



universität  
wien

## Diplomarbeit

Titel der Arbeit

# Die Integration von BildungspsychologInnen am Arbeitsmarkt

Eine retrospektive Erhebung an AbsolventInnen der  
Universitäten Wien und Graz.

Verfasserin

**Yvonne Pehn**

Angestrebter akademischer Grad

**Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)**

Wien, im Mai 2009

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ. Prof. DDr. Mag. Christiane Spiel



# Abstract

In der vorliegenden Diplomarbeit wurden PsychologieabsolventInnen, die ihre Diplomarbeit im Prüfungsfach Bildungspsychologie oder Forschungsmethoden & Evaluation an den Universitäten Wien oder Graz zwischen 1996 und 2008 verfassten, mittels Online-Fragebogen zu drei Themenbereichen befragt: Zum Verlauf ihrer Stellensuche, zu eventuell erworbenen Zusatzqualifikationen und zu den Gegebenheiten in ihrer gegenwärtigen Anstellung: In welchem Fachbereich, in welcher Funktion und für welchen Dienstgeber sind sie tätig. Wieviele Stunden pro Woche arbeiten die AbsolventInnen und wie hoch ist ihr monatliches Nettoeinkommen.

Zusätzlich wurden die AbsolventInnen nach der globalen Zufriedenheit mit der gegenwärtigen beruflichen Situation befragt.

Die Ergebnisse wurden deskriptiv dargestellt, Korrelationen zwischen ausgewählten Variablen berechnet und die Daten mittels Chi<sup>2</sup>-Tests in Vergleich zu Zahlen aus der Literatur gestellt.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	3
<b>1 Einleitung</b> .....	7

## A) Theoretischer Teil

<b>2 Bildungspsychologie</b> .....	11
2.1 Pädagogische Psychologie .....	11
2.2 Bildungspsychologie .....	12
<b>3 Ausbildung zur Bildungspsychologin, zum Bildungspsychologen</b> .....	13
<b>4 Absolventenbefragungen im Allgemeinen: Stand der Forschung, .....</b>	<b>14</b>
<b>prinzipielle Inhalte und die Art der Durchführung</b>	
<b>5 Absolventenbefragungen in der Psychologie</b> .....	<b>19</b>
<b>6 Zielsetzung und Fragestellungen</b> .....	<b>32</b>

## B) Empirischer Teil

<b>7 Untersuchungsvorbereitung und Untersuchungsdurchführung</b> .....	<b>37</b>
7.1 Die Zusammensetzung der Stichprobe .....	37
7.2 Der Fragebogen .....	38
7.3 Die Untersuchungsdurchführung und die Rücklaufquote .....	39

<b>8</b>	<b>Auswertung der erhobenen Daten</b> .....	40
8.1	deskriptive Darstellungen der Ergebnisse .....	41
8.1.1	Soziodemographische Daten .....	41
8.1.2	Verlauf der Stellensuche .....	44
8.1.3	Angaben zur gegenwärtigen Stelle .....	49
8.1.4	Zusatzqualifikationen .....	54
8.1.5	Globale Zufriedenheit mit gegenwärtiger Arbeitssituation .....	55
8.2	Korrelationen .....	56
8.3	Chi <sup>2</sup> -Tests .....	61
8.3.1	Vergleiche innerhalb der Psychologie .....	61
8.3.2	Vergleiche mit anderen Studienrichtungen .....	76
<b>9</b>	<b>Diskussion</b> .....	82
<b>10</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	87
<b>11</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	90
<b>Anhang</b>		
A)	Tabellen .....	97
B)	Graphiken .....	98
C)	Liste der im Anhang angeführten Tabellen .....	98
D)	Anschreiben an AbsolventInnen .....	123
E)	Erhebungsverfahren .....	124
F)	Erinnerungsschreiben an AbsolventInnen .....	133
G)	Lebenslauf .....	137

# 1 Einleitung

Mit 1. Oktober 2004 wurde an der Universität Wien die Fakultät für Psychologie eingerichtet. Die Fakultät umfasst – unter anderem – vier Institute, die die folgenden Prüfungsfächer vertreten:

Allgemeine Psychologie, Sozialpsychologie, Methodenlehre, Entwicklungspsychologie, Psychologische Diagnostik, Wirtschaftspsychologie, Bildungspsychologie, Forschungsmethoden und Evaluation, Klinische- und Gesundheitspsychologie, Differentielle Psychologie, Biologische Psychologie.

Ziel der vorliegenden Diplomarbeit ist es, ein differenzierteres Bild der beruflichen Situation jener Psychologen und Psychologinnen zu erhalten, die ihre Diplomarbeit im Prüfungsfach Bildungspsychologie oder Forschungsmethoden & Evaluation verfasst haben.

Interessant ist dies einerseits für die schon im Beruf stehenden Psychologen und Psychologinnen, die Vergleiche zwischen den psychologischen Arbeitsfeldern ziehen können.

Andererseits ist es gerade für zukünftige Absolventen und Absolventinnen wichtig zu erfahren, wo ihre berufliche Zukunft – abseits der klinischen Psychologie – liegen könnte und welche Zusatzqualifikationen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen für diesen Marktsektor erforderlich beziehungsweise empfehlenswert sind.

Neben den PsychologInnen und StudentInnen der Psychologie sind die Ergebnisse für die Fakultät selbst von Bedeutung.

Die Daten liefern hier eine Antwort auf die Frage, ob die AbsolventInnen einen problemarmen Übertritt in den Arbeitsmarkt erleben und den dortigen Anforderungen gerecht werden oder, ob es an entscheidenden Kompetenzen bzw. auch an Angeboten von Seiten der Universität mangelt.

Schließlich fordern die aktuelle Politik und die heutige Gesellschaft von den Universitäten zunehmend die Leistung ein, einen nahtlosen Übergang in hohem Maße zu garantieren.

Im Rahmen einer Online-Fragebogenuntersuchung wird der berufliche Werdegang angefangen mit dem Datum der Diplomprüfung im Fach Psychologie, über die Stellensuche, bis hin zur aktuellen Anstellung bezüglich Einkommen und Arbeitsstunden exploriert.

Im Theorieteil wird zunächst auf die Inhalte und Themen der Bildungspsychologie eingegangen, da es sich hier um eine Fachbezeichnung handelt, die in dieser Form nur an der Fakultät für Psychologie in Wien geführt wird. Daran anschließend erfolgt ein kurzer Einblick in den Aufbau des Psychologiestudiums an der Universität Wien.

Die Beschäftigung mit der Berufssituation von PsychologInnen ist unweigerlich mit der Betrachtung von AbsolventInnenstudien verbunden.

So erfolgen im Rahmen eines eigenen Kapitels erst allgemeine Aussagen zu AbsolventInnenbefragungen, ehe daran anschließend ein ausgewählter Literaturüberblick erfolgt. Dieser beinhaltet Studien aus den Vereinigten Staaten und Kanada, aus Australien, aus Deutschland und die Ergebnisse dreier Diplomarbeiten aus Österreich.

Eingangs sei noch darauf hingewiesen, dass aus Gründen der Geschlechterverteilung im Diplomstudium Psychologie Personenbezeichnungen zu Gunsten der Lesbarkeit nur in der „weiblichen“ Form verwendet werden. Alle Aussagen gelten jedoch – soweit nicht explizit anders erwähnt – auch uneingeschränkt für Männer.

# **A) Theoretische** **Grundlagen**



## 2 Bildungspsychologie

Wie bereits aus der Einleitung hervorgehend ist der Forschungsbereich der Bildungspsychologie ausschließlich an der Universität Wien institutionell verankert. Um zu verstehen wofür der Forschungsbereich steht, wo er seine Wurzeln hat und welche späteren Arbeitsbereiche er seinen Diplomandinnen aufzeigt ist es dienlich sich erst die Inhalte, Aufgaben und Arbeitsbereiche der Pädagogischen Psychologie anzusehen.

### 2.1 Pädagogische Psychologie

Die Pädagogische Psychologie stellt eine der ältesten Subdisziplinen der Psychologie dar (Weinert, 1996) und ist heute in den Lehrplänen der deutschsprachigen Universitäten fix verankert (Bromme, 1998; Spada, 1998). Historisch betrachtet kann sie auch als legitimer Nachkomme der Pädagogik oder Philosophie betrachtet werden, wodurch es sich schwierig gestaltet die Forschungsthemen eng zu definieren.

Allgemeingehalten gilt: Die zentralen Problemstellungen beziehen sich auf Aspekte des Lehrens und Lernens beziehungsweise auf die Erziehung im weitesten Sinne (Langfeldt, 1998).

Innerhalb der Experten ist man geteilter Auffassung über den Arbeitsbereich eines pädagogischen Psychologen:

Schneider (1998) ist geneigt ihn auf die Schulpsychologie zu reduzieren.

Folgt man diesem Standpunkt finden sich in einer Studie der International School Psychology Association (2009) unter anderen folgenden Aufgaben für eine Schulpsychologin:

Evaluationsstudien, die Beratung von Schülerinnen/Studentinnen, Durchführung von Interventionen, die Beratung von Eltern und Lehrern sowie Mitarbeitertrainings.

Folgt man jedoch der Sichtweise von Krapp (2006) lässt sich der Arbeitsbereich der pädagogischen Psychologen in ein traditionelles und ein neues Feld gliedern.

Zum traditionellen Bereich zählt er das Arbeiten im Schulpsychologischen Dienst, in der Familien- und Erziehungsberatung und an Hochschulen.

Im neuen Feld siedelt er die Weiterbildung Erwachsener und die Evaluationstätigkeit an.

Vitouch (2007) wiederum meint, dass eine starre Definition des Feldes der pädagogischen Psychologie – wie man es nun auch eingrenzen möchte – ohnehin nicht zwingend nötig ist, da es mit Sicherheit analog zu anderen Subdisziplinen des Faches in den kommenden zwei Jahrzehnten noch eine Verbreiterung erleben wird.

Um das Fach für zukünftige Studierende interessant zu gestalten müssen neue Berufsfelder, vor allem in der Erwachsenenbildung, erschlossen werden (Mandl, 1998) und eine Neuorientierung erfolgen (Weinert, 1998).

Mit den Einsatzgebieten der pädagogischen Psychologie beschäftigt sich die Literatur ausführlich (Rost 2006; Grimm, 2003; Bommersheim, 1999; Hofer, 1996; Schorr 1991).

## 2.2 Bildungspsychologie

Die Inhalte der Bildungspsychologie sind bis zu einem gewissen Ausmaß deckungsgleich mit denen der Pädagogischen Psychologie, dennoch sprechen Gründe für ihren separaten Entwurf. So ist es der Pädagogischen Psychologie bis heute nicht gelungen rund um ihr Aufgabengebiet klare Grenzen zu ziehen oder den Beitrag der Psychologie innerhalb des Bildungsbereiches wirksam zu demonstrieren (Spiel & Reimann, 2005).

Nach Spiel & Reimann (2002) beschäftigt sich die Bildungspsychologie auf einer formalen Ebene mit „Bildung und dem Bildungsgeschehen“. Unter dem Konstrukt „Bildung“ wird dabei die Produktfunktion verstanden: Über welche wünschenswerten Persönlichkeitsausprägungen verfügt eine Person. Unter „Bildungsgeschehen“ wird die Prozessfunktion verstanden: wie werden diese wünschenswerten Persönlichkeitsausprägungen vermittelt und aufgebaut.

Auf einer inhaltlichen Ebene analysiert die Bildungspsychologie welche Persönlichkeitsausprägungen als wünschenswert angesehen werden. Aktuell sind dies beruflich-fachliche Qualifikationen ebenso wie sozio-kulturelle Kompetenzen. Diese Ansichten unterliegen jedoch einem historischen Wandel und können sich von Milieu zu Milieu unterscheiden.

Jedes Individuum durchläuft eine Bildungskarriere im Zuge derer beruflich-fachliche Qualifikationen und sozio-kulturelle Kompetenzen erworben werden. Die Bildungskarriere beginnt in der Familie und setzt fort mit den allgemeinen Pflichtschuljahren. Danach kann eine weiterführende Schule, sowie eine Universität besucht oder eine Berufsausbildung abgeschlossen werden. Mit den Schlagworten „Erwachsenenbildung“ oder „Lebenslanges Lernen“ wird die aktuelle Veränderung in der Gesellschaft ausgedrückt, dass Bildung nicht mit dem verlassen institutioneller Bildungseinrichtungen enden sollte sondern weiterhin Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden.

Ziel der Bildungspsychologie ist es nicht nur die Bildungsprozesse im Laufe der Bildungskarriere sowie deren Produkte zu erforschen. Die gesammelten Erkenntnisse müssen auch in Form von Beratung bzw. Prävention und Intervention in der Praxis eingesetzt werden.

Außerdem muss die Bildungspsychologie ihr Wissen zur Evaluationsforschung nützen: Gegenstand sind sowohl kleine Präventions- und Interventionsmaßnahmen als auch umfassende Veränderungen im Bildungssystem wie beispielsweise das Senken der Schülerzahlen in Klassen oder Abänderungen der Curricula.

