

Das Psychologiestudium im Wandel

Ergebnisse einer qualitativen ad hoc Befragung
von Psychologie-Studierenden und Alumni
in Osnabrück und Bochum

von:

Martin Filipiak (cand. Bsc. Wirtschaftspsych.)

Daniel Lamann (cand. Bsc. Wirtschaftspsych.)

Prof. Dr. Julia Richter

Einleitung: Bologna und die Folgen

Die Ruhr-Universität Bochum war eine der ersten Hochschulen, an der Studierende der Psychologie einen Bachelor-Abschluss erwerben konnten. Mittlerweile ist der „gute alte“ Dipl.-Psych. als akademischer Grad fast nur noch unter Alumni zu finden; in der BRD studiert man auf Bachelor-Abschluss mit anschließendem Master. Der Bologna-Prozess hat vielfach für hochgesteckte Hoffnungen wie auch Unmut gesorgt, auch unter den Psychologen. Eine Befragung von Studierenden und Alumni in Bochum und Osnabrück ergab, dass früher vieles anders und teilweise besser war.

Die aktuelle Umfrage

Die folgende Darstellung bezieht sich auf größtenteils qualitative Aspekte im Sinne eines Stimmungsbilds; auch vor dem Hintergrund, dass die dargestellte Umfrage vorwiegend für die Hochschulen in Osnabrück und die Ruhr-Universität relevant ist – immerhin stellen etwa ein Drittel der Stichprobe BOWIP-Mitglieder, also Bochumer Psychologie-Alumni. Das andere Gros stellt Psychologie-Studierende der Universität Osnabrück. Die Befragung wurde im vergangenen Wintersemester von zwei Studierenden der Wirtschaftspsychologie aus der Hochschule Osnabrück durchgeführt. Betreut wurde die Arbeit von Julia Richter, die gleichzeitig auch Vorstandsmitglied beim BOWIP e.V. und Mitautorin des vorliegenden Artikels ist.

Unter den 90 (angehenden) Psychologen (46 Studenten und 44 Absolventen), die sich an der Online-Befragung beteiligten, haben 30 BOWIP-Mitglieder ihre Einschätzung zum „Psychologie-Studium gestern und heute“ abgegeben. Die meisten Absolventen der Stichprobe insgesamt (78%) haben „Psychologie“ ohne explizite Ausrichtung auf Wirtschaftspsychologie, oder „Arbeits- und Organisationspsychologie“ studiert. Im Personalbereich arbeiten von ihnen aktuell 16%, und im Hochschulbereich, als Professoren, Post Docs oder Wissenschaftliche Mitarbeiter, 28%. 16% stellen Therapeuten. Die meisten Absolventen und Studenten stammen wie erwähnt von den Universitäten in Bochum und Osnabrück (vgl. Abb. 1). Die Befunde sind somit natürlich nicht repräsentativ und nicht ohne Weiteres „Eins zu Eins“ übertragbar, denn sie basieren zu großem Teil auf der individuellen Gestaltung des Studiums an den beiden Standorten.

