



Universitäre Berufsvorbereitung mit Praxisbezug

Fließender Übergang

Wie Studierende mehr Praxisbezug und Unternehmen wissenschaftliche Instrumente zur Personalentwicklung und Personalauswahl an die Hand bekommen, zeigt der Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bielefeld.

Hartnäckig halten sich die Vorurteile, Universitäten würden wenig Wert auf Praxisbezug in der Hochschulausbildung legen. Seit Beginn der durch den Bologna Prozess angestoßenen Änderung der klassischen Diplomstudiengänge in eine auf Bachelor- und Masterstudium geteilte Ausbildung, hat die Universität Bielefeld die Chancen genutzt, Studierenden eine praxisnahe Berufsvorbereitung anzubieten. Die Arbeitseinheit Arbeits- und Organisationspsychologie ist hier seit einigen Jahren sehr erfolgreich. In den Bereichen Personalentwicklung sowie Personalauswahl stehen gleich zwei Schwerpunktveranstaltungen zur Verfügung, in denen Praxisprojekte über die Dauer von zwei Semestern realisiert werden. Dadurch wird der anstehende Übergang von der Ausbildung in die Praxis nach dem anstehenden Ende des Studiums fließend gestaltet. Grundsätzlich sind alle Projekte so konzipiert, dass sowohl die Studierenden als auch die beteiligten Unternehmen oder Institutionen von der Kooperation profitieren. Die Studierenden erwerben praktische Erfahrung durch spannende Einblicke in die Tätigkeit von Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen. Die beteiligten Unternehmen erhalten dafür im Gegenzug ein an die jeweiligen Bedarfe angepasstes Instrument der Personalentwicklung oder Personalauswahl.

Ein Indiz für die erfolgreiche Umsetzung dieser Projekte ist neben den zufriedenen Kooperationspartnern, auch die stetig wachsende Anzahl an interessierten Studierenden in diesem Themenbereich. Mittlerweile hat sich das seit 2010 bewährte Programm des Masterstudiengangs Psychologie auch über Ostwestfalens Grenzen hinaus einen Namen gemacht. Um die Möglichkeit nach einem hohen Praxisanteil in der Ausbildung zu nutzen, verlegen Studierende aus ganz Deutschland nach Ende des Bachelorstudiums ihren Studienstandort nach Bielefeld. In den Bereichen Personalentwicklung sowie Personalauswahl wird das im Bachelorstudiengang erworbene Grundlagenwissen zunächst vertieft. Im zweiten und dritten Semester erfolgt dann die Anwendung des neu erworbenen Wissens in Praxisprojekten. Kleine Kursgrößen von maximal 30 Personen garantieren eine inten-

sive Betreuung durch die Dozenten während aller Projektphasen. In der Personalentwicklung erarbeiten die Studierenden im zweiten Mastersemester auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und in Absprache mit den Projektpartnern Trainingskonzepte. Im dritten Stu-



Übernachten,
Tagen, Feiern.

10 Veranstaltungsräume
für bis zu 250 Personen auf 1400qm
bieten Raum und Service nach Maß
und das für jeden Anlass!



Hotel Bonneberg Das Tagungshotel

Wilhelmstraße 8 • 32602 Vlotho • Tel. 05733 / 793 0 • Fax 793 111
info@bonneberg.bestwestern.de • www.bonneberg.bestwestern.de

Each Best Western® branded hotel is independently owned and operated.

17.–18. März 2017
Schützenhof Paderborn



TRAUMJOB

Personalmesse &
Ausbildungsplatzbörse

**Persönlicher Bewerberkontakt
direkt am Messestand!**

**BUCHEN SIE JETZT:
05251 – 870 70 70**

Eine Initiative von:



www.traumjob.org

diensemester werden diese Trainings dann bei den Projektpartnern umgesetzt. Großen Anklang fanden bisher Angebote zu den Themen Selbstmotivation und Zeitmanagement sowie Präsentation von Arbeitsergebnissen. Diese und weitere Trainings wurden bereits in mehreren Unternehmen in der Region erfolgreich im Rahmen der Ausbildung technischer und kaufmännischer Berufe eingesetzt. Die gezielte Vorbereitung zur erfolgreichen Teilnahme an Assessment Centern sowie ein Training zur Bewerbung auf Messen stellen zwei weitere Trainingskonzepte für Personalentwicklungsmaßnahmen zur Berufsvorbereitung dar. Nach erfolgreicher Durchführung der Trainings werden diese durch die Teilnehmenden evaluiert, um so zukünftige Trainingskonzepte verbessern zu können.

Thomas van den Bongard ist im Personalbereich für technische Berufsausbildungen am Miele-Standort Gütersloh zuständig und zeigt sich mit der langjährigen Kooperation zufrieden: „Im Verlauf der bereits seit mehr als fünf Jahren bestehenden Zusammenarbeit wurden die von den Studierenden angebotenen Trainings stetig an unsere Bedürfnisse angepasst. Sie stellen mittlerweile einen festen Bestandteil im Rahmen unseres Ausbildungskonzepts technischer Berufe dar.“

Auch in der Personalauswahl werden im zweiten Mastersemester nach Abstimmung mit den Projektpartnern auf Basis von Ergebnissen standardisiert durchgeführter Beobachtungs- und Interviewtechniken mit Stelleninhabern, Anforderungsprofile für Berufsbilder erstellt. Auf Grundlage dieser Profile erfolgt im anschließenden dritten Mastersemester die Konzeption eignungsdiagnostischer Instrumente zur Personalauswahl, die den Projektpartnern einsatzbereit übergeben werden.

Großer Nutzen in der Praxis

Zur Realisierung dieser Projekte steht eine große Bandbreite an Personalauswahlinstrumenten zur Verfügung, die sich an die konkreten Wünsche der Partner anpassen lassen. So wurden bereits Assessment Center zur Auswahl von Führungskräften oder strukturierte Auswahlinterviews im holzmechanischen Bereich entwickelt. Derzeit besteht eine Kooperation mit dem in Bünde ansässigen Wirtschaftsverband Westfalen-Lippe e.V., in der ein mehrstufiges Auswahlverfahren zur Eingliederung von geflüchteten Menschen in technische Berufe über die Nutzung von psychometrischen Testverfahren sowie Arbeitsproben ermöglicht werden soll.

Sonja Rosenhäger absolvierte 2015 ihr Masterstudium mit arbeits- und organisationspsychologischem Schwerpunkt an der Universität Bielefeld und arbeitet seitdem als Eignungsdiagnostikerin im Auftrag von Volkswagen. Den Praxisanteil im Masterstudium bewertet sie als hilfreich: „Während des Masterstudiums hatten wir die Möglichkeit, uns in verschiedenen Praxisprojekten auszuprobieren. Für mich war beispielsweise die Konzeption eignungsdiagnostischer Verfahren und Trainings für und mit Unternehmen sowie deren Durchführung besonders interessant. In den Praxisphasen habe ich breite Kenntnisse erworben, die für meine aktuelle Tätigkeit bedeutsam sind. Meinen jetzigen Arbeitgeber habe ich durch ein A&O-Kooperationsprojekt im Masterstudium kennengelernt.“ ■

KONTEXT

Die Arbeitseinheit Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bielefeld setzt auch künftig auf einen hohen Praxisbezug während der Masterausbildung. Ab April starten neue Projekte in den Bereichen Personalentwicklung und Personalauswahl.

■ Unternehmen, die Interesse an einer Kooperation haben, wenden sich an Prof. Dr. Günter W. Maier, Lehrstuhlinhaber für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bielefeld, E-Mail: ao-psychologie@uni-bielefeld.de