### **3 Ausbildung zur Bildungspsychologin an der Universität Wien**

Das Diplomstudium Psychologie ist im neuen Studienplan von 2002 in zwei Studienabschnitte gegliedert und auf zehn Semester Mindeststudienzeit angesetzt (StudienServiceCenter Psychologie, 2009). In der Praxis zeigen sich jedoch längere Studienzeiten: Ettl (2000) findet in ihrer Arbeit für die Salzburger Absolventinnen eine durchschnittliche Studiendauer von 14,6 Semester. Im ersten Studienabschnitt, der vier Semester umfasst, sind folgende Fächer zu absolvieren: Einführung in die Psychologie, Allgemeine Psychologie, Methodenlehre, Entwicklungspsychologie, Differentielle Psychologie, Biologische Psychologie und Sozialpsychologie.

Der zweite Studienabschnitt beträgt sechs Semester und setzt sich aus folgenden Pflicht- und Wahlfächern zusammen: Klinische Psychologie & Gesundheitspsychologie, Psychologische Diagnostik, Wirtschaftspsychologie, Bildungspsychologie, Forschungsmethoden & Evaluation, Wahlfachbereich der Diplomarbeit und verpflichtende Wahlfächer.

Das Hauptfach Bildungspsychologie zählt also zum zweiten Abschnitt und konstituiert sich aus acht Semesterstunden – den Vorlesungen Bildungspsychologie I und II und dem zweisemestrigen Proseminar Bildungspsychologie.

Außerdem besteht die Option im Rahmen des zweiten Abschnittes das Wahlfach Bildungspsychologie, im Ausmaß von sechs, zehn oder sechzehn Semesterstunden zu besuchen.

Im Fach Bildungspsychologie kann die Diplomarbeit verfasst und zur Diplomprüfung angetreten werden.

Absolventinnen der Studienrichtung Psychologie erhalten den akademischen Grad Mag. rer. nat. (Magister rerum naturalium) oder, wenn die Diplomarbeit aus einem nicht naturwissenschaftlichen Fach entstammt, Mag. Phil. (Magister philosophae).

## **4 Absolventenbefragungen im Allgemeinen: Der Stand der Forschung, prinzipielle Inhalte und die Art der Durchführung**

Absolventinnenbefragungen wurden in den letzten Jahrzehnten weltweit durchgeführt. Es wird im Folgenden skizziert wie intensiv und wie systematisch bzw. unsystematisch die Erhebungen in den verschiedenen Ländern verlaufen:

### **Absolventinnenstudien in Deutschland**

In Deutschland existieren keine fest institutionalisierten Absolventinnenstudien, in deren Rahmen Daten zum beruflichen Verbleib und zur rückblickenden Studienbewertung hochschul- und fächerübergreifend ermittelt werden (Reinfeldt & Frings, 2003).

Deutschland unterscheidet sich damit von einer Reihe anderer Industrieländer, in denen entsprechende Systeme implementiert sind. So finden in Japan regelmäßig Vollerhebungen zur beruflichen Situation von Absolventinnen statt, ebenso in Großbritannien.

Sehr wohl durchgeführt werden jedoch dezentrale Erhebungen. Ein Großteil geht aus den Universitäten selbst hervor. Zu nennen sind hier unter anderem die Universitäten Erlangen-Nürnberg (Abele-Brehm, 1999), Oldenbourg (Hinrichs, 1997), Siegen (Klein, 1993), Kiel (Lewin, 1993), Bamberg (Lewin, 1997), Bayreuth (Maier, 1997) und Göttingen (Lewin, 1995). Zusätzlich liegt eine große Anzahl von fachgruppen- oder fächerspezifischen Absolventinnenstudien vor, darunter z.B. der Universität Trier mit Studien u. a. aus den Fachgruppen Mathematik, BWL, VWL, Soziologie und Geographie (Monheim, 1998). Einige der Studien wurden aber auch von außeruniversitären bzw. universitätsübergreifenden Stellen durchgeführt. So zeichnet für die Befragung der Kieler Absolventinnen das Hochschulinformations-System (kurz HIS) verantwortlich (Kerst & Minks 1997, Briedis, 2004, 2007). Eine Reihe weiterer Studien entstanden unter der Federführung des wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Gesamthochschule Kassel (WZ I), das über einen entsprechenden Forschungsschwerpunkt verfügt (Teichler, 1996, 2009).

### **Absolventinnenstudien in der Schweiz**

Nicht alle Schweizer Universitäten führen eigene Absolventinnenbefragungen durch, jedoch ist seit 1977 ein landesweites Berichtssystem etabliert, in dessen Rahmen Neuabsolventinnen der universitären Hochschulen ein Jahr nach Ausbildungsabschluss über ihre Erfahrungen beim Übergang vom Studium in den Beruf befragt werden. Die Befragung wird vom Bundesamt für Statistik in Neuchâtel in Form einer Vollerhebung durchgeführt. Geplant ist die Erhebung dahingehend zu erweitern, dass die Ehemaligen regelmäßig nach ein paar Jahren ein zweites Mal befragt werden sollen.

### **Absolventinnenstudien in Österreich**

Die Bemühungen der österreichischen Hochschulen, Informationen über ihre Ehemaligen zu erhalten, müssen als vergleichsweise gering und unstrukturiert eingestuft werden. Ein kontinuierliches Berichtssystem im Sinne eine

Folgebefragung von Absolventinnen ist an den Hochschulen nicht implementiert. Die wenigen Studien sind Initiativen einzelner Fachbereiche. Hierzu zählt die Befragung des Instituts für Statistik der Technischen Universität Graz, der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien (Gröber, 2005) und eine Studie von ehemaligen Soziologiestudenten der Universität Graz. Hinzu kommen Diplomarbeiten zum Übergang von Psychologieabsolventinnen in den Arbeitsmarkt (Gruber 1994, Schubert 1999, Ettl 2000, Engländer 2006).

Unter ländervergleichender Perspektive sind zwei Untersuchungen zu beachten: Das Projekt „The Flexible Professional in the Knowledge Society“ (kurz REFLEX) analysierte die Entwicklungen der Beziehungen zwischen Hochschule und Beruf in Europa (Guggenberger, Kellermann & Sagmeister, 2007).

Die Studie „Higher Education and Graduate Employment in Europe“ erhob 1999 in zwölf europäischen Ländern<sup>1</sup> die Daten von Hochschulabsolventinnen (Teichler, 1996).

<sup>1</sup>...Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Spanien, Tschechien und Japan.

### **Absolventinnenstudien in den USA und Kanada**

Absolventinnenstudien werden in den USA sowohl an allen Universitäten als auch hochschulübergreifend in Form einer landesweiten Repräsentativerhebung (kurz SESTAT = system of information about the employment educational, and demographic characteristics of scientists and engineers in the United States) durchgeführt. Die einzelnen Universitäten unterhalten in der Regel eigene Servicestellen bzw. Büros, die Absolventinnenbefragungen konzipieren und auswerten.

An vielen kanadischen Universitäten ist man von rein quantitativen Absolventinnenbefragungen abgekommen. Vielmehr dienen eher unsystematisch erhobene Daten als Grundlage für so genannte „table rondes“, bei denen ein Coach mit Arbeitgebern, ehemaligen Studierenden, aktuell Studierenden und Lehrkörpern diskutiert. Hier ist vor allem die Université de Québec Montréal zu nennen, die solche Diskussionsrunden durchführt.

In all' diesen Untersuchungen folgen sowohl die inhaltlichen Fragestellungen als auch die Durchführung einem ähnlichen Schema: Zunächst wird die Gruppe der zu befragenden Absolventinnen eingegrenzt, meist handelt es sich dabei um ausgewählte Jahrgänge von bis und/oder einzelne Studienrichtungen. Ein Fragebogen mit den gewünschten Themen wird erstellt und den Absolventinnen zu gestellt. Folgende inhaltliche Bereiche<sup>1</sup> werden in den Fragebögen erhoben:

1. Demographische Daten: Angaben zu Alter, Geschlecht und Familienstand der Befragten sind in allen Untersuchungen zu finden; häufig auch über welchen Schultyp die Studienberechtigung erworben wurde.
2. Verlauf der Stellensuche: Haben Personen nach einer Stelle gesucht fallen unter diesen Punkt die Angaben der Befragten zu zeitlicher Dauer der Stellensuche und Anzahl der geschriebenen Bewerbungen ebenso wie die Aufzählung ihrer wahrgenommenen Suchstrategien. Wurde Personen eine Stelle angeboten geben sie unter diesem Punkt an über welchen Weg dies geschah. Außerdem kann gefragt werden auf welche Aspekte man bei der Stellensuche das Augemerkt legte bzw. welche Abstriche, im Falle einer problematischen Stellensuche, eventuell in Kauf genommen wurden.
3. Angaben zur gegenwärtigen Anstellung:  
Dies ist ebenfalls ein Themenblock der in keiner Absolventinnenstudie fehlt. Er ermittelt das aktuelle Einkommen und die Arbeitszeit pro Woche. Außerdem lässt man die Absolventinnen ihre berufliche Tätigkeit einem psychologischen Fachbereich zu ordnen.
4. Zusatzausbildungen: Die Studien erheben, ob zusätzlich zum Abschluss in Psychologie eine andere Qualifikation erworben wurde. Dabei kann es sich um andere Studienabschlüsse, Berufsausbildungen oder psychologische Zusatzqualifikationen – wie die Ausbildung zum Klinischen- und Gesundheitspsychologen – handeln.
5. Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation:  
Der Großteil der Absolventinnenbefragungen ermittelt auch wie zufrieden die Arbeitnehmerinnen mit ihrer Stelle sind. Oft bezieht sich

die Frage nach der Zufriedenheit auf das Einkommen, sie kann sich aber auch auf die Passung zwischen Arbeitsinhalt und Ausbildungsinhalt oder die Passung zwischen aktueller Arbeitsstelle und Wunscharbeitsstelle beziehen.

6. Schwerpunktsetzung im Studium: Ein Item erhebt die Wahl des Schwerpunktes während des Studiums. Diese Frage dient meist der Betrachtung, ob gewisse Schwerpunkte einen Vorteil am Arbeitsmarkt mit sich bringen.
7. Retrospektive Beurteilung des Studiums: In diesem Themenblock beurteilen die Absolventinnen, ob sie ihr Studium wieder wählen würden oder geben Verbesserungsvorschläge für zukünftige Studienreformen ab.

<sup>1</sup>...Die Punkte 1 bis 5 sind Gegenstand dieser Diplomarbeit und werden daher im Literaturüberblick (Kapitel 5) sowie in der Ergebnisdarstellung (Kapitel 8) wieder aufgegriffen und behandelt.

Im Anschluss werden die gesammelten Daten (größtenteils) mittels deskriptiver Statistiken ausgewertet und an hand von Tabellen und Graphiken aufbereitet. In den vergangenen Jahrzehnten geschah die Zusendung der Fragebögen auf postalischem Weg, während heute zu meist entsprechende Links in E-Mails über das Internet versandt werden.

Dies machte die Datenerhebung für die Forscher einfacher.

Die Hauptvorteile des Einsatzes von Computer und Internet zu Zwecken der Absolventinnenbefragung liegen auf der Hand:

Die Flexibilität im Sinne der Möglichkeit Fragebögen adaptiv vorzugeben und die Ökonomie durch Einsparung von Ressourcen (Batinic, 1999).

Die im letzten Jahrzehnt bereits mit Hilfe des Internets durchgeführten Absolventinnenbefragungen weisen auch tendenziell höhere Rücklaufquoten auf als Umfragen auf postalischen Weg (Schneller & Schneider, 2003).

In Kapitel 5 wird nun ein Einblick in die bestehende Literatur zum Thema Absolventinnenbefragungen in der Psychologie gegeben.

# 5 Absolventinnenbefragungen in der Psychologie

Im vorangegangenen Kapitel wurde differenziert erläutert welche Aspekte unter den Themenbereichen soziodemographische Daten, Verlauf der Stellensuche, Angaben zur gegenwärtigen Anstellung, Zusatzausbildungen und Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung subsumiert werden. Der Überblick enthält für jeden der fünf Themenbereiche – soweit in der Literatur vorhanden – Zahlen aus Österreich, die aus den Diplomarbeiten von Schubert (1999), Ettl (2000) und/oder Engländer (2006) stammen. Daran schließen Zahlen für Deutschland an, die aus den publizierten Studien von Schulz (1998, 2001), Schneller & Schneider (2005), Schneider & Roebbers (2000) und/oder Gusy (2003) entnommen sind. Darauf folgen Angaben für die USA und Kanada (Wicherski & Kohout, 2007) und Australien (Graduate Career Center<sup>1</sup>, 2007).

<sup>1</sup>... Im weiteren Verlauf wird für Graduate Career Center die Abkürzung GCC verwendet.