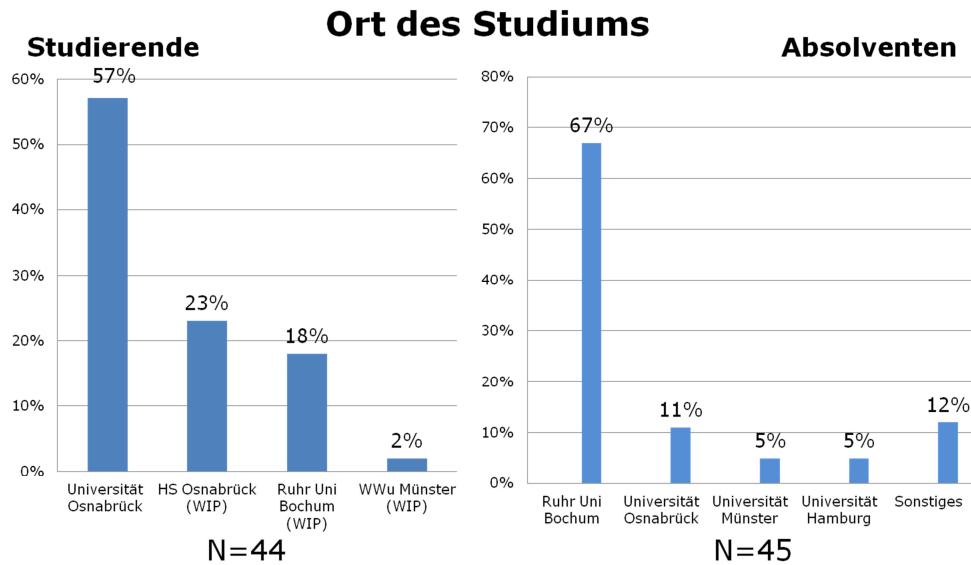


Abb. 1: Übersicht über die Studienorte der Befragten

Zum Stand der Personalpsychologie

Angesichts der Zusammenstellung der Stichprobe stellt sich dennoch die Frage, wie sich Alumni und Studenten heute selbst sehen, und wie zufrieden sie mit ihrem eigenen Studium sind. Regelmäßige Umfragen an der Hochschule Osnabrück zeigen, dass die Studienfächer „Wirtschaftspsychologie“ und „Psychologie“ von Studenten und Absolventen anderer Studiengänge häufig nicht differenziert wahrgenommen werden: Wer Psychologe ist, der ist nach Bild der meisten „Nicht-Psychologen“ Therapeut oder hat zumindest, auch als Personalmanager oder Unternehmensberater, ganz Stereotyp „eine Couch im Büro“ stehen und ist eher Menschenfreund und Stabstelle als „Machertyp“ und Führungskraft

Das Personalmanagement stellt, neben Marketing/Marktforschung und Arbeits-/Organisationsgestaltung heutzutage eines der zentralen Berufsfelder für Wirtschaftspsychologen dar – diese Ausrichtung spiegelte sich bisher auch an der Ruhr-Universität Bochum wider, wobei der Bereich Marktforschung – wohl auch aufgrund der Gestaltung und personellen Besetzung der Lehrstühle – weniger stark vertreten war, als „A&O“ und „Berufseignungsdiagnostik“. Eine Studie der Unternehmensberatung Kienbaum zeigt, dass die Top-Absolventen den Personalbereich als wenig attraktiv erleben (vgl. Meifert & Richter, 2010). Die Ergebnisse basieren auf der Befragung von ca. 800 Studenten und Absolventen in der ganzen BRD. Ähnliches könnte für den Bereich „Arbeitsgestaltung“ gelten. Bei den von Kienbaum befragten Absolventen, die sich eine Tätigkeit im Human Resource Management vorstellen können, würden die meisten (78%) gern viel Geld verdienen, sind aber der Meinung, eine Einstiegsposition im Personalmanagement biete nicht die Gelegenheit dazu. Darüber hinaus haben einige Sorge, im Beruf später als „Schmalspur“-BWLer mit Psychologiekenntnissen gesehen zu werden.

Heute viel mehr Stoff, aber vielleicht weniger Niveau“?

Im Vergleich zum klassischen Diplom finden sich beim Bachelor-Studium in den Curricula umfangreiche BWL-Anteile. Und neben Wirtschaftsmathematik gehört z.B. auch Controlling und Arbeitsrecht zum Grundwissen der angehenden „BSc Wirtschaftspsych“. Dafür entfallen i.d.R. Grundlagenfächer (z.B. „Klinische Psychologie“) beziehungsweise finden sich nur stark gekürzt wieder. Dieser deutlich schärfere Kurs in Richtung Wirtschaftswissenschaften könnte und sollte langfristig zu einer Imageänderung der Wirtschaftspsychologie führen. Die Absolventen sehen zudem insgesamt eine höhere Qualität der heutigen Ausbildung im Vergleich zu früheren Zeiten: Heute sei die Lehrqualität höher, allerdings führe die Dichte des zu vermittelnden Stoffes

mitunter zu einer Wissensverflachung. Als „zu kurz und zu verschult“ erleben die Studierenden selbst ihre Ausbildung(vgl. Abb. 2).

| Qualität Psychologiestudium früher / heute | |
|--|---|
| 14 Nennungen | „heute zu wenig Selbstbestimmung / Wahlmöglichkeit / eigenes Interesse“ |
| 12 Nennungen | „heute verschulter / strukturierter“ |

Abb.2: Einschätzungen zur Qualität des Psychologie-Studiums früher und heute

Den Leistungsanspruch und -druck wird grundsätzlich als insgesamt stärker als früher bewertet. Denn „gleiches Wissen in kürzerer Zeit“ zu erwerben, habe oft eine unangenehme Folge: „Man lernt nicht auf Verständnis, sondern auswendig“ – das Studium als „Durchlauferhitzer“?

