innerhalb von 3 Monaten umgesetzt.

Das neue Konzept: Struktur und schlanke Hauptseite: Inhaltlich haben wir uns für eine stark reduzierte Struktur entschieden: Die vorherigen acht Themenbereiche (*Bleiben, Wechseln, Aussteigen, Infos & Fakten, Orientierung, Erfahrungsberichte, Beratung und internationale Studierende*) wurden auf **vier Kernbereiche** zusammengefasst:

1. **Bleiben:** Unterstützung beim erfolgreichen Weiterstudieren (z.B. zu Zeitmanagement, Lernen, Prüfungsangst)
2. **Wechseln:** Orientierungshilfen wie Studienwahltests, Anlauf- und Beratungsstellen
3. **Aussteigen:** Checklisten zum Studienausstieg, berufliche Orientierungstests, sowie alternative Studiengänge und Ausbildungswege je nach Studiengang der Hochschule Niederrhein, unsere Unternehmensliste
4. **Unentschlossen:** Der Bereich, der alles andere abfängt, wenn noch keine Lösung gefunden wurde und Orientierung fehlt

Erfahrungsberichte und spezifische Fakten wurden direkt den jeweiligen Kernbereichen zugeordnet. Ziel war es, das gesamte vorhandene Wissen übersichtlicher und passender zum Kontext zuzuordnen.



Technische Umsetzung in Moodle: Zuerst haben wir gebrainstormt, welche Elemente wir für unseren Moodle-Kurs brauchen. Daraufhin fiel die Wahl auf das Kursformat „**Flexible Themen**“, da es uns die größtmögliche Freiheit bei der Gestaltung bot.

Der Slider: Direkt am Anfang der Seite informiert ein interaktiver Slider über wichtige Angebote. Hier verlinken wir aktuelle Veranstaltungen, unser Beratungsangebot sowie unsere interne Stellenbörse und die Unternehmensliste.

Praxis-Tipp: Ein Slider bietet die Möglichkeit, wechselnde und aktuelle Themen präsent zu platzieren. Er lässt sich leicht anpassen und ermöglicht es den Text mit ansprechenden Bildern aufzulockern.

Die Kursstruktur im Detail: Nach und nach kristallisierte sich für die vier Kernbereiche folgende technische Umsetzung heraus:

Für „Bleiben“, „Wechseln“ und „Aussteigen“ → Die Moodle-Aktivität „Buch“: Hier wird das gesamte Wissen strukturiert zum Nachlesen aufbereitet – wie in einem echten Buch, das man kapitelweise durchblättert. Der große Vorteil des Moodle-Buchs ist, dass sich H5P-Elemente nahtlos einbinden lassen. So gestalten wir die Inhalte optisch ansprechend und interaktiv. Dieser Bereich ist vor allem auf die reine Informationsrezeption ausgelegt.

Für den Bereich „Unentschlossen“ → Interactive Book (H5P): Hier begleiten interaktive Elemente die Studierenden auf einer „Route zur Entscheidung“ über die Symbolik von vier Häfen: Von der Standortbestimmung über den Talentkompass und die eigentliche Entscheidungsfindung bis hin zu den nächsten konkreten Schritten. Das Hauptelement ist hier ein Interactive Book, welches auch eine Bewertung und Punktevergabe ermöglicht.

Visuelle Darstellung: Bei dem Redesign wurde darauf geachtet, in einem einheitlichen Farbschema zu arbeiten. Genauso wurden immer ähnliche Grafiken für Präsentationen und Quizze gewählt.
Praxis Tipp: Von anderen Moodle-Kursen inspirieren lassen und ein Corporate Design überlegen.

An zwei Stellen haben wir etwas Neues gemacht, was den Kurs aber insgesamt sehr aufwertet und übersichtlicher gestaltet. Und zwar werden unsere vier Bereiche auf einer interaktiven Übersichtskarte

dargestellt, die die Studierenden anklicken können, die sie dann zum Beispiel auf die Buchseiten führt. Der Klick auf „Unentschlossen“ führt sie zu einer weiteren, detaillierten Karte, welche die Route über vier Häfen visualisiert.

Lernpfad: Unentschlossen

Textseite

Einstellungen

Mehr ▾



Versteckte Verlinkungen: Insgesamt wurde viel über versteckte Verlinkungen gearbeitet, das heißt auf der Hauptseite befindet sich ein kurzer Einleitungstext, der Slider, dann die Übersicht über die vier Teilbereiche und zum Schluss noch ein kurzer Text mit Hinweisen für internationale Studierende und Weiterleitungen zum Career Service.

Praxis-Tipp: Moodle-Abschnitte können auf verborgen gestellt werden. Dann werden die Inhalte Studierenden nicht angezeigt, wir als Bearbeitende können aber unsere Dateien dort ablegen. Diese Abschnitte können dann wie ein Ordner mit Dateien oder Moodle-Aktivitäten gefüllt werden. Auf diese Dateien kann mit der Einstellung „Verfügbar, aber nicht auf der Kursseite anzeigen“ von überall aus direkt hin verlinkt werden, ohne, dass sie in der Studierendenansicht auf der Hauptseite angezeigt werden.

Fazit und Austausch: *Praxis Tipp:* Aus unserer Erfahrung würden wir für das Redesign eines bereits bestehenden, gut gefüllten Moodle-Kurses rund drei Monate anberaumen. Aber lasst euch davon nicht abschrecken: Das Starten eines neuen Moodle-Kurses dauert nicht lange! Man kann wunderbar klein anfangen und den Kurs mit der Zeit mit Inhalten füttern.

_ Autorin: Miriam Verhufen

5 Beratung bei Studienzweifeln und Studienabbruch

5.1 Milieuspezifische Beratung für Studienzweifler:innen (basierend auf Erkenntnissen der Sinus-Jugendstudie: „Wie ticken Jugendliche 2024“)

In einer Welt, die von multiplen Krisen, Verlust von Normalperspektiven, „unkalkulierbare[n] gesellschaftliche[n] Entwicklungen“, vielen Optionen, Schnelllebigkeit und dem Druck, etwas aus seinem Leben machen zu wollen, geprägt ist, schauen Jugendliche besorgt auf ihre Berufswahl.

Zudem fehlt ihnen oft der Überblick über die beruflichen Möglichkeiten, sowie das Wissen darum, welche ihrer Interessen zu welchen Berufen passen (Calmbach et al. 2024, 12; Schleer & Calmbach, 2022, 32ff.). Vor diesem Hintergrund reicht es nicht aus, Bildungswege nur aufzuzeigen. Vielmehr wird es zur Kernaufgabe, Ratsuchende emotional und sozial aufzufangen und sie auf Augenhöhe professionell und individuell zu begleiten. Die Rolle der Beratenden selbst wird dadurch anspruchsvoller: Die Komplexität der individuellen Lebenslagen, sowie Vielfalt der Berufsmöglichkeiten, erfordert zunehmend eine deutlich differenziertere Herangehensweise.

Um die Lebenswelten von jungen Menschen¹ eingehender zu verstehen und Erkenntnisse daraus in die Beratung zu adaptieren, wird in diesem Artikel die SINUS-Studie als Quelle analysiert. Durch die Verknüpfung der SINUS-Milieus mit praktischer Beratungserfahrung, lässt sich eine Orientierung systematischer gestalten. Welche Ableitungen lassen sich nun speziell aus den Milieus für die Arbeit mit Studienzweifler*innen treffen? Mithilfe einer Analyse der SINUS-Milieus im Kontext von Studienzweifeln wird im Folgenden versucht, sich der Beantwortung dieser Frage anzunähern. Diese qualitative, explorative Kurzforschung endet mit einer Zusammenfassung. Der Ansatz soll dabei helfen, Milieus, Strukturen und Biografien mitzudenken, sie in der Beratung mit den Ratsuchenden ggf. zu reflektieren („Wo würden Sie sich einordnen?“). Es kann auch dazu genutzt werden, Herkünfte, Werte oder Denkmuster zu verstehen, soll aber nicht dafür sorgen, Menschen zu kategorisieren, oder in Schubladen zu stecken. Jede Geschichte bleibt individuell.