## 1. Verlauf der Stellensuche

### **Wege der Stellensuche bzw. Stellenangebote**

In Österreich widmete sich Engländer (2006) der Frage, ob die Absolventinnen eine Anstellung suchen mussten, wenn ja, wie sie diese fanden und wie lange die Suche dauerte.

Auf die Frage zur Stellensuche gaben von 399 Absolventinnen 288 an eine Stelle aktiv gesucht zuhaben. Die meisten waren bei ihrer Suche über die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung in den Printmedien oder im Internet erfolgreich.

Tabelle 1

Weg der Stellensuche (N=288)	Prozent	Häufigkeiten
Bewerbung auf Stellenausschreibung in Printmedien oder Internet	23,8	69
Persönliche Kontakte	19,0	55
Praktikum	18,2	52
Blindbewerbung	15,1	43
Nebentätigkeit, während des Studiums	6,0	17
Durch Diplomarbeit	3,4	10

Über das Arbeitsamt	2,6	7
Über private Stellenvermittler	2,0	6
selbstständig	2,3	7
Sonstiges	6,8	20

Diejenigen Personen, die ein Stellenangebot erhalten hatten wurden nach dem Zustandekommen des Angebotes befragt:

Tabelle 2

(N=64)	Häufigkeit	Prozent
Durch ein Praktikum	20	31,3
Durch persönliche Kontakte	18	28,1
Durch eine Nebentätigkeit	10	15,6
sonstiges	6	9,4
Durch die Diplomarbeit	5	7,8
Selbstständig	3	4,7
Über das Arbeitsamt	1	1,6
Über private Stellenvermittler	1	1,6

Immerhin ein Drittel erhielt ein Stellenangebot durch das Praktikum. Persönliche Kontakte spielen ebenfalls eine gewichtige Rolle, während das Arbeitsamt praktisch vernachlässigt werden kann.

Betreffend die Dauer der Stellensuche bleibt zu sagen, dass 18 Psychologinnen (11,1%) die erste Anstellung unmittelbar im Anschluss an das Studium fand.

Weitere 102 Psychologinnen (63,0%) innerhalb eines Jahres bzw. 20

Psychologinnen (12,4%) innerhalb des zweiten Jahres nach Studienabschluss.

Die Anzahl der Bewerbungen lag zwischen einer und über 40 Bewerbungen, bei einem Median von sechs Bewerbungen.

Schubert (1999) erhob ebenfalls wie lange die österreichischen Absolventinnen der Psychologie nach ihrem Abschluss nach einer Stelle suchten: Von 51 Personen fanden 33,2% unmittelbar nach dem Studium eine Anstellung, nach einem halben Jahr hatten 61,8% eine Anstellung.

Bei Ettl (2000) stieg von 191 Absolventinnen ein Drittel direkt nach dem Anschluss ins Berufsleben ein. Für die Hälfte gilt, dass zwischen einer und zehn Bewerbungen versandt wurden.

Wenden wir nun den Blick nach Deutschland. In der Studie von Schneller und Schneider (2003) mussten sich von insgesamt 1084 Absolventinnen 134 Personen nicht selbst um eine Stelle bemühen sondern ihnen wurde, auf einem der folgenden Wege, eine Stellung angeboten:

Durch eine Nebentätigkeit während des Studiums (27,6%), durch die Diplomarbeit (23,9%), durch Vermittlung von Professoren/Dozenten (23,1%), durch ein Praktikum (9,7%), durch andere Beziehungen (9,7%) oder über sonstige Wege (3,0%).

723 Personen (66,7%) haben nach einer Stelle gesucht. Fragt man diese Personen welchen Weg bzw. welche Wege (Mehrfachnennungen waren möglich) sie bei der Stellensuche eingeschlagen haben, so suchten die meisten über eine Stellenanzeige im Internet. Das Aufgeben von Stellenanzeigen sowie der Weg über private Stellenvermittler wurden seltener eingeschlagen. Knapp die Hälfte meldete sich beim Arbeitsamt:

Tabelle 3

Wege der Stellensuche (N=723)	Anzahl Personen (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl Personen erfolgreich	Quote in %
Auf Stelleninserate im Internet beworben	512	142	27
Initiativbewerbungen	433	81	18
Auf Stelleninserate in Printmedien beworben	388	45	11
Beim Arbeitsamt zur Vermittlung gemeldet	350	14	4
Durch Vermittlung von Bekannten/Verwandten um Stelle bemüht	319	44	13,8
Bei Arbeitgebern beworben, bei denen ein Praktikum absolviert wurde	278	68	24,4
Durch Vermittlung von Professoren/Hochschulangehörigen um Stelle bemüht	160	45	28,1
Nach selbstständigen Arbeitsaufträgen gesucht	142	7	4,9
Bei privaten Stellenvermittlern gemeldet	73	1	1,3
Ein Stelleninserat aufgegeben	72	10	13,8

Schneller und Schneider (2003) fragten des Weiteren, welcher Weg der Stellensuche nun auch tatsächlich zum Erfolg geführt hatte (hier war natürlich nur noch eine Nennung möglich), so führten Bewerbungen auf Stelleninserate im Internet und die Vermittlung durch Hochschulangehörige am häufigsten zum Erfolg. Wenig erfolgreich war im Vergleich dazu die Vermittlung durch das Arbeitsamt. Die „Erfolgsquoten“ für die Wege der Stellesuche finden sich ebenfalls in Tabelle 3.

Die Hälfte der Absolventinnen hatte bereits nach drei Monaten eine Anstellung gefunden, rund 62% nach einem halben Jahr.

In Tabelle sind die Daten zur Dauer der Suche aufgelistet.

Tabelle 4

	Häufigkeit	Prozent
<b>Noch während des Studiums gefunden</b>	184	25,4
<b>1-3 Monate</b>	177	24,5
<b>4-6 Monate</b>	88	12,2
<b>7-9 Monate</b>	27	3,7
<b>10-12 Monate</b>	11	1,5
<b>Ich suche noch</b>	224	31,0

Zusätzlich zur zeitlichen Dauer der Stellensuche wurde die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen festgehalten. Die Absolventinnen schrieben durchschnittlich 14,8 Bewerbungen.

Den Weg der Stellensuche erhob auch Gusy (2003) bei seiner Absolventenbefragung (N=514) im Diplomstudiengang Psychologie an der FU Berlin. 178 Personen (39,5%) sind auf ihre Stelle durch eine Stellenausschreibung in den Printmedien oder Jobbörsen im Internet aufmerksam geworden, 72 (16%) versandten eine Initiativbewerbung, 167 (37%) nutzten persönliche Kontakte und 28 (6,2%) machten sich selbstständig.

Die Absolventinnen suchten bis zur ersten Anstellung im Durchschnitt 6,4 Monate, bei Schneider und Roebers (2000) knapp drei Monate.

Schulz (1998) fand für die Wege der Stellensuche folgende Zahlen: Bewerbung auf eine Stellenausschreibung 31%, Initiativbewerbung 22% und über persönliche Kontakte 13%.

Die Zeitspanne bis zur Berufstätigkeit stellte sich folgendermaßen dar: Von 94 Absolventinnen der Psychologie an der Technischen Universität Braunschweig der Jahre 1991 bis 1995 haben 53,8% nach Abschluss ihre Studiums sofort eine Beschäftigung gefunden, die verbleibenden 46,2% waren seit Abschluss ihre Studiums bis zur ersten Beschäftigung im Durchschnitt 6,9 Monate erwerbslos.

Schulz (2001) wiederholte seine Befragung für die Absolventinnen der Psychologie an der Technischen Universität Braunschweig für die Jahre 1996 bis 1999. Für diese Absolventinnengruppe gilt, dass von 93 Personen 42% sofort nach Studienabschluss eine Stellung gefunden haben, die verbleibenden 58% waren seit Abschluss ihres Studiums bis zur ersten Beschäftigung im Durchschnitt 6,3 Monate erwerbslos.

Um diese Suchmodalitäten mit dem amerikanischen Raum zu vergleichen seien die Ergebnisse von Wicherski & Kohout (2007) genannt. Diese Studie erhob im Auftrag der APA für die USA und Kanada sechzehn unterschiedliche Wege der Stellensuche. Die drei am häufigsten beschrittenen Wege sind die Nutzung sozialer Kontakte (71,7%), über die Universität (26,9%) und Zeitungsinsertate (20,5%).

Dabei sind die drei erfolgreichsten Wege die Nutzung sozialer Kontakte (38,4%), das Internet (14,0%) und wenn aus der postdoktoralen Arbeit eine fixe Anstellung hervorgeht (6,9%).

Unter den amerikanischen Absolventinnen verfügte nahezu die Hälfte bereits vor dem Einreichen der Doktorarbeit über eine erste Anstellung (47,8%) und weitere 44% finden einen Arbeitsplatz innerhalb von sechs Monaten nach Studienabschluss.

**Zusammenfassung.** Der Großteil der Absolventinnen muss nach einer Stelle suchen und nutzt dazu Stellenanzeigen in Printmedien bzw. im Internet sowie persönliche Kontakte.

Durchschnittlich dauert die Suche sechs Monate, nach einem halben Jahr haben rund 60% eine Anstellung gefunden. Die Anzahl der durchschnittlich geschriebenen Bewerbungen liegt zwischen sechs und vierzehn.

Einem geringen Teil der Absolventinnen wird eine Stelle angeboten. Diese Angebote resultieren aus einer Praktikumsstelle, persönlichen Kontakten, einer Nebentätigkeit während des Studiums oder der Diplomarbeit.

### **Schwerpunkte bei der Stellensuche und Gegenmaßnahmen bei Schwierigkeiten**

Schneller und Schneider (2003) erhoben in Deutschland worauf die Absolventinnen bei der Stellensuche ihr Augenmerk legten. Fachliche (76,2%) und persönliche Weiterentwicklung (60,2%) ist der Mehrzahl der Absolventinnen deutlich wichtiger als ein gutes Einkommen (27,2%), ein sicherer Arbeitsplatz (23%) oder kein dauernder Leistungsdruck (7,2%). Die übrigen Nennungen gibt Tabelle 5 wieder:

Tabelle 5

	<b>N</b>	<b>Prozent</b>
<b>Nähere Umgebung</b>	29	40,9
	4	
<b>Therapieausbildung</b>	23	32,2
<b>Beginnen zu können</b>	3	
<b>Explizite Psychologenstelle</b>	23	32,2
	3	
<b>Region des Partners</b>	21	29,2
	1	
<b>Attraktives Umfeld</b>	20	28,9
	9	
<b>Forschen zu können</b>	14	19,9
	4	
<b>Aufstiegsmöglichkeiten zu haben</b>	13	19,2
	9	
<b>Renommiertes</b>	11	15,9
<b>Institut/Unternehmen</b>	5	
<b>Teilzeit arbeiten zu können</b>	92	12,7

Auf die Frage in welcher Region Stellen gesucht wurden, geben 47,3% an ihre Suche auf eine bestimmte Region begrenzt zu haben. Bundesweit suchten 40,9% und international lediglich 10,2%.

Weiters wurde den Absolventinnen die Frage gestellt, ob sie Schwierigkeiten hatten eine Stellung zu finden, worauf 415 Personen (57,4%) mit „Ja“ antworteten. Denjenigen die mit Zustimmung antworteten wurden gebeten ihre Gegenmaßnahmen anzugeben.

182 (43,9%) reduzierten ihre Gehaltsvorstellungen, 162 (39%) erhöhten ihre geographische Mobilität, 133 (32%) erworben eine Zusatzqualifikation, 80 (19,3%) wechselten das Berufsfeld, 71 (17,1%) nahmen eine Stellung an für die sie überqualifiziert waren und 66 (15,9%) blieben arbeitslos.

## 2. Angaben zur gegenwärtigen Anstellung

In jeder Absolventinnenbefragung werden die Arbeitszeit und das Einkommen der Personen erhoben. Daher befasst sich der zweite Themenblock des Literaturüberblickes mit diesen beiden Punkten.

Ausgangspunkt der Betrachtung ist Österreich mit der Diplomarbeit von Engländer (2006). Dort wurde das Ausmaß der (vertraglich festgelegten) Arbeitsstunden pro Woche erhoben:

Tabelle 6

Arbeitsstunden pro Woche	Häufigkeiten	Prozent
10-20 Stunden	58	16,5
21-30 Stunden	58	16,5
31-40 Stunden	124	35,2
41-50 Stunden	70	19,9
51-60 Stunden	19	5,4
61 und mehr Stunden	8	2,3

Die größte Gruppe arbeitete zwischen 31 und 40 Stunden (35,2%) pro Woche. Das Einkommen erstreckte sich (bei 36-45 Wochenarbeitsstunden) von weniger als 500 Euro bis zu 2901 Euro und mehr. Über die Hälfte der Befragten lag mit ihrem Gehalt zwischen 1301 und 1500 Euro (25,7%) oder zwischen 1501 und 1700 Euro (24,8%).