Entsprechend wenig gefördert würden laut Einschätzung der 90 befragten Studierenden und Absolventen die Selbstständigkeit und der „Blick über den Tellerrand“. Auch gäbe es weniger Wahlmöglichkeiten; das Studium sei „verschult“. Generell zufrieden zeigen sich hingegen Studierende wie BOWIP-Alumni mit ihrer Wahl zur Ausbildung als (Wirtschafts-)Psychologe: Das Studium sei als solches „interessant“, „vielseitig“ und biete „vielfältige Berufsmöglichkeiten“. „Psychologie bleibt für mich das spannendste Fach, dass frau studieren kann“, so die Meinung einer Alumna. An den Lieblingsfächern geändert hat sich, trotz Neuausrichtung der Curricula in Richtung BWL, hingegen kaum etwas. Ein Unterschied liegt allerdings in Hinblick auf Arbeits- und Organisationspsychologie vor. Zugrunde liegen könnte hierbei der Umstand, dass die heutigen Wirtschaftspsychologen dieses Modul als festen Bestandteil in ihrem Curriculum verankert haben, während es im Diplomstudiengang als Wahlfach vertreten war. Das könnte die höhere Beliebtheit erklären. Die Statistik und Diagnostik zählt – zumindest bei den Studierenden – eher nicht zu den favorisierten Fächern. Die heutigen Studierenden finden, wenn man von den Nennungen zum „Lieblingsfach“ ausgeht, Sozialpsychologie und Entwicklungspsychologie besonders interessant (vgl. auch grundlegend Abb. 3).

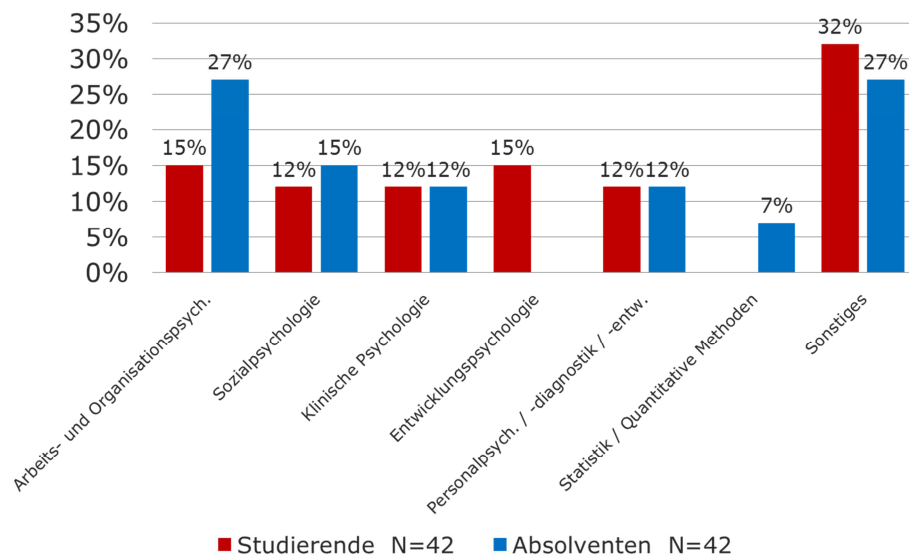


Abb. 3: Die „Lieblingsfächer“ der Psychologen

Sozial- und Entwicklungspsychologie als beliebte Fächer? Leider stehen gerade diese im Rahmen des Bachelorstudiums der Wirtschaftspsychologie quantitativ weit weniger im Fokus als zu Zeiten des Diploms. Das Fazit daraus? Psychologen sind und bleiben in der Wahrnehmung Außenstehender wohl doch Menschenfreunde, die von Mitarbeiter- und strategischer Unternehmensführung wenig verstehen (vgl. Hammonds, 2005), Menschen, die das soziale Miteinander mehr interessiert, als die harten Fakten der freien Wirtschaft und die schnelle Karriere. Vielleicht zählt auch in diesem Zusammenhang, also in der Frage nach Karriereorientierung und dem Interesse an den Mitmenschen, letztlich das richtige Mittelmaß (vgl. Böcker, 2004).

Literatur

- Böcker, M. (2004). High Potentials - Lob der Mittelmäßigkeit. *manager-magazin.de*, 16. Juni 2007. Verfügbar unter URL: <http://www.managermagazin.de/koepfe/karriere/0,2828,311553,00.html> (10.07.2007).
- Hammonds, K. H. (2005). Why we hate HR. *Fast Company*; 97; ABI/INFORM Global pg. 40.
- Meifert, M., Richter, J. & Kienbaum, J. (2010). Why we love HR. *PERSONAL*, 62 (5), 18-21.