SINUS-Studie: ein Überblick: Die qualitative Studie „Wie ticken Jugendliche?“ untersucht alle vier Jahre die Lebenswelten der 14- bis 17-Jährigen in Deutschland (Bundeszentrale für politische Bildung, 2024). Das resultierende SINUS-Lebensweltenmodell fasst „die soziokulturelle Vielfalt“ entlang der Dimensionen „angestrebte Bildung“ und „normative Grundorientierung“ zu „Gruppen Gleichgesinnter“ zusammen (SINUS Institut, 2024) (s. Abbildung 1).

¹ Da sich die SINUS-Jugendstudie auf 14-bis 17-Jährige bezieht, lassen sich Ableitungen für die Beratung von zukünftigen Studienzweifler:innen treffen. Es lässt sich jedoch davon ausgehen, dass sich ähnliche Trends auch schon in der aktuellen Beratungssituation zeigen, weil die Studie von 2020 ähnliche Milieus aufweist.

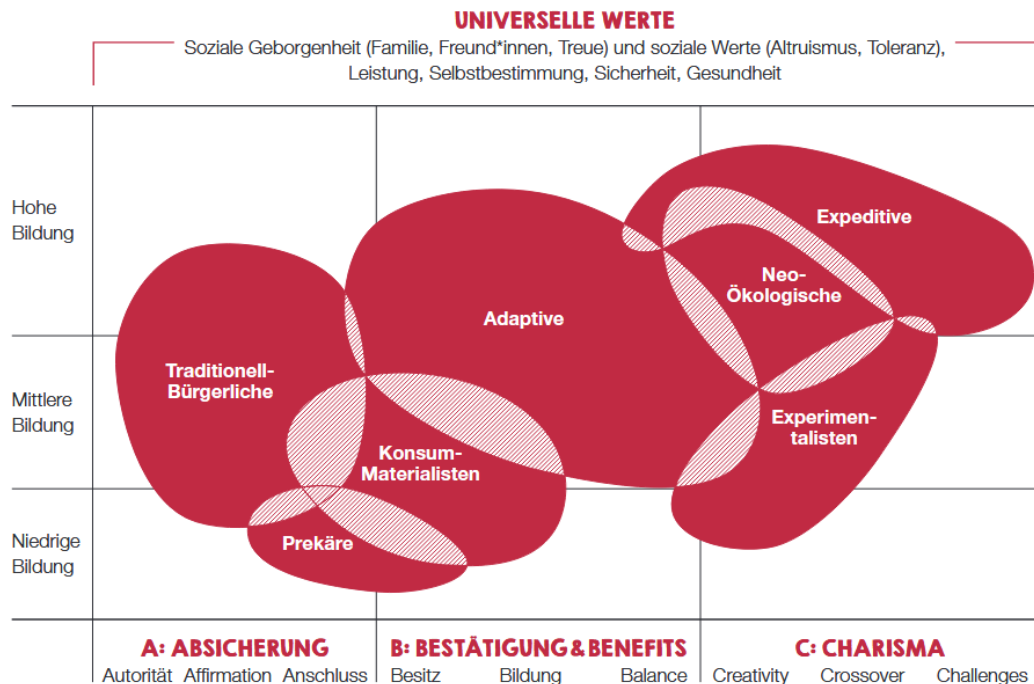


Abbildung 1: Sinus-Lebensweltenmodell für Jugendliche (Calmbach et al., 2024)

Dieser Beitrag fokussiert sich auf die Milieus, die ein mittleres und hohes Bildungsniveau haben und klammert diese mit einem Niedrigen aus, da sich diese seltener im Studenumfeld befinden und Zweifel, die mit sozialem Aufstieg verbunden sind, in einer anderen Arbeit ausführlicher beleuchtet werden müssten. Im Fokus stehen daher: Traditionell-Bürgerliche, Adaptiv-Pragmatische, Experimentalisten, Neo-Ökologische² und Expeditiv.

Traditionell-Bürgerliche: „Die bescheidenen, traditions- und heimatorientierten Familienmenschen mit starker Bodenhaftung“ #Tradition #Familie #Normalbiografie #Sicherheit

Beschreibung/ Erkennungsmerkmale: Traditionell-Bürgerliche orientieren sich stark an Anpassung, Ordnung sowie sozialen Werten wie Familie und Gemeinschaft. Ihre Lebenswelt ist durch Bodenständigkeit, Fleiß, Pflichtbewusstsein und ein hohes Bedürfnis nach Sicherheit und Beständigkeit geprägt; charakteristisch ist hierbei eher eine Selbstdisziplinierung als Selbstentfaltung (Calmbach et al., 2024, 45; Schleer & Calmbach, 2022, 7f.). Entsprechend zentral sind für sie feste Routinen, Umstände, die Sicherheit herstellen, sowie der Wunsch nach einer planbaren, klassischen „Normalbiografie“ (Calmbach et al., 2024, 47; Schleer & Calmbach, 2022, 8).

Studienzweifel und Beratung: Etwa die Hälfte der Traditionell-Bürgerlichen hat keine Probleme mit der Berufswahl. Sie gehen auch stärker als andere Milieus davon aus, dass der ausgewählte Job langfristig gefallen wird (Schleer & Calmbach, 2022, 26, 32.). Circa die Hälfte fühlt sich auch schon ausreichend informiert – sie wünschen sich dann eher Informationen dazu, wie man Bewerbungen oder Lebensläufe

² Die SINUS-Studie von 2020 benannte die Gruppe noch „Postmaterielle“, das Milieu habe sich aber verändert und Nachhaltigkeitswerte seien stärker vertreten, weswegen sie umbenannt wurden. In dieser Arbeit wird auch eine Quelle genutzt, die sich noch auf die Gruppe Postmateriellen bezieht. Es wird aber der Einfachheit halber insgesamt von den Neo-Ökologischen gesprochen.

schreibt (Schleer & Calmbach, 2022, 73, 81). Wenn Traditionell-Bürgerliche also am Studium zweifeln, hängen diese Zweifel in der Beratungspraxis häufig mit dem Erleben von Unsicherheit, fehlender Planbarkeit oder einem als riskant empfundenen Schritt „ins Unbekannte“ zusammen. In der Beratung ist es daher oft hilfreich, sehr konkret zu arbeiten und Stabilität herzustellen, indem die nächsten Schritte transparent strukturiert werden (z.B. Klärung von Prüfungsanforderungen, realistische Zeitplanung, Alternativpläne). Viele Optionen könnten eher verunsichern - eine frühzeitige Planung und das Festhalten von beruflichen Zielen ist von zentraler Bedeutung für Traditionell-Bürgerliche (Calmbach et al., 2024, 46ff.; Schleer & Calmbach, 2022, 89). Da die Familie in dieser Lebenswelt ein zentraler Bezugspunkt ist, kann, sofern die ratsuchende Person dies wünscht und es zur Situation passt, auch ein Einbezug der Eltern bzw. des familiären Umfelds (z.B. als Ressource bei Entscheidungsdruck, Wohnortfragen oder finanziellen Rahmenbedingungen) entlastend wirken. Typischerweise streben Traditionell-Bürgerliche nach etablierten Berufen. Aufgaben, die analysieren, auswerten, kalkulieren, dokumentieren beinhalten, mögen sie im Milieuvergleich am meisten (Schleer & Calmbach, 2022, 44). So präferieren sie etwas höher Jobs in der Verwaltung, IT, Behörden und kaufmännische Berufe (Schleer & Calmbach, 2022, 45).

Adaptive: „Der leistungs- und familienorientierte moderne Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft“ (Calmbach et al. 2024, 40) #Anpassbar #WorkLifeBalance #Familie #Karriere #Realistisch #Sozial eingebunden

Beschreibung/ Erkennungsmerkmale: „Adaptive Jugendliche kombinieren die bürgerlichen Grundwerte und Tugenden wie Harmonie, Familie, Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit, Vertrauen, Pünktlichkeit und Fleiß mit Leistungsbereitschaft bzw. Zielstrebigkeit und mit (post-) modernen und hedonistischen Werten wie Selbstverwirklichung“; auch materielle Werte spielen eine Rolle (Calmbach et al. 2024, 59). Sie beschreiben „Anpassungs- und Kompromissbereitschaft sowie Realismus“ als Stärken und orientieren sich eher am „Machbaren“, als an Wunschträumen (Calmbach et al. 2024, 60). Sie wollen ein „geordnetes Leben mit einem guten Beruf, einer netten und gesunden Familie mit Kindern und einem schönen Zuhause“ (Calmbach et al., 2024, 63).