Von diesen Werten zu Arbeitszeit und Gehalt ausgehend sei nun der Blick nach Deutschland gerichtet:

Schneller & Schneider (2005) erhoben die Arbeitszeit nicht in Stunden sondern teilten die Arbeitsverhältnisse in  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$  und  $\frac{3}{4}$  Stellen ein und trafen weiters die Unterscheidungen in Angestellte und freie Mitarbeiterin.

Wie Tabelle zeigt, hat etwa ein Viertel der Absolventinnen eine Vollzeitstelle als Angestellte und ein weiteres Viertel eine halbe Stelle als Angestellte.

Tabelle 7

Umfang der Beschäftigung (N=1084)	Häufigkeit	Prozent
$\frac{1}{2}$ Stelle Angestellter	190	28,7
Vollzeitstelle Angestellter	170	25,7
$\frac{3}{4}$ Stelle Angestellter	69	10,4
Praktikant, Volontär	45	6,8
selbstständig	36	5,4
$\frac{1}{2}$ Stelle freier Mitarbeiter	34	5,1
Stelle als Stipendiat	28	4,2
$\frac{1}{4}$ Stelle freier Mitarbeiter	13	2,0
$\frac{1}{4}$ Stelle Angestellter	12	1,8

Vollzeitstelle freier Mitarbeiter	10	1,5
<sup>3</sup> / <sub>4</sub> Stelle freier Mitarbeiter	8	1,2
Sonstiges	46	6,9

Unter Sonstiges gaben viele an, dass sie eine Therapieausbildung machen oder an der Uni als diplomierte wissenschaftliche Hilfskraft arbeiten.

Auf vollen Stellen verdienen Berufsanfänger im Mittel einen Bruttoarbeitslohn von 2480 Euro (SD=740).

Gusy (2003) teilt die Absolventinnen in vollzeit- (>35 Wochenstunden), teilzeit- (15-34 Wochenstunden) und stundenweise (bis zu 14 Wochenstunden) Beschäftigte ein.

Vollzeit arbeiten 204 Personen (52,7%), teilzeitig 155 (40,1%) und 17 Personen (4,4%) arbeiten stundenweise. Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit pro Woche beträgt im Durchschnitt 33,3 Stunden (SD=11,1).

Bezüglich Gehalt wird ein Monatsnettoverdienst von durchschnittlich 1.688 Euro (SD=977) berichtet. In dieser Stichprobe verfügen 45 Personen (11,6%) über ein Monatsnetto von weniger als 1.000 Euro, 51 Personen (13,2%) verdienen 2.500 Euro und mehr.

Beschäftigte in den Anwendungsbereichen der pädagogischen Psychologie verdienen am meisten, gefolgt von denen in arbeits- und organisationspsychologischen Bereichen tätigen Absolventinnen.

Unter den Amerikanischen Absolventinnen (Wicherski & Kohout, 2007) haben 64% eine Woche mit mindestens 35 Arbeitsstunden.

**Zusammenfassung.** Es gilt, dass in Deutschland und Österreich überwiegend 30 bis 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird und (für dieses Stundenausmaß) das durchschnittliche Einkommen zwischen 1.300 und 1.700 Euro Nettogehalt liegt. In den USA und Kanada stellen 35 Wochenstunden, bei einem durchschnittlichen Jahresgehalt von 58 412 Dollar, ebenfalls die Regel dar.

### 3. Zusatzausbildungen

Die Absolventinnen wurden befragt, ob sie zusätzlich zu ihrem Psychologiestudium eine Ausbildung absolviert haben bzw. sich gegenwärtig in einer solchen befinden. Die Betrachtung der Literatur beginnt wieder in Österreich, allerdings diese Mal mit der Diplomarbeit von Schubert (1999).

In ihrer Arbeit (N=159) gaben 115 Personen (72%) an eine Weiterbildung absolviert zu haben, 44 (27,7%) verneinten.

10 Personen (8,7%) schlossen das Propädeutikum ab, 84 (73%) machten eine Therapieausbildung, 46 (40,0%) machten die Ausbildung zum Klinischen Psychologen und 49 (42,6%) zum Gesundheitspsychologen. Weitere 10 Absolventinnen schlossen eine andere psychologische, sieben (6,1%) eine berufsfremde Zusatzausbildung ab.

Schubert (1999) konnte in ihrer Arbeit auch statistisch belegen, dass „signifikant mehr Absolventen, die keine Zusatzausbildung absolviert haben, auch keine Anstellung als Psychologe“ finden.

Engländer (2006) fand Ergebnisse in derselben Richtung: Von 352 Berufstätigen gaben 71,3% mindestens eine Zusatzausbildung an, weitere 17% absolvierten zum Zeitpunkt der Untersuchung gerade eine Zusatzausbildung. In 71,1% der Fälle handelte es sich bei der Zusatzausbildung um die Ausbildung zum Klinischen- und Gesundheitspsychologen.

Über die Hälfte der Personen mit Zusatzausbildung, gaben an „aufgrund der Zusatzausbildung einen erleichterten Berufseinstieg als Psychologe“ gehabt zu haben.

Bei Ettl (2000) war die Zahl der Personen mit weiteren Qualifikationen mit 73% ebenso hoch.

In Deutschland erhoben Schneller und Schneider (2005), ob sich die Absolventinnen gegenwärtig in einer Weiterbildung befinden oder in naher Zukunft eine begonnen wird.

30% geben an, dass sie sich in der Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten befinden oder diese bald aufnehmen werden und 10,4%

streben eine andere Therapieausbildung an. Rund 13% geben sonstige Weiterbildungen an.

Gusy (2003) differenziert feiner zwischen Personen die eine Zusatzausbildung bereits abgeschlossen haben und solchen Personen die sich aktuell in einer Weiterbildungsmaßnahme befinden. Außerdem unterscheidet er zwischen Berufsausbildungen bzw. weiteren akademischen Abschlüssen und spezifischen psychologischen Zusatzausbildungen. Von den Absolventinnen der FU Berlin haben im Einzelnen 150 Personen (33,3%) eine Berufsausbildung absolviert, 56 Personen (12,4%) ein weiteres Studium abgeschlossen, 18 Personen (4%) studieren zum Zeitpunkt der Befragung, 168 Personen (37,3%) haben eine Zusatzausbildung oder Weiterbildung abgeschlossen und 211 (46,8%) befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme. Insgesamt haben 308 der Befragten mindestens eine Aus- und Weiterbildung/Zusatzqualifikation, wobei davon auf die Ausbildung zum Klinischen Psychologen 53,2% entfallen.

Schulz und Wild (1993) berichten, dass 52% schon während des Studiums eine Weiterbildung oder Zusatzqualifikation für die klinische Praxis begonnen haben.

**Zusammenfassung.** Es kristallisiert sich ein eindeutiges Bild heraus: Bis zu 70% der Psychologieabsolventinnen haben bereits eine abgeschlossene Zusatzausbildung oder streben zumindest eine solche an, wobei es sich in den meisten Fällen um die Ausbildung zum Klinischen- und/oder Gesundheitspsychologen handelt.

#### 4. Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung

Im Rahmen der Absolventinnenbefragungen wird auch häufig nach der Zufriedenheit mit der aktuellen Anstellung gefragt. Die Zufriedenheit kann sich dabei auf spezifische Aspekte der Arbeitssituation, wie etwa entspricht die Anstellung meiner Vorstellung oder bin ich mit dem Einkommen zufrieden, beziehen oder eine globale Beurteilung der Gesamtsituation darstellen.

Die Frage nach der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung bezog sich bei Engländer (2006) lediglich auf die Einkommenssituation.

Tabelle 8

Adäquate Bezahlung	Häufigkeiten	Prozent
Ja	142	40,6
Nein, zu wenig	191	54,3

Von 352 berufstätigen Psychologinnen betrachteten mehr als die Hälfte ihre Entlohnung als zu gering.

18 Personen (5,1%) machten keine Angabe.

Bei Schneller und Schneider (2005) gaben die Teilnehmerinnen auf einer fünfstufigen Skala ihre Einschätzung ab, inwieweit sie bisher ihre beruflichen Vorstellungen verwirklichen konnten und wie zufrieden sie mit den Arbeitsinhalten, der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen sind.

40% sind mit der Bezahlung wenig bis überhaupt nicht zufrieden.

Mit den Arbeitsinhalten sind dagegen 80% weitgehend zufrieden.

Ihre Vorstellungen ziemlich bzw. vollkommen verwirklicht haben mehr als 50%.

Weiterhin wurden Perspektiveinschätzungen bezüglich Arbeitsplatzsicherheit und Entfaltungsmöglichkeiten abgefragt.

Die Entfaltungsmöglichkeiten werden in den meisten Fällen als sehr gut bis gut eingeschätzt. Hinsichtlich der Sicherheit fallen die Urteile skeptischer aus; hier rechnen weniger als 10% mit einer sehr guten Perspektive.

Bei Schulz (1998) geben 77,2%, dass sie für ihre Arbeit adäquat bezahlt werden.

Dieser Wert fällt in der Untersuchung von Schulz (2001) auf 71%.

In der Studie von Gusy (2003) wird die berufliche Situation von den Absolventinnen als überwiegend positiv bewertet. Im Mittel entspricht der derzeitige Arbeits- dem Wunscharbeitsplatz zu 65,6%. Diejenigen, die mehr verdienen sind signifikant zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz.

In den USA und Kanada (Wicherski & Kohout, 2007) sind die Absolventinnen zwar mit ihrem Gehalt unzufrieden, dafür beurteilen sie die Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung und die Arbeitsbedingungen als positiv.

**Zusammenfassung.** Grundsätzlich spielt das Einkommen für die Zufriedenheit eine gewichtige Rolle. In den dargestellten Studien sind zwischen 30 und 50 Prozent mit ihrem Gehalt unzufrieden.

Weiters ist von Bedeutung, ob die Arbeitsinhalte dem Wunscharbeitsplatz bzw. den Ausbildungsinhalten entsprechen. Dies gilt für die Hälfte der Absolventinnen.

## 6 Zielsetzung und leitende Fragestellungen

In Kapitel 4 wurde dargestellt mit welchen Themenbereichen sich Absolventinnenstudien im Allgemeinen beschäftigen. Der Literaturüberblick in Kapitel 5 bezog sich dann auf die Themenschwerpunkte Verlauf der Stellensuche, Angaben zur gegenwärtigen Anstellung, Zusatzausbildungen und Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung.

Die vorliegende Diplomarbeit erhebt, mittels nachstehend angeführter Fragen, zu eben diesen Themenschwerpunkten Daten:

1. Verlauf der Stellensuche:
  - Wie schwierig war es nach Studienabschluss eine Stelle als Psychologin zu finden?
  - Mussten sie nach einer Stelle suchen oder wurde ihnen eine angeboten?
  - Auf welchem Weg suchten sie nach einer Stelle?
  - Auf welchem Weg haben sie eine Stelle angeboten bekommen?
  - In welcher Region haben sie nach einer Stelle gesucht?
  - Wie viele Bewerbungen haben sie geschrieben?
  - Wie viele Monate dauerte ihre Stellensuche?
  - Auf welche Aspekte legten sie bei der Sondierung des Stellenmarktes Wert?
  - Mussten sie bei der Stellensuche Abstriche machen?
2. Angaben zur gegenwärtigen Anstellung
  - Sind sie gegenwärtig erwerbstätig?

- Ist dies ihre erste Stelle nach dem Studienabschluss?
- Ist ihr Dienstverhältnis befristet, unbefristet oder sind sie selbstständig?
- Wie hoch ist das Ausmaß ihrer vertraglich festgelegten Arbeitsstunden und wie viele davon entfallen auf den bildungspsychologischen Bereich?
- Entspricht ihre Tätigkeit der eines Therapeuten, klinischen Psychologen, Wissenschaftlers, Beraters, Trainers, Evaluators oder Gutachters?
- Welchem psychologischen Fachbereich ordnen sie ihre jetzige Tätigkeit zu?
- Wer ist ihr aktueller Dienstgeber?
- Wie hoch ist ihr monatliches Nettoeinkommen und wie viel Prozent stammen aus dem bildungspsychologischen Bereich?

### 3. Zusatzausbildungen

- Befinden sie sich gegenwärtig in einer weiteren Ausbildung?
- Haben sie zusätzlich zu ihrem Psychologiestudium eine abgeschlossene Ausbildung?
- Welche weiteren abgeschlossenen Ausbildungen haben sie?
- Wie wichtig war ihre weitere Ausbildung für den beruflichen Werdegang?

### 4. Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung

- Wie schätzen sie ihre globale Zufriedenheit mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation ein?



# **B) Empirischer**

## **Teil**



# 7 Untersuchungsvorbereitung und Untersuchungsdurchführung

## 7.1 Zusammensetzung der realisierten Stichprobe

Die Ausgangsbasis der Stichprobe umfasste 114 Absolventinnen der Wiener Fakultät für Psychologie, der Jahre 1996 bis 2008, die ihre Diplomarbeit im Fachbereich Bildungspsychologie (= ehemalige Pädagogische Psychologie) oder im Fachbereich Forschungsmethoden und Evaluation, verfasst haben.

Hinzu kamen 23 Absolventinnen des Psychologiestudiums der Universität Graz, der Jahre 1997 bis 2002, die ihre Diplomarbeit im Fachbereich Pädagogische Psychologie oder im Fachbereich Forschungsmethoden und Evaluation bei Frau Prof. Dr. Dr. Spiel verfasst haben.

Die derart geplante Stichprobe ergab 137 Absolventinnen.

Da sowohl die Zustellung des Fragebogens als auch die Datensammlung über das Internet erfolgte, wurden für die 137 Absolventinnen aktuelle E-Mail Adressen benötigt. Nachdem die Universität Wien über keine offizielle Dokumentation der E-Mail Adressen ihrer Absolventinnen verfügt musste der eigentlichen Datenerhebung mittels Fragebogen eine Recherche-Phase voran geschaltet werden, in der versucht wurde von besagten 137 Absolventinnen eine aktuelle E-Mail Adresse auf zu finden.

Folgende Suchmodalitäten wurden dabei eingesetzt:

- Im Sekretariat des Fachbereiches Bildungspsychologie wurden die vorhandenen Diplomarbeiten auf E-Mail Adressen gesichtet
- Eingabe der Namen der 137 Absolventinnen in die Web-Suchmaschinen Google und Yahoo.
- Eingabe der Namen der 137 Absolventinnen in die Kommunikationsplattformen Studivz, Facebook, Xing, Linked, SMS.at und ICQ.

- Sichtung der offiziellen Listen des österreichischen Bundesministeriums für Gesundheit für Klinische Psychologinnen, für Gesundheitspsychologinnen und für Psychotherapeutinnen.

Nicht für alle 137 Absolventinnen konnte auf diese Weise eine gültige E-Mail Adresse recherchiert werden.

Die letztendlich realisierte Stichprobe, die den Fragebogenlink online zugestellt bekam, umfasste 73 Absolventinnen.

## 7.2 Die Generierung des Fragebogens mit Grafstat 4.0

Inhaltlich stützt sich der Fragebogen in hohem Maße auf publizierte Studien zum Thema Absolventenbefragungen (Schneider & Roebbers 2000, Schneller & Schneider 2005, Schulz 1998 und 2001, Gusy 2003, Witmer 2007) so wie auf entsprechende Diplomarbeiten (Engländer 2006, Schubert 1999) und wurde nur um einzelne spezifische Items ergänzt.

Der entstandene Fragebogen umfasst 45 Items.

Für die Items 1, 3, 4, 10-21, 23-31 und 33-44 gab es vorgegebene Antworten, aus denen die Befragten eine oder (in ausgewiesenen Fällen) mehrere Alternativen auswählen konnten. Um die Antwortmöglichkeiten nicht einzuschränken konnte in vielen Fällen unter dem Punkt „Sonstiges“ eine individuelle Antwort gegeben werden. Auf die Items 2, 5-9, 22, 32 und 45 konnte eine freie Antwort gegeben werden.

Der Fragebogen umfasste die sieben Themenbereiche die bereits in Kapitel 4 näher erläutert wurden: soziodemographische Daten, Verlauf der Stellensuche, Angaben zur gegenwärtigen Anstellung, Zusatzqualifikationen, Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung, Schwerpunktsetzung im Studium, retrospektive Beurteilung des Studiums.

Als achter Themenbereich kommt die Frage hinzu, ob sich die Absolventinnen einen Club für Bildungspsychologinnen vorstellen könnten und was sie sich von einem solchen wünschen würde.

Der gesamte Fragebogen findet sich im Anhang.

Um eine webbasierte Nutzung des Fragebogens zu ermöglichen wurde zur formalen Gestaltung auf die (für wissenschaftliche Zwecke freie) Software Grafstat 4.0 zurückgegriffen. Im ersten Schritt wurden über die Benutzeroberfläche der Software sowohl die 45 Fragen als auch die Antwortalternativen der Multiple-Choice-Items eingegeben, nach Themenbereichen in eine Rangreihe gebracht und farblich gestaltet.

Im zweiten Schritt musste eine Homepage programmiert werden, die danach für den Upload des Fragebogens zu Verfügung steht.

Es wurde der Webespace der Universität Wien, der jeder Studentin zur Verfügung steht, genützt und unter der Adresse <http://www.unet.univie.ac.at/~a0201155> eine Homepage eingerichtet.

In einem dritten Schritt wurde der mit Grafstat 4.0 generierte Fragebogen auf die Homepage gestellt und ein Datensammelpunkt unter <http://www.grafstat.de/php-dsp/phps/> angemeldet. Der Datensammelpunkt diente dazu die Antworten der ausgefüllten Fragebögen zu speichern.

Die Auswertung dieses Fragebogens erfolgte im Rahmen zweier Diplomarbeiten. Im Zuge der vorliegenden empirischen Arbeit gehen in die Ergebnisdarstellung die Items 1 bis 34 ein.

Die Analyse der Items 35 bis 45 findet sich in der Diplomarbeit von Ziervogl Claudia.

### 7.3 Untersuchungsdurchführung und Rücklauf

An die 73 recherchierten E-Mail Adressen (siehe 7.1) wurde eine E-Mail übermittelt die das Anliegen der Diplomarbeit, die Bitte um Beantwortung des Fragebogens und einen Link enthielt, der in einem neuen Fenster direkt das Fragebogenformular öffnete (für das Anschreiben siehe Anhang).

Dieses Formular enthielt den Button „Absenden“. Nach dessen klicken sich das Formular wieder schloss und die Antworten auf den Datensammelpunkt weitergeleitet und gespeichert wurden. Von dort konnten die gesammelten Daten (mittels Passwort) heruntergeladen werden.

Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von 16. Februar bis 15. März 2009.

Von den 73 Absolventinnen sandten rund 40% den Fragebogen ausgefüllt innerhalb von 8 Tagen zurück, nach einem Erinnerungsschreiben (für das Erinnerungsschreiben siehe Anhang) langten etwa weitere 8% ein. Die Rücklaufquote betrug somit – zufrieden stellende (Bortz & Döring 2006) – 48%. Dies entspricht 35 Fragebögen.

## **8 Auswertung der erhobenen Daten und ihre Interpretation**

Die Auswertung der Daten gliedert sich in drei Rubriken:

- 8.1)  
Deskriptive Darstellung der Antworten nach den Themenblöcken soziodemographische Daten, Verlauf der Stellensuche, Zusatzqualifikationen, Angaben zur gegenwärtigen Anstellung und Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung
- 8.2)  
Ausgewählte korrelative Zusammenhänge und ihre Prüfung auf Signifikanz
- 8.3)  
Chi<sup>2</sup>-Tests

Die Datenanalyse erfolgt mit SPSS 12.0 for Windows, PASW Statistics 17.0, GRAFSTAT 4.0 und MICROSOFT EXCEL.

## 8.1 Deskriptive Darstellung der Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Antworten zu den Items 1 bis 34 deskriptiv mit Hilfe von Tabellen oder Graphiken dargestellt.

Die Darstellung beginnt mit den soziodemographischen Daten der Absolventinnen. Diese beinhalten Geschlecht und Alter, Familienstand und Kinderzahl, Geburtsort und Wohnort, den Weg über den die Studienberechtigung erreicht wurde und das Datum der Diplomprüfung.

Danach erfolgt die Beschreibung des Verlaufs der Stellensuche. Unter diesem Punkt wird wiedergegeben mit Hilfe welcher Strategien die Absolventinnen nach einer Stelle suchten bzw. über welchen Weg sie ein Stellenangebot erhielten. Weiters in welcher geographischen Region sie den Stellenmarkt sondierten, wie viele Bewerbungen sie aussandten und wie lange die Stellensuche andauerte. Außerdem wird aufgezeigt worauf bei einer Stelle Wert gelegt wurde und in welchen Bereichen die Ansprüche korrigiert werden mussten um eine Stelle zu finden.

Anschließend erfolgen die Angaben zum Themenbereich Zusatzqualifikation: wie viele Absolventinnen haben eine Zusatzqualifikation abgeschlossen oder befinden sich gegenwärtig in einer solchen und welche Bedeutung kommt der Zusatzqualifikation für den beruflichen Werdegang zu.

Die deskriptive Darstellung der Ergebnisse schließt mit den Angaben der Absolventinnen bezüglich ihrer Zufriedenheit mit der gegenwärtigen beruflichen Situation.

### 8.1.1 Soziodemographische Merkmale

#### *Geschlecht und Alter*

80% der Befragten sind Frauen, 20% sind Männer.

Das Durchschnittsalter der Stichprobe beträgt 33,2 Jahre, bei einer Standardabweichung von 6,8 Jahren.

Die jüngste Absolventin ist 26, die älteste 57 Jahre alt.

76,5% sind 26 bis 36 Jahre alt, 17,3% 37 bis 46 Jahre und 5,8% 47 bis 57 Jahre.

### *Familienstand und Kinderzahl*

20% der Absolventinnen sind verheiratet und weitere 54,29% in einer Lebensgemeinschaft.

20% der Absolventinnen sind alleinstehend und 5,71% sind geschieden.

Der Fall verwitwet liegt in der Stichprobe nicht vor.

74,3% der Stichprobe haben keine Kinder.

17,1% der Stichprobe hat ein Kind.

8,6% der Stichprobe haben zwei Kinder.

### *Geburtsort und Wohnort*

40,6% der Stichprobe sind in Wien und 18,6% in Niederösterreich geboren.

Tabelle 9

	Prozent	Häufigkeiten
<b>Oberösterreich</b>	12,4	4
<b>Steiermark</b>	12,4	4
<b>Salzburg</b>	6,2	2
<b>Burgenland</b>	3,1	1
<b>Kärnten</b>	3,1	1

Eine Person ist in Deutschland geboren und drei Personen machten hierzu keine Angabe. Eine differenzierter Aufschlüsselung des Geburtsortes mittels Postleitzahl Findet sich im Anhang (Tabelle 46).

57,6% der Stichprobe sind zum Zeitpunkt der Datenerhebung mit Hauptwohnsitz Wien gemeldet. Kärnten, Tirol und Vorarlberg werden nicht genannt.

Auf die restlichen fünf Bundesländer verteilen sich die Absolventinnen entsprechend nachstehender Tabelle:

Tabelle 10

	Prozent	Häufigkeiten
<b>Niederösterreich</b>	18,0	6
<b>Steiermark</b>	12,1	4
<b>Burgenland</b>	6,0	2
<b>Oberösterreich</b>	3,0	1
<b>Salzburg</b>	3,0	1

Eine Absolventin hat ihren Hauptwohnsitz in Deutschland, eine in der Schweiz.

Zwei Personen machten hierzu keine Angabe.

Eine detaillierte Auflistung des Wohnortes mittels Postleitzahl findet sich im Anhang (Tabelle 47).

## *Erlangung der Studienberechtigung*

Die Absolventinnen wurden gebeten den Schultyp anzugeben, über den sie die Studienberechtigung erworben hatten.

Tabelle zeigt, auf welche Schultypen sich die Stichprobe verteilt.

Tabelle 11

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>AHS</b>	57,14	20
<b>HAK</b>	8,57	3
<b>HTL</b>	2,86	1
<b>Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik</b>	8,57	3
<b>Abendschule</b>	2,86	1
<b>Unter „Sonstiges“ genannt</b>		
<b>Abitur in Deutschland</b>	2,86	1
<b>Höhere Schule für Mode und Bekleidungs-technik</b>	2,86	1
<b>Höhere Lehranstalt für Wirtschaftliche Berufe</b>	2,86	1
<b>HLTW</b>	2,86	1
<b>HBLA</b>	2,86	1
<b>Keine Angabe</b>	2,86	1

57,14% der Stichprobe maturierten an einer AHS.

Nahezu dreiviertel der Stichprobe erwarben ihre Studienberechtigung über die Schultypen AHS, HAK und die Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik.

Eine Person wählte „Sonstiges“, spezifizierte die Angabe jedoch nicht weiter.

## *Datum der Diplomprüfung*

In der Zeit von 1996 bis 2001 legten 26,7% der Stichprobe ihre Diplomprüfung ab, von 2002 bis 2007 waren es 46,3% und innerhalb der Kalenderjahre 2008 und 2009 (Stand März) diplomierten 26,6%.

Eine genaue Auflistung des Diplomprüfungsdatums findet sich im Anhang (Tabelle 49).

## 8.1.2 Verlauf der Stellensuche

57,14% der Stichprobe mussten sich für ihre gegenwärtige bzw. letzte Anstellung auf Stellensuche begeben. 28,57% erhielten ein Stellenangebot und 14,29% sind selbstständig.