Studienzweifel und Beratung: „Da Adaptive bei der Planung der nächsten Jahre nichts dem Zufall überlassen wollen, erzeugen sie eine „Fallhöhe“, die sie unter Druck setzt. Trotz meist materiell gut abgesicherter familiärer Verhältnisse plagen einige soziale Abstiegsängste“ (Calmbach et al., 2024, 63). Das kann sich in einer Sorge vor Fehlentscheidungen äußern. Adaptiv-Pragmatische haben viele Optionen im Kopf, möchten sich breit aufstellen und Familie und Beruf unter einen Hut bekommen und dabei aber auch Sicherheit und eine Work-Life-Balance herstellen. Das heißt, sie kommen oft mit vielen Optionen in die Beratung, haben aber auch einen hohen Informationsbedarf und wollen viele Möglichkeiten wahrnehmen. „Angebote von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden kommen vor allem bei [ihnen] gut an“ (Schleer & Calmbach, 2022, 71). In der Beratung ist es oft wirksam, das Gespräch in einen klaren Entscheidungsprozess zu überführen, der Komplexität reduziert und Handlungssicherheit erzeugt. Da sie oft viel tun und „Druck“ erleben, aufgrund der vielen Optionen, lohnt es sich beratend, Studienorganisation, Lern- und Prüfungsmanagement sowie Belastungsregulation früh und konkret mitzudenken (Calmbach et al., 2024, 128, 130). Adaptiv-Pragmatische zieht es überdurchschnittlich stark in den Dienstleistungssektor. Ihr Interesse gilt dabei besonders Tätigkeiten, die den Aufbau von Kontakten, die Kundenbetreuung sowie die Bereiche Verkauf und Werbung umfassen (Schleer & Calmbach, 2022, 44). Dabei bringen sie hohe Erwartungen

an die Unternehmen mit, sind aber auch selbst sehr leistungs- und erfolgsorientiert (Schleer & Calmbach, 2022, 58).

Experimentalisten: „Die spaß- und szeneorientierten Nonkonformist*innen, mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt“ (Calmbach et al. 2024, S. 40; vgl. Profil Kap. 4.5, S. 92–101) #HierUndJetzt #Freiheit #Selbstverwirklichung #Individualität

Beschreibung/ Erkennungsmerkmale: Experimentalisten betonen Freiheit, Individualität, Selbstverwirklichung, Spontaneität, Kreativität und Risikobereitschaft, sie wollen anders sein; sich vom Mainstream distanzieren. Sie rebellieren und finden Dinge abseits der Konventionen faszinierend. Routinen und Spießertum empfinden sie als langweilig. (Calmbach et al., 2024, 95; Schleer & Calmbach, 2022, 13f.). „Es ist ihnen wichtig, sich durch eigenes kreatives Schaffen abzuheben und dabei einen eigenen Stil zu verfolgen. Sie legen großen Wert auf kreative Gestaltungsmöglichkeiten, sind oft fantasievoll, originell, provokant (Calmbach et al., 2024, 97).“ Experimentalisten möchten „es drauf ankommen [] lassen“ und sich ins kalte Wasser [] werfen – nur so lernt bzw. lebt man wirklich.“ (Schleer & Calmbach, 2022, 13)

Studienzweifel und Beratung: Die Experimentalisten wollen nicht ins typische Schema passen, für sie selbst lässt sich dadurch oft nicht so einfach sagen, welche Berufe sie anstreben. Experimentalisten wollen im Hier und Jetzt leben, den Prozess der Berufsorientierung in die Länge ziehen, sich ausprobieren und experimentieren. Praktika oder andere Orientierungsangebote empfinden sie aber auch nicht als sonderlich hilfreich. Die Motivation sich mit Berufsorientierung auseinander zu setzen ist nicht so hoch, daher könnte es bei dieser Gruppe zielführend sein, über individuelle Werte und Wege zu sprechen und diese anfangs zu fokussieren (Schleer & Calmbach, 2022, 30, 69, 75, 89) und so die Selbstverwirklichung in den Vordergrund zu stellen, also Wege zu finden, wie sie ihre eigenen Talente ausleben können und Möglichkeiten zu finden, wie sie sich ihre Wege offen halten können bzw. sich nicht festlegen müssen. Zweifel können auch daher rühren, dass sie sich fremdbestimmt fühlen, oder sie in der Arbeits- und Studienwelt zu starre Strukturen vorfinden. Hier empfiehlt es sich, dahin zu schauen, wie man diese Strukturen individuell aufweichen kann, sodass der Fokus auf die Gestaltungsmöglichkeiten rückt (Schleer & Calmbach, 2022, 54). Für manche wirkt auch die Selbstständigkeit erstrebenswert, weil sie sich davon erhoffen, ihr Leben selbst gestalten zu können (Calmbach et al., 2024, 99). Es bleibt für die Beratungssituation noch zu berücksichtigen, dass Experimentalisten wenig positiv auf die Zukunft schauen und in ihrer Schullaufbahn schon viele Misserfolgserfahrung erlebt haben. Sie haben in dieser Auswahl der Milieus auch die größte Angst einmal arbeitslos zu werden (Schleer & Calmbach, 2022, 20, 22, 25).

Neo-Ökologische: „Die nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierten Jugendlichen mit kosmopolitischem Mindset und intellektuellen Interessen“ (Calmbach et al. 2024, 40–41). #Altruismus #Nachhaltigkeit #Gerechtigkeit #Gemeinwohl

Beschreibung/ Erkennungsmerkmale: „Demokratie, Freiheit, Pazifismus, Toleranz, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung aller Lebensweisen, Sorgsamkeit gegenüber Mensch, Tier und Umwelt sowie Nachhaltigkeit sind Maximen, nach denen [Neo-Ökologische] ihr Leben ausrichten wollen“ (Calmbach et al., 2024, 105). Neo-Ökologische sind altruistisch motiviert, legen Wert auf Bildung, Intellektualität, Exploration und Emanzipation. Dabei gehen bei Ihnen Selbstentfaltungswerte mit Leistungsbereitschaft Hand in Hand. Sie glauben an die „globalen Zusammenhänge“ und wünschen sich die Gleichheit aller Menschen (Calmbach et al., 2024, 105ff.; Schleer & Calmbach, 2022, 29).

Studienzweifel und Beratung: Calmbach et al. beschreiben, dass diese Jugendlichen Berufe anstreben, in denen sie aus Überzeugung arbeiten, „etwas bewegen“ und Menschen helfen können, während sie gleichzeitig ein erfüllendes, selbstbestimmtes Leben mit einem höheren Lebensstandard suchen (Calmbach et al. 2024, 109). Neo-Ökologische sind vielseitig interessiert, haben sogar eher Schwierigkeiten bei der Jobsuche sich auf bestimmte Präferenzen festzulegen und schöpfen insgesamt aus vielen Möglichkeiten. Ihnen fehlt es an Überblick: Hier kann das gemeinsame Systematisieren von Möglichkeiten, oder konkretes Arbeiten mit Studien- und Ausbildungskompassen hilfreich sein (Schleer & Calmbach, 2022, 80ff.). Typischerweise sind Neo-Ökologische grüblerisch und stark kopflastig (Schleer & Calmbach, 2022, 29). Da kann Struktur und Routine helfen, es können aber auch Methoden helfen, die die Intuition und das Bauchgefühl stärken. Im Beruf suchen sie stärker als andere Abwechslung, soziale Kontakte, und die Möglichkeit Menschen zu helfen, neben der schon genannten Möglichkeit „etwas zu bewegen“. Darin sind sie stärker interessiert als in materieller Absicherung. Dementsprechend ist es auch nicht verwunderlich, dass typische neo-ökologische Berufe meist im sozialen und kreativen Bereich liegen. Sie finden sich oft in der Lehre, in der Erziehung, in der Kunst und im Handwerk (Schleer & Calmbach, 2022, 43, 45, 54f., 60).