Jene Absolventinnen, die aktiv nach einer Stelle gesucht haben (57,14%) wurden gebeten die Art und Weise ihrer Stellensuche zu charakterisieren.

Da eine Stellensuche meist multimodal erfolgt waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 12

	Prozent	Häufigkeiten
<b>Stelleninserat: Internet</b>	60,00	21
<b>Stelleninserat: Printmedien</b>	51,43	18
<b>Initiativbewerbung</b>	48,57	17
<b>Über AMS</b>	20,00	7
<b>Über private Stellenvermittler</b>	14,29	5
<b>Vermittlung durch Verwandte oder Bekannte</b>	28,57	10
<b>Durch ein Praktikum</b>	20,00	7
<b>Vermittlung durch Professoren</b>	11,43	4

In 60% der Fälle wurden Stelleninserate im Internet gesichtet, danach rangieren Stelleninserate in Printmedien und Initiativbewerbungen.

Die Absolventinnen die ein Stellengebot erhalten haben (28,57%) wurden gebeten anzugeben über welchen Weg dieses Angebot zu ihnen gefunden hat.

Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 13

	Prozent	Häufigkeiten
<b>Durch Nebentätigkeit, während der Studienzzeit</b>	21,21	7
<b>Durch die Diplomarbeit</b>	24,24	8
<b>Durch ein Praktikum</b>	21,21	7
<b>Durch andere Kontakte</b>	42,42	14

Der größte Teil erhielt sein Stellenangebot über nicht näher spezifizierte soziale Kontakte. Darunter subsumieren sich Verwandte, Bekannte, Freunde und Hochschulangehörige.

Ein weiteres Viertel der Stichprobe fand die gegenwärtige bzw. letzte Anstellung über die Diplomarbeit.

Die Absolventinnen gaben an auf welche Region sie die Sichtung des Stellenmarktes beschränkten bzw. ausdehnten.

Die gesamte Stichprobe wurde aufgefordert hierzu eine Angabe zu machen (sowohl Absolventinnen die eine Anstellung aktiv gesucht haben, als auch jene die ein Stellenangebot erhalten hatten).

Tabelle 14

	Prozent	Häufigkeiten
<b>Ausschließlich in der Nähe des Wohnortes</b>	64,71	22
<b>In ganz Österreich</b>	8,82	3
<b>Im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Liechtenstein, Südtirol)</b>	20,59	7
<b>international</b>	5,88	2

Der überwiegende Teil, nahezu zwei Drittel, der Stichprobe beschränkte die Stellensuche auf die unmittelbare Umgebung des Wohnortes.

Eine Person macht keine Angabe.

Auch die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen bis zur erfolgreichen gegenwärtigen bzw. letzten Anstellung wurde erfasst:

Tabelle 15

Anzahl Bewerbungen	
<b>1</b>	14,3%
<b>2</b>	2,9%
<b>3</b>	20,0%
<b>5</b>	8,6%
<b>6</b>	2,9%
<b>8</b>	2,9%
<b>10</b>	5,7%
<b>12</b>	2,9%
<b>15</b>	5,7%
<b>20</b>	8,6%
<b>40</b>	2,9%
<b>50</b>	8,6%
<b>200</b>	2,9%

Der Median liegt bei 5 geschriebenen Bewerbungen (1. Quartil=1, 3. Quartil=15) bis zur erfolgreichen Anstellung im gegenwärtigen bzw. letzten Anstellungsverhältnis.

Sowohl die Absolventinnen die eine Stelle aktiv gesucht haben als auch jene, die ein Stellenangebot erhalten haben wurden gebeten anzugeben wie viele Monate vergangen sind bis zur Erlangung der gegenwärtigen bzw. letzten Anstellung.

Tabelle 16

<b>Vergangene Monate bis zur Anstellung</b>	
<b>&lt; als 1 Monat</b>	22,9%
<b>1 Monat</b>	8,6%
<b>2 Monate</b>	20,0%
<b>3 Monate</b>	17,1%
<b>4 Monate</b>	5,7%
<b>6 Monate</b>	11,4%
<b>8 Monate</b>	5,7%
<b>12 Monate</b>	5,7%
<b>36 Monate</b>	2,9%

Der Median liegt bei 2 Monaten (1. Quartil = 1,0 Monate und 3. Quartil = 6,0 Monate) bis zur erfolgreichen Anstellung im gegenwärtigen bzw. letzten Anstellungsverhältnis.

Im Folgenden werden die Punkte wiedergegeben, die für die Absolventinnen für die Annahme einer Anstellung grundsätzlich von Bedeutung waren.

Natürlich waren Mehrfachnennungen möglich.

Es wurde von Seiten der Absolventinnen keinerlei Rangreihung vorgenommen.

Tabelle 17

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung</b>	68,57	24
<b>Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung</b>	68,57	24
<b>Arbeitsstelle in der näheren Umgebung</b>	37,14	13
<b>Ausschließliche Annahme einer expliziten Psychologinnenstelle</b>	22,86	8
<b>Arbeitsstelle in der Region des Lebenspartners</b>	5,71	2
<b>Ein attraktives Umfeld</b>	40,00	14
<b>Ein gutes Einkommen</b>	31,43	11
<b>Ein sicherer Arbeitsplatz</b>	25,71	9
<b>Möglichkeiten zu Forschungstätigkeiten</b>	25,71	9
<b>Aufstiegsmöglichkeiten</b>	20,00	7
<b>Anstellung in einem renommierten Institut/Unternehmen</b>	42,86	15
<b>Die Möglichkeit Teilzeit arbeiten zu können</b>	20,00	7

<b>Kein überdauernder Leistungsdruck</b>	2,86	1
<b>Sonstiges</b>	17,14	6

Die Möglichkeit zur fachlichen sowie zur persönlichen Weiterentwicklung rangieren bei den Absolventinnen mit 68,57% gleich auf an der Spitze.

Mit Respektabstand folgen die Aspekte Anstellung in einem renommierten Institut/ Unternehmen sowie attraktives Umfeld und die Tatsache, dass die Arbeitsstelle in der Nähe des aktuellen Wohnortes liegen sollte.

Äußerst selten mit 5,71% wird auf die Lebensregion des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin geachtet.

Auf die Wahlmöglichkeit „Sonstiges“ entfallen 17,14% der Nennungen.

Diese setzen sich aus jeweils einer Nennung für „Fachgebiet entsprach der Spezialisierung“, „wenigstens ein geringes Einkommen – besser als keines“, „interessante Tätigkeit“, „gut mit der selbstständigen Tätigkeit kombinierbar“, „Flexibilität für Zweitstudium“ und „Projektantrag wurde bewilligt“ zusammen.

Es wurde ebenso ermittelt, ob die Absolventinnen bei ihrer Ausschau nach Anstellungen Abstriche machen mussten und, wenn ja in welchen Bereichen sie ihre Anforderungen modifizierten.

Mit 34,29% kam die Minderheit ohne Abstriche aus. 65,71% der Stichprobe musste ihre Wunschvorstellungen in den Folgenden Punkten korrigieren.

Tabelle 18

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>Gehaltsvorstellungen verringern</b>	42,86	15
<b>Zusatzqualifikation erwerben</b>	14,29	5
<b>In ein anderes Berufsfeld ausweichen</b>	14,29	5
<b>Mobiler werden</b>	11,43	4
<b>Eine Stelle annehmen, für die man überqualifiziert ist</b>	20,00	7
<b>Sonstiges</b>	11,43	4

In rund 40% der Fälle erfolgte die Verringerung der Gehaltsvorstellungen.

In nur halb so vielen Fällen das Annehmen einer Stelle für die man überqualifiziert ist.

### 8.1.3 Angaben zur gegenwärtigen Anstellung

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung geben 71,43% der Stichprobe an eine Erwerbstätigkeit auszuüben, weitere 17,14% gehen mehreren Erwerbstätigkeiten nach. 11,43% der Stichprobe gehen keiner Erwerbstätigkeit nach:

Tabelle 19

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>Auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit</b>	2,86	1
<b>Eine Stellen bzw. einen Auftrag In Aussicht</b>	2,86	1
<b>Ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig</b>	5,71	2

Die Absolventinnen die zum Zeitpunkt der Datenerhebung keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, wurden gebeten sich bei der Beantwortung des Fragebogens auf die letzte Erwerbstätigkeit zu beziehen.

Die Absolventinnen wurden gebeten ihren aktuellen bzw. letzten Dienstgeber anzugeben. Da eine Person mehrere berufliche Stellungen gleichzeitig ausfüllen kann, waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 20

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>Universität</b>	28,57%	10
<b>Klinik</b>	5,71%	2
<b>Privates Unternehmen</b>	34,29%	12
<b>Einrichtung der Öffentlichen Hand</b>	11,43%	4
<b>Eingetragener Verein</b>	25,71%	9
<b>Kirchlicher Träger</b>	2,86%	1
<b>Eigenes Unternehmen</b>	14,29%	5
<b>Eigene Praxis</b>	5,71%	2
<b>Sonstiges</b>	5,71%	2

Über ein Drittel der Nennungen entfällt auf private Unternehmen, danach rangieren als Arbeitgeber die Universität und eingetragene Vereine.

Die 5,71% der Stichprobe die auf Sonstiges entfallen, stehen für das Land Niederösterreich als Arbeitgeber.

34,29% der Stichprobe geben ihr Dienstverhältnis als befristet an, 42,86% als unbefristet und 22,86% der Stichprobe sind selbstständig.

Die Absolventinnen wurden gebeten anzugeben, welcher Funktion ihr Arbeitsalltag entspricht. Der Tatsache Rechnung tragend, dass die Arbeitsroutine aus verschiedenen Tätigkeiten bestehen kann und, dass einige Absolventinnen mehrere Erwerbstätigen ausüben, waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 21

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>Therapeutin</b>	11,43	4
<b>Klinischer Psychologin</b>	25,71	9
<b>Wissenschaftlerin</b>	31,43	11
<b>Beraterin</b>	45,71	16
<b>Trainerin/Coach</b>	34,29	12
<b>Evaluatorin</b>	14,29	5
<b>Gutachterin</b>	8,57	3
<b>Sonstiges</b>	25,71	9

Nahezu die Hälfte der Nennungen entfällt auf die Beschreibung Beraterin und ein Drittel auf den Punkt Trainerin. Die 25,71% der Stichprobe die auf Sonstiges entfallen, setzen sich zusammen aus jeweils einer Angabe als Personaler, Personal- & Seminarmanagement, Personalentwicklerin, Dolmetscherin, Sozialarbeiter, Moderator, Wirtschaftspsychologe.

Die Absolventinnen wurden gebeten anzugeben, welchem Fachbereich sie die Inhalte ihrer Erwerbstätigkeit zu ordnen.

Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 22

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>Klinische Psychologie</b>	25,71	9
<b>Wirtschaftspsychologie</b>	31,43	11
<b>Bildungspsychologie</b>	60,00	21
<b>Lehre und Forschung</b>	28,57	10
<b>Psychiatrie</b>	2,86	1
<b>Verkehrspsychologie</b>	2,86	1
<b>Diagnostik</b>	22,86	8
<b>Krisenintervention</b>	17,14	6
<b>Sonstiges</b>	22,86	8

60% der Nennungen entfallen auf den Fachbereich Bildungspsychologie, jeweils etwa ein Drittel auf die Wirtschaftspsychologie und den Punkt Lehre und Forschung.

Unter dem Punkt Sonstiges wurde zwei Mal Arbeitspsychologie genannt und jeweils ein Mal Jugendpsychologie, Dolmetschen und Pädagogische & Entwicklungspsychologie.

Das Ausmaß der vertraglich festgelegten Stunden gibt Tabelle wieder. Absolventinnen mit mehreren Erwerbstätigkeiten wurden gebeten die Arbeitsstunden zu einem Gesamtwert zu summieren. Eine Person machte hierzu keine Angabe.

Tabelle 23

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>&lt; 12 Stunden</b>	2,94	1
<b>13-20 Stunden</b>	5,88	2
<b>21-30 Stunden</b>	5,88	2
<b>31-40 Stunden</b>	58,82	20
<b>&gt; 40 Stunden</b>	26,42	9

85% der Stichprobe geben eine Arbeitszeit von mehr als 30 Wochenstunden an.

In weiterer Folge wurde ermittelt wie viel Prozent der Arbeitszeit auf bildungspsychologische Inhalte entfallen.

Fünf Absolventinnen (14,3%) arbeiten überhaupt nicht im bildungspsychologischen Bereich, sechs (17,1%) ordnen ihm ein Zehntel ihrer Arbeitszeit zu und fünf (14,3%) die Hälfte. Weitere fünf Absolventinnen (14,3%) sind ausschließlich im bildungspsychologischen Bereich beschäftigt. Die Nennungen der übrigen vierzig Prozent gibt nachstehende Tabelle wieder:

Tabelle 24

<b>Prozent, die im bildungspsychologischen Bereich gearbeitet werden</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozent</b>
<b>2</b>	1	2,9
<b>5</b>	3	8,6
<b>15</b>	1	2,9
<b>20</b>	1	2,9
<b>30</b>	1	2,9
<b>40</b>	2	5,7
<b>60</b>	1	2,9
<b>70</b>	1	2,9

<b>80</b>	2	5,7
<b>90</b>	1	2,9

Das monatliche Nettoeinkommen zeigt Tabelle 25. Absolventinnen mit mehreren Erwerbstätigkeiten wurden gebeten ihr Einkommen zu einem Gesamtwert zu summieren.

Tabelle 25

	<b>Prozent</b>	<b>Häufigkeiten</b>
<b>&lt; 500 Euro</b>	11,4	4
<b>501-1000 Euro</b>	11,4	4
<b>1001-1500 Euro</b>	8,6	3
<b>1501-2000 Euro</b>	45,7	16
<b>2001-2500 Euro</b>	5,7	2
<b>2501-3000 Euro</b>	8,6	3
<b>&gt; 3000 Euro</b>	8,6	3

Rund 43% geben ein monatliches Nettoeinkommen zwischen 1501 und 2000 Euro an.

In weiterer Folge wurde ermittelt wie viel Prozent des monatlichen Nettoeinkommens auf den bildungspsychologischen Bereich entfallen. Acht Personen (22,9%) lukrieren keinerlei Einkünfte aus diesem Bereich. Bei drei Personen (8,6%) basiert ein Zehntel des Gesamteinkommens aus Einkünften aus dem bildungspsychologischen Bereich und 12 Absolventinnen (34,3%) beziehen ihr gesamtes Einkommen aus dem bildungspsychologischen Bereich. Die Verteilung der übrigen Angaben gibt nachstehende Tabelle wieder:

Tabelle 26

<b>Prozent des Einkommens, die aus dem Bildungspsychologischen Bereich bezogen werden</b>	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozent</b>
<b>1</b>	1	2,9
<b>3</b>	1	2,9
<b>5</b>	2	5,7
<b>20</b>	2	5,7
<b>25</b>	1	2,9
<b>40</b>	2	5,7
<b>50</b>	1	2,9
<b>60</b>	1	2,9
<b>80</b>	1	2,9

## 8.1.4 Zusatzausbildungen

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung befinden sich 50% der Stichprobe in einer Zusatzausbildung (eine Person macht hierzu keine Angabe) und 68,57% verfügen über eine abgeschlossene Zusatzausbildung.

Von welcher Art die abgeschlossene Zusatzausbildung der 68,57% ist, zeigt die folgende Tabelle. Dem Aspekt Rechnung tragend, dass Absolventinnen eventuell über mehrere abgeschlossene Zusatzausbildungen verfügen, waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 27

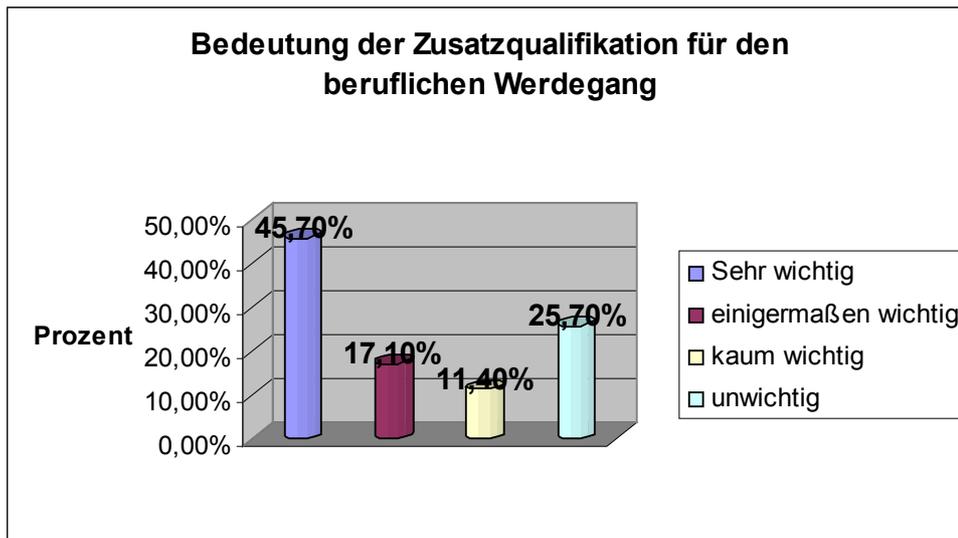
	Prozent	Häufigkeiten
<b>Klinischer- &amp; Gesundheitspsychologe</b>	32,14	9
<b>Doktorat</b>	3,57	1
<b>Supervisorin</b>	7,14	2
<b>Zweitstudium</b>	14,29	4
<b>Master</b>	14,29	4
<b>Sonstiges</b>	50	14

Ein Drittel der Absolventinnen verfügt über die Qualifikation Klinischer- & Gesundheitspsychologe.

Der hohe Prozentsatz unter Sonstiges ergibt sich aus abgeschlossenen Ausbildungen als Arbeitspsychologe, Kindergärtnerin, HTL-Ingenieur, Coach/Trainer, Rausch- & Risikopädagogische Begleiterin, Notfallpsychologin, Verkehrspsychologin, Einzelhandelskauffrau, Mediator und diplomierter Wirtschaftstrainer.

Die Absolventinnen ordneten die Bedeutung ihrer Zusatzqualifikation für den beruflichen Werdegang auf einer vier-stufigen Skala mit den Kategorien „Sehr wichtig“, „einigermaßen wichtig“, „kaum wichtig“ und „unwichtig“ ein.

Graphik 1

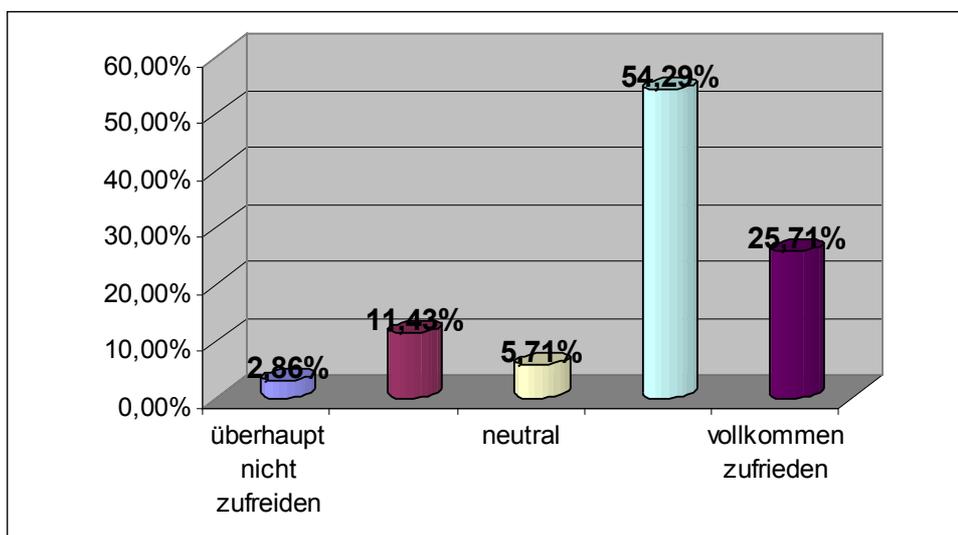


Die Bedeutung der Zusatzqualifikation beurteilen 62,80% der Stichprobe als positiv und 37,10% als negativ.

### 8.1.4 Globale Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Im Zuge des Fragenbogens wurden die Absolventinnen gebeten ihre Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation auf einem globalen Niveau einzuschätzen. Hierfür stand eine fünfstufige Skala mit den Endpolen „überhaupt nicht zufrieden“ bzw. „vollkommen zufrieden“ zur Verfügung.

Graphik 2



Im oberen Bereich der Skala, der eine weitgehende bis vollkommene Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation ausdrückt, finden sich 80% der Stichprobe.

Im unteren Bereich der Skala, die für weitgehend bis überhaupt nicht zufrieden mit der gegenwärtigen Arbeitssituation steht, finden sich 14,29% der Stichprobe.

## 8.2 Ausgewählte korrelative Zusammenhänge

Es folgen ausgewählte Korrelationen und ihre Prüfung auf Signifikanz: Zunächst werden die Zusammenhänge zwischen der Suchdauer und den Variablen Zusatzqualifikation, regionale Ausdehnung der Stellensuche, Abstriche während der Stellensuche und Wege der Stellensuche berechnet.

In allen genannten Fällen wird aus statistischen Gründen die Suchdauer in eine Gruppe 0 und ein Gruppe 1 geteilt: Die Gruppe 0 entspricht einer Suchdauer von null bis zwei Monaten und die Gruppe 1 einer Suchdauer von > zwei Monaten. Danach erfolgt die Berechnung der Korrelationen für das monatliche Nettoeinkommen und die Variablen Zusatzqualifikation, Lebensalter und Arbeitsort.

Der Abschnitt schließt mit der Darstellung der Korrelationen für die globale Zufriedenheit und das monatliche Nettoeinkommen, die Arbeitszeit und die Wohnsituation der Absolventinnen.

### *Suchdauer und Zusatzqualifikation*

Der Fragebogen erhob, ob die Absolventinnen neben ihrem Psychologiestudium über eine abgeschlossene Zusatzqualifikation verfügen oder nicht und wie viele Monate sie auf Stellensuche waren. Die Suchdauer wurde in Monaten angegeben und gruppiert (s. o.):

Die Vier-Felder Korrelation liefert ein Phi von 0,327\* für den Zusammenhang zwischen Suchdauer und abgeschlossener Zusatzqualifikation.

\*...nicht signifikantes Ergebnis ( $p=0,053$ )

### *Suchdauer und Region*

Die Absolventinnen wurden ebenfalls gebeten anzugeben auf welche Region sie ihre Stellensuche begrenzten bzw. ausdehnten.

Für die weitere Analyse wurden die ursprünglich vier Antwortalternativen auf drei Regionen reduziert, nämlich:

- Region A – Stellensuche ausschließlich in der Nähe des Wohnortes
- Region B – Stellensuche in ganz Österreich
- Region C – Stellensuche im deutschsprachigen Raum sowie international

Die Dichotomisierung der Suchdauer in eine Gruppe 0 und eine Gruppe 1 wird beibehalten (s. o.).

Die Korrelation nach Cramer's V beträgt 0,114\*.

\*...nicht signifikantes Ergebnis (p=0,801)

### *Suchdauer und Abstriche*

Die Absolventinnen gaben an, ob sie im Laufe ihrer Stellensuche die Anforderungen an die gesuchte Anstellung zurückschraubten um so eher einen Posten zu finden. Die Gruppierung der Suchdauer in Gruppe 0 und Gruppe 1 wird beibehalten (s. o.). Die möglichen Abstriche wurden ebenfalls in zwei Gruppen eingeteilt, nämlich:

- Gruppe Gehaltsabstriche – Darin werden alle Absolventinnen subsumiert, die Abstriche bei ihren Gehaltsvorstellungen machten. Unabhängig davon wie sich eventuelle andere Abstriche darstellen;
- Gruppe keine Gehaltsabstriche – Darin werden alle Absolventinnen subsumiert, die keine Abstriche bei ihren Gehaltsvorstellungen machten. Unabhängig davon wie sich eventuelle andere Abstriche darstellen;

Die Vier-Felder Korrelation liefert ein Phi von -0,083\* für den Zusammenhang zwischen Suchdauer und der Bereitschaft die Gehaltsvorstellungen zu senken.

\*... kein signifikantes Ergebnis (p=0,625)

### *Suchdauer und Suchmodalitäten*

Die Absolventinnen nutzen unterschiedliche Wege der Stellensuche, vorrangig jedoch sichteteten sie Stelleninserate im Internet und in Printmedien.

Aus Gründen der statistischen Analyse wird die Art der Stellensuche in zwei Gruppen gesplittet:

- Gruppe Stelleninserat:  
Darunter werden alle Absolventinnen subsumiert, die bei ihrer Stellensuche Inserate im Internet und/oder in Printmedien sichteten. Unabhängig davon welche anderen Weg der Stellensuche sie außerdem beschritten.
- Gruppe Keine Stelleninserate:  
Darunter werden alle Absolventinnen subsumiert, die bei ihrer Stellensuche keine Inserate im Internet und/oder in Printmedien sichteten. Unabhängig davon welche anderen Weg der Stellensuche sie außerdem beschritten.

Die Gruppierung der Suchdauer in Gruppe 0 und Gruppe 1 wird beibehalten (s. o.). Die Vier-Felder Korrelation liefert ein Phi von 0,155\* für den Zusammenhang zwischen Suchdauer und der Art der Stellensuche hinsichtlich der Verwendung von Stelleninseraten.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,358$ )

### *Gehalt und Zusatzqualifikation*

Es folgt die Ermittlung des Zusammenhanges zwischen Einkommen und erworbener Zusatzqualifikation.