Expeditive: „Die erfolgs- und lifestyleorientierten Networker*innen auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen“ (Calmbach et al., 2024, 114). #Freiheit #Fleiß #Unkonventionelles #Selbstvertrauen

Beschreibung/ Erkennungsmerkmale: „[Expeditive] legen großen Wert auf eine Balance zwischen Selbstverwirklichung, Selbstentfaltung, Selbstständigkeit bzw. Kreativität einerseits sowie Leistungsidealen wie Streben nach Karriere und Erfolg, Zielstrebigkeit, Ehrgeiz und Fleiß andererseits. Den eigenen Erfahrungshorizont ständig zu erweitern, ist für sie eine wichtige Lebensmaxime. Ihr Alltag ist oft durchgetaktet, weil man auf nichts verzichten will“ (Calmbach et al., 2024, 117f.). Sie haben eine geringe „Autoritätsorientierung“ und wollen, dass sich alle frei entfalten können und frei sind (Calmbach et al., 2024, 117f.). Für ihre Zukunft wünschen sich Expeditive, viele Freiheiten, die das Erwachsenenleben mit sich bringt, einen Beruf „mit möglichst großen Freiheitsgraden (Themenvielfalt, flexible Arbeitszeiten und -orte, sowie interessante soziale Kontakte) und kreativen Entfaltungsmöglichkeiten, idealerweise an einem attraktiven urbanen Standort und mit einem ebenfalls attraktiven Gehalt“ (Calmbach et al., 2024, 121). Sie wollen eigenständig sein, sich erst einmal eine Weile ausprobieren und reisen, bevor sie Verpflichtungen eingehen (Calmbach et al., 2024, 121).

Studienzweifel und Beratung: Expeditive stehen dem Arbeitsmarkt selbstbewusst gegenüber; sie gehen davon aus, dass sie als „Gewinner-Typen“ gute Chancen haben, Jobs zu bekommen. Sie wollen weitermachen und nicht stehenbleiben, wollen Erfolg und wollen sich präsentieren. Sie wünschen sich gute Aufstiegschancen bei Unternehmen, mit der Möglichkeit nach Zusatzqualifikationen, aber gleichzeitig sehnen sie sich auch nach kreativem Freiraum und bewerten das Vorhandensein von ethnischer und kultureller Vielfalt auf dem Arbeitsplatz sehr hoch an (Schleer & Calmbach, 2022, 16f, 30, 43, 45, 59). Sie wollen intellektuell herausgefordert werden, sich selbst verwirklichen und gerne ins Ausland. An diesen Punkten kann die Beratung unterstützen: Sie kann dabei helfen, Wege zu finden, sich erst einmal auszuprobieren, unkonventionelle Berufe werden dabei übrigens gerne gesehen, vielleicht ein Orientierungspraktikum im Ausland finden, oder grundsätzlich zu informieren, denn dieses Milieu fühlt sich zusammen mit den Experimentalisten, am wenigsten ausreichend informiert (Schleer & Calmbach, 2022, 43, 54, 74f.). Typische Berufe sind Berufe in der Kreativität & Gestaltung, Wissenschaft, im Internationalen Umfeld, Performance (Verkauf, Werbung) und welche die Sprachen

und sich präsentieren beinhalten (Schleer & Calmbach, 2022, 43). Studienzweifel könnten hier auftreten, weil sie sich zu viel vornehmen, oder zu hohe Ansprüche haben. Sie leiden häufig unter der Angst, etwas verpassen zu können. Hier können persönliche Gespräche über das eigene Selbstbild, und realistische Einschätzungen davon, was die Personen überhaupt leisten können, im Verhältnis dazu, was sie wollen, helfen.

Fazit: Die Analyse zeigt, dass sich Unterschiede zwischen den Milieus und ihren Berufswünschen und einhergehenden Studienzweifeln zeigen können. Die Unterschiede konnten hier systematisiert werden und können für Berater:innen Handlungsrichtungen aufzeigen. Des Weiteren wird deutlich, wie wichtig das Mitdenken von Lebenswelten in der Beratung ist. Die milieuspezifischen Erwartungen und Denkweisen prägen nämlich erheblich die eigenen Erwartungen an das Leben, die Arbeit und die Zukunft.

Dieser Beitrag ist nur ein Anfang und lebt davon, die Erkenntnisse in die eigene Beratungsarbeit zu übersetzen. Wir sind gerne an einem Austausch interessiert, um die Synthese mit noch mehr Wissen zu „füttern“ und, ob sie bestimmte Muster wiedererkennen. Melden Sie sich also gerne! Wir können auch nur empfehlen, die allgemeinen Erkenntnisse des SINUS-Instituts zur Berufswahl und Bedarfen zu lesen.

Quellen:

Bundeszentrale für politische Bildung. (2024, Juni 12). *SINUS-Jugendstudie 2024 – „Wie ticken Jugendliche?“* | Presse. bpb.de. <https://www.bpb.de/die-bpb/presse/pressemitteilungen/549425/sinus-jugendstudie-2024-wie-ticken-jugendliche/>

Calmbach, M., Flaig, B. B., Gaber, R., Gensheimer, T., Möller-Slawinski, H., Schleer, C., & Wisniewski, N. (mit Bundeszentrale für Politische Bildung, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, Arbeitsstelle für Jugendseelsorge, Bund der Deutschen Katholischen Jugend, DFL Stiftung, & SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH). (2024). *Wie ticken Jugendliche? 2024: Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland*. Bundeszentrale für politische Bildung.

Schleer, C., & Calmbach, M. (2022). *Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland: Erwartungen, Sorgen und Bedarfe*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38591-0>

SINUS Institut. (2024, Juni 12). *Wie ticken Jugendliche 2024? (5. SINUS-Jugendstudie)*. Wie ticken Jugendliche 2024? (5. SINUS-Jugendstudie). <https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024>

_ Autorinnen: Miriam Verhufen, Miriam Kneisel

5.2 Skill based hiring und Future Skills bieten Chancen für Studienabbrecher:innen oder Studierende mit „krummen Lebensläufen“

Einige Unternehmen rücken zunehmend Kompetenzen statt Abschlüssen in den Vordergrund und stellen ihr Recruiting auf einen hybriden Ansatz um, um bessere Talente zu finden, Abschlüsse allein scheinen nicht mehr auszureichen (vgl. Haft 2026). Hier kommen zunehmend auch die sogenannten Future Skills ins Spiel, die gerade für die Zielgruppe der Studienabbrecher:innen oder solcher Menschen mit „krummen Lebensläufen“ Vorteile bieten könnten, da sie u.a. durch ihre berufliche Umorientierung, Selbstreflexions- und Entscheidungsprozessen an diesen gearbeitet haben.

Mit dem Begriff der Future Skills verbindet sich ein grundlegender Wandel im Verständnis von Hochschulbildung. Im Zentrum steht nicht länger allein die Vermittlung fachlicher Inhalte, sondern die Frage, wie Menschen in einer von Unsicherheit, Beschleunigung und gesellschaftlichen Umbrüchen geprägten Zukunft handlungsfähig bleiben können (Ehlers 2020, S. 1–2). Future Skills beschreiben in diesem Zusammenhang Kompetenzen, die es ermöglichen, in komplexen und dynamischen Handlungskontexten selbstorganisiert zu handeln, neue Problemlösungen zu entwickeln und auch unter unsicheren Bedingungen handlungsfähig zu bleiben (Ehlers 2020, S. 57). Eine aktuelle Übersicht von Future Skills bietet das Ende 2025 veröffentlichte Future-Skills-Framework des Stifterverbands, das 30 Zukunftskompetenzen in den Bereichen grundlegende, transformative, gemeinschaftsorientierte, digitale und technologische Kompetenzen beschreibt (Stifterverband 2025, S. 10).

In der Publikation „Future Skills in der Hochschullehre: Umsetzungsstand im Fächervergleich (2026)“ von Dr. Nina Horstmann (CHE Centrum für Hochschulentwicklung) wurden zwischen 2022 und 2025 rund 9.000 Professor*innen verschiedener Fachrichtungen dazu befragt, inwieweit Future Skills in die Hochschullehre integriert werden. Untersucht wurden dabei 17 nicht-digitale Kompetenzen sowie fünf Digitalkompetenzen. Die Ergebnisse zeigen, dass zentrale Kompetenzen wie kritisches Denken, Problemlösekompetenz, Urteilskompetenz, Eigeninitiative, Selbstorganisation und Lernkompetenz bereits in vielen Fachbereichen berücksichtigt werden. Gleichzeitig bestehen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Disziplinen (Horstmann 2026). Besonders sichtbar werden diese Unterschiede bei interkultureller Kommunikation und Kollaboration. Während interkulturelle Kommunikation im Fach Romanistik von 90,7 % der Lehrenden als stark oder sehr stark integriert beschrieben wird, liegt der Anteil in der Mathematik bei lediglich 18,4 %. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Kollaboration: In der Pflegewissenschaft liegt der Anteil bei 88,9 %, in der Rechtswissenschaft dagegen nur bei 17,8 % (Horstmann 2026).

Digitalkompetenzen werden insgesamt seltener in die Lehre eingebunden. Besonders die Fächer Informatik, Physik, Wirtschaftsinformatik, Pflegewissenschaft und Romanistik gelten hier jedoch als vergleichsweise gut aufgestellt. Auffällig ist zugleich, dass digitale Ethik fachübergreifend nur selten gefördert wird (Horstmann 2026).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse deutliche Unterschiede zwischen den Fachrichtungen hinsichtlich der Förderung von Future Skills. Während Romanistik, Pflegewissenschaft und Informatik aus Sicht der Professor*innen vergleichsweise breit aufgestellt sind, werden in Fächern wie Volkswirtschaftslehre oder Rechtswissenschaft größere Lücken sichtbar. Gleichzeitig lassen sich fachspezifische Schwerpunkte erkennen: Innovationskompetenzen werden vor allem in ingenieurwissenschaftlichen Fächern gefördert, Dialog- und Konfliktkompetenz insbesondere in der Sozialen Arbeit sowie interkulturelle Kommunikation verstärkt in Romanistik und Pflegewissenschaft (Horstmann 2026). Wichtig ist jedoch, dass Professor*innen die Bedeutung vieler Future Skills häufig höher bewerten, als diese tatsächlich in der Lehre umgesetzt werden. So wird interkulturelle Kommunikation in der Pflegewissenschaft von 95 % der Befragten als wichtig eingeschätzt, jedoch nur von 56 % aktiv gefördert (Horstmann 2026). Die in der Publikation entwickelten Future-Skills-Profile sollen dabei nicht als Leitfaden dienen, sondern vielmehr eine Diskussion darüber anstoßen, welche Kompetenzen im Hinblick auf unterschiedliche Berufsfelder künftig curricular gefördert werden sollten (Horstmann 2026).

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob Studienzweifel und Studienabbrüche unter anderem auch dann auftreten können, wenn Studierende den Eindruck haben, im Studium nur unzureichend auf

zukünftige Anforderungen der Berufswelt vorbereitet zu werden, oder diese als wenig greifbar wahrnehmen. Oder dann, wenn sie merken, dass Studiengänge nicht zukunftsfähig aufgestellt sind und sie nicht das Richtige/ für sich Wichtige lernen. Das könnte in der Beratung thematisiert und Gegenmaßnahmen erarbeitet werden, wie konkrete Lern- und Erfahrungswege zu planen (z.B. 12 Wochen Upskilling-Plan, inkl. Zeit-, Kostenplanung), also zusätzliche praktische Erfahrung zu sammeln, oder erweiterten Kompetenzerwerb zu erarbeiten, (online) Kurse zu besuchen etc.

Menschen mit Studienabbrüchen haben sich mit unsicheren Situationen, Selbstreflexion, Problemlösung und Entscheidungsfindung auseinandergesetzt und genau dadurch Kompetenzen erworben, die sich auch den Future Skills oder dem soft skill Bereich zuordnen lassen. Studierende mit Zweifeln haben beispielsweise Erfahrungen in Ambiguität gemacht; also Erkennen von Unsicherheiten/ Widersprüchen, Erarbeiten von Lösungen und die eigene Rolle zu reflektieren. Dies ist laut Framework eine transformative Zukunftskompetenz. Diese Erfahrung der Zweifel letztlich so positiv zu bewerten und im Beratungsprozess abschließend in eine Kompetenz zu übertragen, könnte ein großer Mehrwert sein.

Doch viele Kompetenzen, die im Future Skill Framework genannt werden, lassen sich nicht einfach messen oder durch Arbeitsproben, Zeugnisse, oder Teilnahmezertifikate darstellen. Dann eignen sich Methoden wie biografisches Interview oder das Durchgehen der Future Skills und dazu passend Erfolgs-, Praxisbeispiele aus dem Leben der Person zu suchen. So können Ressourcen gehoben werden, die in der Beratung, für die berufliche Orientierung, oder Darstellung in Lebensläufen genutzt werden können. Zudem wird die Selbstwirksamkeit der ratsuchenden Person erhöht. Auch Kompetenzbilanzierungstools wie der Talentkompass³ oder der Future-Skill-Kompass⁴ können in den Beratungsprozess einbezogen werden.

Anschließend bleibt die Frage, wie die Ratsuchenden diese Kompetenzen in ihren Bewerbungen und bei der Jobsuche darstellen können. Die gute Nachricht ist ja, dass sie diese Kompetenzen haben und gleichzeitig Unternehmen zunehmend danach suchen. Skill-based-hiring, also der Kompetenz- und Fähigkeiten bezogene Recruiting Ansatz, legt weniger Wert auf Berufsabschlüsse oder formale Qualifikationen, vielmehr „Ziel ist es, die Auswahlentscheidung an den Anforderungen der konkreten Arbeitsaufgabe auszurichten“ (Queb, Bundesverband, 2025, S.12). „Die Arbeitgeber richten ihre Aufmerksamkeit zunehmend auf nachweisbare Fähigkeiten und praktische Kompetenzen“ (Queb, Bundesverband, 2025, S.4). Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden dazu führen, dass sich Arbeitgeber stärker für Quereinstiege öffnen werden und die Personalauswahl an konkretem beruflichen Können ausgerichtet sein wird. (vgl. Queb, S.5).

Chancen für Menschen mit Abbrüchen, Wechseln oder alternativen Kompetenzerfahrungen ergeben sich dadurch. Bewerber:innen sollten also ihre Kompetenzen in ihren Unterlagen oder Profilen, wie z.B. auf LinkedIn, möglichst umfassend darstellen. Doch die Definition und Darstellung von Skills ist auf Bewerber:innen und Unternehmensseite von Unschärfen geprägt. Der Kompetenzbegriff ist nicht eindeutig definiert. Daher empfiehlt es sich, den Ratsuchenden mitzugeben, ihre Erfahrungen in aktiven und sehr konkreten Worten zu beschreiben. Beispiel: Vier Jahre Gruppenleiterin für Jugendfreizeiten, inkl. Reiseorganisation, pädagogischem Konzept, Betreuung der Jugendlichen oder Beispiel: Gruppenprojekt mit Kommilitonen: Appentwicklung für den Auftraggeber Unimensa,

³ Siehe: <https://www.mags.nrw/talentkompass>

⁴ Siehe: <https://www.future-skills-kompass.org/>

Einblicke unter XY, oder Beispiel: Kindererziehungszeit mit einjähriger Leitung einer Krabbelgruppe, Vorstand im Förderverein der Grundschule etc.

Die Skills können als Schlagworte eingebracht werden, in einer Rubrik „Über mich“ oder „meine Stärken“ „meine soft skills“ etc. Auch Ergebnisse von Kompetenztests, Arbeitsproben (z.B. Videos, selbst gestaltete Webseiten, Praxisprojekte, oder 360 Grad Feedback aus vorheriger Berufserfahrung, Referenzen) können Skills belegen und den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden. Die Beratung dazu ist aber sehr individuell und durchaus zeitaufwendig, ggf. fehlen hierzu im Berateralltag Kapazitäten. Alternativen könnten sein, diese Tipps und Inhalte in Moodlekursen oder in Vorträgen zu vermitteln.

Wechsel, Abbrüche oder Lücken sind kein Makel in den Bewerbungsunterlagen, aber evtl. eine Erklärung wert und der Blick auf die Hintergründe lässt ggf. Skills heben. „Welche Kompetenzen haben Sie gerade durch den Umweg erworben?“ „Was haben Sie in dieser Phase über sich selbst gelernt?“ könnten Fragen der Berater:in sein. Zudem kann Reframing eingesetzt werden, Beispiel: Verzögerung des Studiums wegen Nebenjobs zu Praxiserfahrung, Pflege eines Angehörigen zu Übernahme von Verantwortung. Auch im Anschreiben gilt es dann, sich nicht zu entschuldigen, sondern vielmehr das Learning herauszustellen: Beispiele: „Im Zuge meiner fachlichen Neuorientierung...“ „Während dieser Phase habe ich erkannt...“, „Diese Zeit habe ich genutzt, um ...“ oder aktive Formulierungen zu verwenden „Ich entschied mich..., „Ich lernte...“

Bewerber:innen stehen heute vor der Aufgabe, ihre erworbenen Kompetenzen systematisch zu eruieren, aufzubereiten und gezielt in Bewerbungsunterlagen sowie Online-Profilen (z. B. LinkedIn, XING) zu integrieren. Hierbei geht es nicht allein um die Auflistung von Stichworten, sondern um die Narrativisierung der eigenen Lern- und Erfahrungswege: Welche konkreten Handlungen haben Selbstorganisation, Problemlösung oder interkulturelle Kommunikation gefördert? Welche Lern- und Reflexionsprozesse haben zu einer gestärkten Selbstwirksamkeit geführt? Die oben genannten Kompetenzerhebungs-Tools können dabei helfen, diese Erfahrungen strukturiert zu dokumentieren und in evidenzbasierte Formulierungen zu übertragen (vgl. Horstmann 2026). Ein kompetenzorientiertes Coaching, das gemeinsam mit den Ratsuchenden sowohl Skill-Inventur als auch Storytelling erarbeitet, schafft die nötige Grundlage, um die individuelle „Skill-Landkarte“ überzeugend zu präsentieren.

Da Skill-Based-Hiring in vielen Unternehmen oft über Assessment-Center (AC)-Verfahren umgesetzt wird, stellt ein gezieltes AC-Training ein effektives Instrument zur Vorbereitung von Studienzweifler:innen und Abbrecher:innen dar. Durch simulationsbasierte Übungen zu Fallstudien, Gruppendynamiken und situativen Aufgaben, können Kandidat:innen nicht nur ihre Future Skills in Echtzeit demonstrieren, sondern gleichzeitig wertvolles Feedback zu ihrer Selbstdarstellung, Kommunikationsstil und Entscheidungsfindung erhalten. Solche Trainings erhöhen auch das Vertrauen, die bislang erworbenen, teils informell erlernten Kompetenzen erfolgreich in formellen Auswahlprozessen einzusetzen – und leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Reduktion von Einstellungshindernissen für nicht-konventionelle Werdegänge.

Fazit: Der Paradigmenwechsel hin zu Skill-Based-Hiring eröffnet insbesondere für Studienabbrecher:innen, Quereinsteiger:innen und Personen mit unkonventionellen Lebensläufen neue Zugangspunkte zum Arbeitsmarkt. Gleichzeitig verdeutlicht die Analyse der aktuellen Hochschullandschaft, dass die Vermittlung von Future Skills nach wie vor stark fachspezifisch variiert und zahlreiche Lücken, besonders im Bereich digitaler Ethik und interkultureller Kommunikation

bestehen. Beratungsangebote, die systematische Kompetenzbilanzierung, narrative Aufbereitung und prüfungsspezifisches Training kombinieren, können diese Lücken überbrücken und die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden nachhaltig stärken.

Unternehmensseitig sollten Auswahlkriterien weiter geöffnet werden, weg von Abschlüssen, hin zu Skills, um das volle Potenzial der Bewerber:innen zu nutzen. Auf diese Weise entsteht ein Win-Win-Szenario: Absolvent:innen, Studienabbrecher:innen und „krumme Lebensläufe“ erhalten gerechte Chancen, und Unternehmen gewinnen flexibel einsetzbare, zukunftsorientierte Fach- und Soft-Skill-Kompetenzen.

Quellen:

Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills. Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-29297-3>

Haft, Mathias (2026): Skill-based Hiring: Warum Abschlüsse allein nicht mehr ausreichen: Kompetenzen statt Zeugnisse: Wie Unternehmen mit einem hybriden Recruitingansatz bessere Talente finden unter: https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-finden/skill-based-hiring-vs-degree-based-hiring?mtm_campaign=reg2026&mtm_source=newsletter&mtm_medium=email&mtm_content=11_mitarbeiter-finden_skill-based-hiring_artikel&mtm_group=faktora&ct=YTo1OntzOjY6InNvdXJzISJ7YToyOntpOjA7czo1OiJlbWFnbnCI7aToxO2k6MzM5ODt9cz01OiJlbWFnbnCI7aTozNDAxO3M6NDoc3RhndCl7czoyYm9ja1NmExZmVjOGY0NTg2ODExMzgznTc3Nii7czo0OjIsZWFlkljtzOjY6IjlxNzExNyY7czo3OjJaGfubmVsljthOjE6e3M6NToiZW1haWwiO2k6MzQwMztf9fQ%3D%3D

Horstmann, Nina (2026): Future Skills in der Hochschullehre: Umsetzungsstand im Fächervergleich (2026). Verfügbar unter: <https://hochschuldaten.che.de/future-skills-in-der-hochschullehre-2026/> [18.05.2026].

Stifterverband (2025): Future Skills 2030: Ein aktualisiertes Framework für Zukunftskompetenzen. Verfügbar unter: <https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2030> [8.06.2026].

Queb. Bundesverband, Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting e.V. (2025): Queb Paper #07 Skills-Based-Hiring

Autor:innen Annete Repp, Miriam Kneisel

5.3 Internationale Studierende unter besonderem Druck

Laut DAAD steigt die Zahl Internationaler Studierender in Deutschland seit Jahren immer weiter an und bestätigt somit die hohe und zunehmende Attraktivität von Deutschland als Wissensstandort. So waren im Wintersemester 2024/25 etwa 402.000 internationale Studierende und Promovierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben, was einer Erhöhung von circa 6% im Vergleich zum Jahr zuvor entsprach.⁵ Damit lag der Anteil internationaler Studierender bei 14% aller Studierenden in Deutschland.⁶

⁵ Vgl. Erneut hohe Zahl internationaler Studierender in Deutschland: in: www.daad.de, o. D., [online] <https://www.daad.de/de/pressemitteilungen/2025/erneut-hohe-zahl-internationaler-studierender-in-deutschland/>. (abgerufen am 09.06.2026)

⁶ Vgl. Knüttgen, Naomi/Nicolai Netz/Jan Kercher/Inessa Fuge: Wissenschaft weltoffen kompakt 2026, 13.05.2026, [online] <https://doi.org/10.3278/9783763980031>. (abgerufen am 09.06.2026)

Aktuelle Daten aus der Studienverlaufsstatistik des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die Abbruchquoten internationaler Studierender in den ersten drei Semestern nur marginal höher sind als die von deutschen Studierenden. Im Jahrgang 2020 brachen knapp 16% der internationalen Studierenden im Bachelor und etwa 9% im Master ihr Studium in der frühen Studienphase ab, bei deutschen Studierenden waren es circa 13% bzw. 6%.⁷ Auf Basis älterer Jahrgänge zeigt sich allerdings in einer Publikation aus dem Jahr 2022, dass mit 49% fast die Hälfte der internationalen Bachelorstudierenden (Studienbeginn 2014/15) und mit 26% etwa ein Viertel der internationalen Masterstudierenden (Studienbeginn 2016) ihr Studium in Deutschland vorzeitig abbrechen. Bei deutschen Bachelor- und Masterstudierenden liegen die Zahlen hingegen bei 27% bzw. 17%.⁸ Hier zeigen sich also bei Betrachtung des gesamten Studienverlaufs deutliche Unterschiede der Abbruchquoten internationaler und deutscher Studierender.

Die Zahlen bestätigen somit einerseits, dass die Internationalisierung an deutschen Hochschulen immer weiter fortschreitet und demnach die Gruppe internationaler Studierender zunehmend relevanter für die Beratungslandschaft wird. Gleichzeitig lassen die unterschiedlichen Zahlen der Abbruchquoten über den gesamten Studienverlauf hinweg vermuten, dass internationale Studierende im Gegensatz zu deutschen Studierenden mit spezifischen und zusätzlichen Belastungen und Herausforderungen konfrontiert sind. Die Initiative Zweifellos identifiziert als häufige Belastungsfaktoren bei internationalen Studierenden Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede, ungewohnte Lehrmethoden und akademische Anforderungen sowie bürokratische und rechtliche Hürden, etwa bei der Wohnungssuche oder beim Aufenthaltstitel. Hinzu kommen finanzielle Belastungen, Schwierigkeiten beim Knüpfen sozialer Kontakte und Einsamkeit.⁹ All diese Faktoren können den Studienalltag internationaler Studierender zusätzlich beanspruchen und zeigen zugleich Bereiche auf, in denen hochschulinterne Beratungseinheiten gezielt und insbesondere zielgruppenspezifisch unterstützen können.

Aus den im Januar 2022 veröffentlichten Ergebnissen eines Forschungsprojekts des DAAD, des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) sowie der FernUniversität in Hagen ging außerdem hervor, dass neben der Unterstützung während des Studienverlaufs auch die Studienvorbereitung in der Studieneingangsphase eine entscheidende Rolle spielt. Mithilfe von Befragungen und Interviews wurde der Studienerfolg und Studienabbruch internationaler Studierender in Deutschland untersucht. Hierbei zeigte sich, dass viele internationale Studierende nicht ausreichend auf die Anforderungen eines Studiums in Deutschland vorbereitet sind und insbesondere die sprachlichen Anforderungen sowie die Bedeutung selbstständiger Lernstrategien unterschätzen.¹⁰ Bezogen auf die Studieneingangsphase zeigt die Studie aber auch, dass nur etwa die

⁷ Vgl. Erneut hohe Zahl internationaler Studierender in Deutschland: in: [www.daad.de](https://www.daad.de/de/pressemitteilungen/2025/erneut-hohe-zahl-internationaler-studierender-in-deutschland/), o.D., [online] <https://www.daad.de/de/pressemitteilungen/2025/erneut-hohe-zahl-internationaler-studierender-in-deutschland/>. (abgerufen am 09.06.2026)

⁸ Vgl. Pineda, Jesús/Jan Kercher/Susanne Falk/Theresa Thies/Julia Zimmermann/Hüseyin Hilmi Yildirim: Internationale Studierende in Deutschland zum Studienerfolg begleiten: Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus dem SeSaBa-Projekt, 01.05.2022, [online] <https://doi.org/10.46685/DAADStudien.2022.06>. (abgerufen am 09.06.2026)

⁹ Vgl. Studienzweifel-los.de: Herausforderungen für internationale Studierende, o.D., [online] <https://www.studienzweifel-los.de/studierende/herausforderungen-meistern/herausforderungen-fuer-internationale-studierende>. (abgerufen am 09.06.2026)

¹⁰ Vgl. DAAD Aktuell: Studienerfolg internationaler Studierende in Deutschland mit Forschungstransfer erhöhen, 11.02.2022, [online] <https://www.wissenschaft-weltopen.de/de/2022/02/10/internationale-studierende-in-deutschland-mit-forschungstransfer-zum-studienerfolg-begleiten/>. (abgerufen am 16.06.2026)

Hälfte der internationalen Bachelor- oder Masterstudierenden an einer Einführungsveranstaltung im ersten Semester teilnahmen, was aufgrund von mangelnden Informationen zu den Einführungsangeboten, aber auch bedingt durch organisatorische Herausforderungen, wie verzögerter Visa-Verfahren, begründet wurde. Hierbei wird die konkrete Empfehlung formuliert, dass Hochschulen internationalen Studierenden zu Studienbeginn einen strukturierten Fahrplan für die ersten Wochen in Deutschland an die Hand geben und Studierende höherer Semester zentrale Veranstaltungen über soziale Medien bewerben sollten, um die Orientierung und Sichtbarkeit relevanter Angebote zu verbessern.¹¹ Gleichzeitig wurde insbesondere bezogen auf die Phase während des Studiums deutlich, dass soziale Integration, das Zugehörigkeitsgefühl zur Hochschule und die erfolgreiche Orientierung im deutschen Hochschul- und Alltagssystem wichtige Faktoren für den Studienerfolg darstellen. Hochschulen sind daher gefordert, internationale Studierende nicht nur fachlich, sondern auch sprachlich und sozial zu unterstützen, etwa durch Freizeitaktivitäten wie Sport- oder Kulturangebote oder durch die gezielte Identifizierung von Studierendengruppen, die zusätzliche Unterstützungsangebote benötigen.¹² Frühzeitige Informationen über Studienanforderungen, eine kontinuierliche Sprachförderung sowie gezielte und niedrigschwellige Beratungs- und Vernetzungsangebote können also helfen Studienabbrüche zu reduzieren und den Studienerfolg internationaler Studierender zu stärken.

Die dargestellten Zahlen und Ergebnisse verdeutlichen also, dass internationale Studierende bei der Studien- und Berufsorientierung vor besonderen Herausforderungen stehen und geben gleichzeitig spezifische Vorschläge für Unterstützungsmöglichkeiten. Der Career Service der Hochschule Niederrhein entwickelte deshalb den **englischsprachigen Moodlekurs „International Career Service“**. Der Entwicklungsprozess dahinter beinhaltete zunächst eine umfangreiche Recherche zu den unterschiedlichsten Bedarfen internationaler Studierender. Dabei wurden unter anderem bestehende Angebote anderer Hochschulen, Beratungs- und Informationsangebote der Bundesregierung sowie Themen rund um das Leben und Arbeiten in Deutschland gesammelt und analysiert. Auch aktuelle Entwicklungen, wie beispielsweise der Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder Applicant Tracking Systems (ATS) im Bewerbungsprozess, wurden berücksichtigt und recherchiert. In dieser Entwicklungsphase galt es nicht nur Informationen zu den besonderen Belastungsfaktoren und Herausforderungen internationaler Studierender zu recherchieren. Ebenso wichtig war es, die Perspektive zu wechseln und ein Verständnis dafür zu entwickeln, welche Unterschiede zwischen dem Leben und Arbeiten in Deutschland und anderen Ländern bestehen und welche Informationen für Menschen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind und sozialisiert wurden, häufig erklärungsbedürftig sind.

Auf Basis der gesammelten Inhalte wurden anschließend Themenfelder identifiziert, gebündelt und in einer übersichtlichen Kursstruktur zusammengeführt. So entstand eine Kursübersicht mit folgenden Überthemen: *Where can I get advice?*, *Discover my Skills*, *Applying in Germany*, *How to network?*, *Smart Job Hacks*, *Job Interview Tips*, *Salary expectations*, *Working in Germany*, *Future Skills*, *Study doubts?* und *FAQ*. Im nächsten Schritt stand die didaktische Aufbereitung im Mittelpunkt. Um den unterschiedlichen Lerngewohnheiten der Studierenden gerecht zu werden, werden die Inhalte in verschiedenen Formaten vermittelt. Neben kompakten Informationstexten kommen Videos,

¹¹ Vgl. ebd.

¹² Vgl. ebd.

Präsentationsfolien, Grafiken sowie gezielte Verlinkungen zu weiterführenden Informationsangeboten zum Einsatz.

Der Moodlekurs bündelt damit zahlreiche Themen, die für internationale Studierende beim Berufseinstieg und bei der Orientierung in Deutschland besonders relevant sind. Er greift die Inhalte der deutschsprachigen Moodlekurse des Career Service und von NEXT STEP auf und ergänzt diese um kulturelle, bürokratische oder rechtliche Besonderheiten in Deutschland. So finden sich dort unter anderem Hinweise zu Sprachkursangeboten, zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, zum Bewerbungsprozess in Deutschland sowie zu Themen wie Visa, Versicherungen, Arbeitsregelungen und dem allgemeinen Leben und Arbeiten in Deutschland. Damit richtet sich das Angebot insbesondere an internationale Studierende, die ihre Zukunft langfristig in Deutschland gestalten möchten. An dieser Stelle ist das Projekt aber nicht abgeschlossen. Um speziell auf neue Entwicklungen und Bedarfe reagieren zu können, werden sowohl dieser als auch die deutschsprachigen Moodlekurse kontinuierlich aktualisiert und inhaltlich weiter ausgebaut. Neue Themen werden ergänzt und alte überarbeitet. So entsteht eine immer weiterwachsende Informationsquelle für unterschiedlichste Themenbereiche und Fragestellungen. Eine Herausforderung bei der Erstellung des Moodlekurses lag unter anderem darin, die gesammelten Themen kompakt und zielgruppengerecht aufzuarbeiten. Obwohl es eine Vielzahl relevante Quellen oder Informationsangeboten gibt, galt es, eine Balance zwischen ausreichender Informationstiefe und der Vermeidung einer Informationsflut zu finden. Für die Praxis bedeutet dies zu berücksichtigen, dass die gepflegten Inhalte immer weiterentwickelt und überarbeitet werden müssen. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass jede Lebensrealität der Studierenden sehr individuell ist. Folglich sind allgemeine Informationsangebote und Selbstlernoptionen nicht für alle Studierenden gleichermaßen hilfreich. Das zeigt sich beispielsweise in den Workshops des Career Service oder Gesprächen auf Veranstaltungen, bei denen Studierende sehr spezifische Fragen zu ihrer persönlichen Situation stellen. Dies betrifft beispielsweise die Frage, welche Aspekte des eigenen Werdegangs in den Lebenslauf aufgenommen werden sollten oder nicht. Darauf gibt es allerdings keine allgemeingültige Antwort, da dies letztendlich immer eine persönliche Entscheidung bleibt. Genau deshalb wird deutlich, dass ein solcher Moodlekurs einen Teil des Beratungsbedarfs abdeckt und als Ergänzung zu weiteren, persönlicheren Beratungsangeboten verstanden werden sollte. Gleichzeitig bietet der Kurs jedoch den großen Vorteil, den Studierenden ein breites Spektrum an relevanten Themen als strukturiertes, niederschwelliges Informationsangebot zugänglich zu machen, auf das jederzeit flexibel zugegriffen werden kann.

Zusammenfassend bestätigen die Zahlen und Ergebnisse, dass internationale Studierende bei der Studien- und Berufsorientierung vor besonderen Herausforderungen stehen und in ihrem gesamten Student Life Cycle spezifische Unterstützung benötigen. Die Erstellung und Weiterentwicklung des englischsprachigen Moodlekurses „International Career Service“ leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.

_Autorin: Laura Gasche

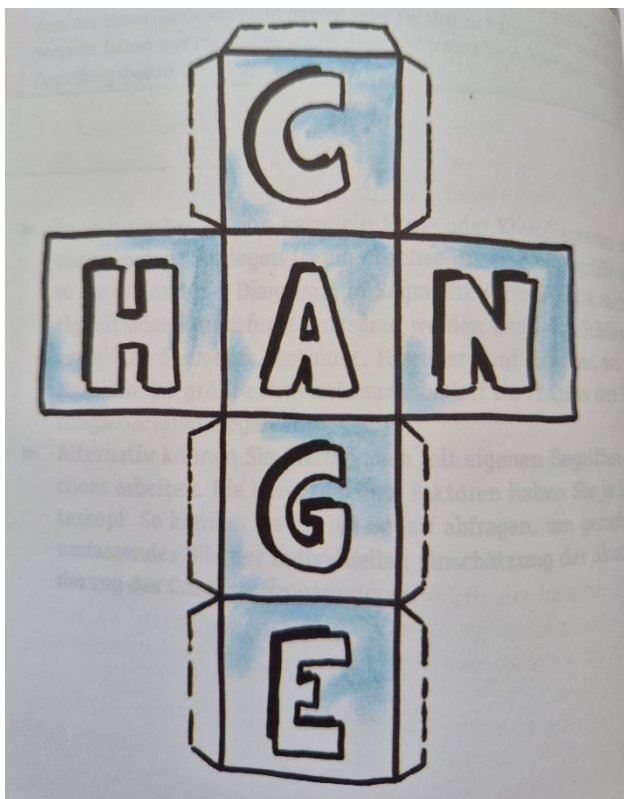
6 Beratungsmethoden

In Zeiten von KI einfach mal in den „alten Fundus“ und ins Bücherregal geschaut und gute, bewährte Methoden wieder entdeckt... Nachfolgend stellen wir zwei ausgewählte Methoden, aus dem Praxishandbuch von Martina Nohl und Anna Egger, dar, die in der Beratung von Veränderungsprozessen als Micro-Inputs empfohlen werden können.

6.1 Change-Würfel

Bei dieser Methode geht es darum, eine Veränderung von allen Seiten zu betrachten. Sie eignet sich gut zum Einstieg, um das Veränderungssystem eines Ratsuchenden zu verstehen, bietet Struktur, ist leicht verständlich und hat einen spielerischen Ansatz: „Veränderung gehört zum Spiel des Lebens dazu“ (Nohl, S.28).

Der unten abgebildete Würfel lässt sich dazu ausdrucken, oder die Buchstaben werden systematisch durchgesprochen.



C: Change: Hier wird reflektiert, worin die größte Chance besteht, wenn die Veränderung erfolgreich bewältigt ist

H: Hindernisse: Mit welchen Hindernissen (äußeren, systemischen) wird im Veränderungsprozess gerechnet?

A: Angst: Welche Sorgen oder Ängste bestehen im Hinblick auf die Veränderung?

N: Notwendigkeit: Welche Schritte sind vermutlich notwendig, um gut durch die Veränderung zu kommen?

G: Gewinn: Was hat man persönlich für sich gewonnen, wenn die Veränderung umgesetzt ist?

E: Einsatz: Was ist vermutlich der größte Einsatz, den man persönlich leisten muss/ darf/ will, damit die Veränderung gelingt?

Abbildung 2, Nohl, 2016, S.28

Vorteile der Methode: Es werden kognitive und emotionale Ebenen angesprochen, bei Nutzung des spielerischen Ansatz, bringt die Methode Leichtigkeit rein. Am Ende wird empfohlen die Ressourcen aus den Antworten heraus zu arbeiten oder emotional aufgeladene Aspekte ggf. weiter aufzuarbeiten.

6.2 Entscheidungsdilemmata lösen, das Gummibandmodell

In Entscheidungssituationen, wenn zwei Optionen gleich gut erscheinen, bringt kognitives Überlegen manchmal keine Lösung. Dann kann die Gummibandmethode weiterhelfen.

Als Material eignet sich ein großes Gummiband, Seil oder z.B. für den online Kontext auch das untenstehende Bild. Auf beide Seiten werden die beiden Optionen gesetzt, z.B. im Studium bleiben oder gehen?

Im live Kontext kann hier mit zwei Stühlen gearbeitet werden, die die Optionen symbolisieren, der Klient:in oder Berater:in steigt in das Gummiband ein (wenn es passt, zieht am Gummiband) und reflektiert mit dem Ratsuchenden die Frage: Was hält mich, was zieht mich?

Dabei wird immer nach den somatischen Markern gefragt. Über das körperliche Spüren zeigen sich intuitive Muster, Glaubenssätze oder Entscheidungshinweise, die dann weiter thematisiert werden können.



Abbildung 3: Nohl, 2016, S. 234

Quelle: Martina Nohl, Anna Egger, (2016): Micro Inputs Veränderungscoaching, Die wichtigsten Modelle, Erklärungshilfen und Visualisierungen für das Coaching von Veränderungsprozessen, manager Seminare Verlags GmbH – Edition Training aktuell

7 Information zum Datenschutz:

Umgang mit den Daten der Newsletterempfänger:innen: Die personenbezogenen Daten (Name, angegebene Mailadresse, Institution) werden nicht weitergegeben, sie werden nur für den Zweck des Versands des Newsletters gespeichert. Für den Projektträger von NEXT STEP findet eine anonyme Fallzählung für die Projektberichte statt, um die Tätigkeit der Herausgabe zu dokumentieren („Im Semester xy wurde der Beratungsnewsletter an 170 Personen verschickt.“). Wer hier nicht (anonym) mitgezählt werden möchte, kann natürlich aus der Zählung herausgenommen werden.

Option: Out

Wer keine Mails mehr erhalten möchte und/oder seine/ihre Daten löschen möchte, schreibt bitte an die Herausgeberin Miriam Kneisel. Dem wird natürlich unverzüglich nachgekommen. Die Speicherung und Nutzung nach der persönlichen Anmeldung per Mail bis zur etwaigen Abmeldung, bzw. dem Widerruf ist jedoch rechters. Genauere Auskünfte über die Speicherung der Daten können jederzeit angefragt werden.

Kontakt:

Miriam Kneisel

Leitung NEXT STEP

Hochschule Niederrhein

Postadresse: Reinarzstr. 49, 47805 Krefeld

E-Mail: nextstep@hs-niederrhein.de