Nach Cramer's V ergibt sich eine Korrelation von rund 0,272\*.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,858$ )

### *Gehalt und Alter*

Punkt C analysiert den Zusammenhang zwischen dem monatlichen Nettoeinkommen und dem Lebensalter.

Hierzu wird – der Literatur zum Thema Statistik folgend (Bortz, 2005) – das Lebensalter in die drei folgenden Kategorien gegliedert:

- Kategorie A – Lebensalter von 26 bis 31
- Kategorie B – Lebensalter von 32 bis 36
- Kategorie C – Lebensalter von 37 bis 57

Es ergibt sich ein Zusammenhang zwischen Lebensalter und monatlichem Nettoeinkommen von 0,050\*.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,774$ )

### *Gehalt und Arbeitsort*

Im Zuge des Online-Fragenbogens gaben die Absolventinnen die Postleitzahl ihrer Dienststelle an. Im Falle mehrerer Dienstgeber bezog sich die anzugebende Postleitzahl auf den Arbeitsplatz mit dem höchsten vertraglichen Stundenausmaß. Die Angaben zu Gehalt wurden in drei Kategorien gebündelt:

- Kategorie niedriges Einkommen: bis 1500 Euro
- Kategorie mittleres Einkommen: von 1501 bis 2000 Euro
- Kategorie hohes Einkommen: über 2000 Euro

Die Angaben zum Dienstort wurden in zwei Kategorien gebracht:

- Kategorie 1: Absolventinnen die ihren Dienstort mit Wien angeben
- Kategorie 2: Absolventinnen, die ihren Dienstort nicht mit Wien angeben

Nach Cramer's V ergibt sich eine Korrelation von rund 0,263\*.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,319$ )

### *Globale Zufriedenheit und Gehalt*

Mittels Rangkorrelation wird der Zusammenhang zwischen der globalen (Arbeits-) Zufriedenheit und dem monatlichen Nettoeinkommen in der Stichprobe erhoben. Im Falle mehrerer Erwerbstätigkeiten summierten die Absolventinnen die Einkommen zu einem Gesamtwert.

Die Korrelation zwischen globaler (Arbeits-) Zufriedenheit und dem Einkommen beträgt rund 0,091\*.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,602$ )

### *Globale Zufriedenheit und Arbeitszeit*

Ebenfalls mittels Rangkorrelation wird der Zusammenhang zwischen der globalen (Arbeits-) Zufriedenheit und der vertraglich festgelegten Arbeitszeit in der Stichprobe erhoben.

Im Falle mehrerer Erwerbstätigkeiten summierten die Absolventinnen die Arbeitszeit zu einem Gesamtwert.

Die Korrelation zwischen globaler (Arbeits-) Zufriedenheit und der vertraglich festgelegten Arbeitszeit beträgt etwa -0,147\*.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,408$ )

### *Globale Zufriedenheit und Arbeitsort = Wohnort*

Es folgt die Ermittlung des Zusammenhanges zwischen der globalen (Arbeits-) Zufriedenheit und der Situation, dass sich Wohnort und Arbeitsort – der Postleitzahl nach – nicht unterscheiden.

Nach Cramer's V ergibt sich eine Korrelation von rund 0,165\*.

\*... kein signifikantes Ergebnis ( $p=0,839$ )

## 8.3 Chi<sup>2</sup>-Tests

Es folgen statistische Vergleiche mittels Chi<sup>2</sup>-Test zwischen den Zahlen der vorliegenden Diplomarbeit und den entsprechenden Ergebnissen der Literatur. Im Text wird genannt, ob ein Vergleich unterschiedlich ausfällt. Die entsprechenden Tabellen mit Erwartungswerten und Angaben zur Signifikanz finden sich im Anhang.

### 8.3.1 Vergleiche innerhalb der Psychologie

#### 8.3.1.1 Soziodemografische Daten

80% der Befragten sind Frauen, 20% sind Männer.

Die nachstehende Tabelle zeigt das Geschlechterverhältnis in Erhebungen aus Österreich (Schubert 1999, Engländer 2006, Pehn 2009,), Deutschland (Schneider & Roebbers 2000, Schulz 2001, Gusy 2003, Scheller & Schneider 2005), USA und Kanada (Wicherski & Kohout, 2007) und Australien (GCC, 2007). Zu beachten ist, dass sich die Stichprobe in der vorliegende Diplomarbeit ausschließlich aus Bildungspsychologinnen zusammensetzt, während sie sich bei allen Studien, die zum Vergleich herangezogen werden, aus Psychologinnen verschiedener Fachbereiche zusammensetzt.

Tabelle 28

	Geschlecht (in Prozent)		Alter (in Jahren)	
	Frauen	Männer	Mittelwert	SD
<b>Pehn (2009)</b> (N=35)	80	20	33,21	6,79
<b>Schubert (1999)</b> (N=356)	78,7	21,3	--	--
<b>Engländer (2006)</b> (N=399)	86,2	13,8	32,99	6,71
<b>Schneider &amp; Roebbers (2000)</b> (N=67)	66	34	--	--
<b>Schulz (2001)</b> (N=119)	71	29	33,5	6,8
<b>Gusy (2003)</b>	69,5	30,5	35,1	5,4

<b>(N=451)</b>				
<b>Schneller &amp; Schneider (2005)</b>	76	24	29,93	5,61
<b>(N=1 084)</b>				
<b>Wicherski &amp; Kohout (2007)</b>	72	28	35,03	7,71
<b>(N=1 930)</b>				
<b>GCC (2007)</b>	77,7	22,3	--	--
<b>(N=609)</b>				

SD...Standardabweichung

Die Verteilung von Frauen und Männern hat sich seit Schubert (1999) (Tabelle 50), über Engländer (2006) (Tabelle 51) nicht verändert. Außerdem zeigt der Vergleich mit diesen beiden Diplomarbeiten, dass innerhalb der Subdisziplin Bildungspsychologie dasselbe Geschlechterverhältnis vorherrscht wie in der Gesamtdisziplin Psychologie.

Für Deutschland (Schneider & Roebbers, 2000) (Tabelle 52) bzw. die USA und Kanada (Tabelle 53) sowie Australien (Tabelle 54) findet sich ebenfalls ein analoges Geschlechterverhältnis.

Tabelle 28 listet auch das mittlere Alter jener Diplomarbeiten und Studien auf, die im Folgenden immer wieder für Vergleiche herangezogen werden. Es ist ersichtlich, dass alle Altersangaben in einem Intervall von 30 bis 35 Jahren liegen.

### 8.3.1.2 Verlauf der Stellensuche

57,14% der Stichprobe mussten sich für ihre gegenwärtige bzw. letzte Anstellung auf Stellensuche begeben. 28,57% erhielten ein Stellenangebot und 14,29% sind selbstständig. Bei Engländer (2006) lag eine andere Verteilung<sup>1</sup> (Tabelle 55) vor: Weit mehr Absolventinnen mussten nach eine Stelle suchen (81,4%).

Jene Absolventinnen, die aktiv nach einer Stelle gesucht haben (57,14%) wurden gebeten die Art und Weise ihrer Stellensuche zu charakterisieren (Tabelle 12).

<sup>1</sup>...Engländer (2006) erhob die Kategorien „nach Stelle gesucht“ und „Stellenangebot erhalten“, jedoch stand die Antwortalternative „selbstständig“ nicht zur Wahl. Der Vergleich bezieht sich daher nur auf die beiden erst genannten Kategorien (N=20).

Engländer (2006) erhob ebenfalls die Suchstrategien der Absolventinnen. Für die Strategien „sichten von Stelleninseraten (Printmedien und Internet zusammengenommen)“, „nutzen persönliche Kontakte“, „Praktikum“,

„Initiativbewerbung“, „AMS“ und „private Stellenvermittler“ zeigt ein Chi<sup>2</sup>-Test (Tabelle 56), dass sich die Verhältnisse betreffend der Nutzung der Suchstrategien verändert haben. Vor allem die Strategie „sichten von Stelleninseraten“ wurde 2006 seltener genutzt.

In Deutschland (Gusy, 2003) werden seltener Stellenausschreibungen (39,5%) und häufiger persönliche Kontakte (37%) genutzt.

Auch für die USA und Kanada (Wicherski & Kohout, 2007) gilt eine andere Verteilung in der Nutzung der Suchstrategien (Tabelle 57). Initiativbewerbungen werden dort seltener geschickt, dafür nutzt man häufiger persönliche Kontakte.

Die Absolventinnen gaben an auf welche Region sie die Sichtung des Stellenmarktes beschränkten bzw. ausdehnten (Tabelle 14).

Im Vergleich dazu konzentrierten in Deutschland nur (Schneller & Schneider, 2005) 47,3% ihre Stellensuche ausschließlich auf eine bestimmte geographische Region, während 40,9% bundesweit suchten und 10,2% international. Die Muster der Stellensuche, bezogen auf die regionale Flexibilität, unterscheiden sich (Tabelle 58) von einander. Die Personen der deutschen Absolventinnenbefragung zeigen sich – bezugnehmend auf die Stellensuche – mobiler.

Auch die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen bis zur erfolgreichen gegenwärtigen bzw. letzten Anstellung wurde erfasst (Tabelle 15).

Der Median liegt bei 5 geschriebenen Bewerbungen (1. Quartil=1, 3. Quartil=15) bis zur erfolgreichen Anstellung im gegenwärtigen bzw. letzten Anstellungsverhältnis und damit um eine Bewerbung niedriger (Median=6) als bei Engländer (2006).

Bei Ettl (2000) schickte fast die Hälfte, 91 Absolventinnen (49%), zwischen 1 und 10 Bewerbungen ab.

In Studien aus Deutschland liegt der Mittelwert bei 14,78 (SD=22,089) (Schneller & Schneider, 2005) bzw. bei 11,3 (SD=16,7) (Gusy, 2003) Bewerbungen.

Die Absolventinnen die ein Stellengebot erhalten hatten (28,57%) wurden gebeten anzugeben über welchen Weg dieses Angebot zu ihnen gefunden hat (Tabelle 13). Bei Engländer (2006) gaben 18,6% an, dass sie sich nicht bewerben

mussten. Sie erhob ebenfalls die Angebotskategorien „durch ein Praktikum“ (31,3%), „durch persönliche Kontakte“ (28,1%), „durch eine Nebentätigkeit“ (15,6%) und „durch die Diplomarbeit“ (7,8%). Wie ein Chi<sup>2</sup>-Test (Tabelle 59) zeigt unterscheiden sich die beiden Angebotsmuster voneinander: bei Engländer (2006) resultierten für die Absolventinnen mehr Stellenangebote aus einem Praktikum. Bei Schneller & Schneider (2005) zeigt sich ein zur vorliegenden Diplomarbeit analoges Angebotsmuster.

Sowohl die Absolventinnen die eine Stelle aktiv gesucht haben als auch jene, die ein Stellenangebot erhalten haben wurden gebeten anzugeben wie viele Monate vergangen sind bis zur Erlangung der gegenwärtigen bzw. letzten Anstellung (Tabelle 16). Um die Werte mit Schubert (1999) besser vergleichen zu können wurden die Monate zu folgenden 4 Zeitintervallen zusammengezogen:

Intervall 0: Suchdauer < 1 Monat

Intervall 1: Suchdauer 1-2 Monate

Intervall 2: Suchdauer 3-6 Monate

Intervall 3: Suchdauer 6-12 Monate

Intervall 4: Suchdauer >12 Monate oder noch keine Stelle gefunden

Dies ermöglicht die Gegenüberstellung der Suchdauer in den beiden Diplomarbeiten in folgender Tabelle:

Tabelle 29

<b>Suchdauer</b>	<b>Schubert (1999)</b>		<b>Pehn (2009)</b>	
	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>&lt; 1 Monat</b>	65	33,2	8	22,9
<b>1-2 Monate</b>	18	9,2	10	28,6
<b>3-6 Monate</b>	38	19,4	12	34,3
<b>7-12 Monate</b>	24	12,2	4	11,4
<b>&gt; 12 Monate oder noch keine Stelle gefunden</b>	51	19,2	1	2,9

Die Verteilung hat sich im Vergleich zu Schubert (1999) geändert (Tabelle 60):

In der vorliegenden Diplomarbeit befinden sich nach einem Jahr bereits alle Absolventinnen in einem Dienstverhältnis. Es lässt sich die Tendenz ausmachen, dass die Absolventinnen inzwischen schneller eine Anstellung finden.

Um die Werte mit einer Absolventinnenbefragung aus Deutschland zu vergleichen (Schneller & Schneider, 2005) werden folgende Intervalle gebildet:

Intervall 0: Suchdauer < 1 Monat bzw. noch während des Studiums gefunden

Intervall 1: Suchdauer 1-3 Monate

Intervall 2: Suchdauer 4-6 Monate

Intervall 3: Suchdauer 7-9 Monate

Intervall 4: Suchdauer 10-12 Monate

Intervall 5: noch keine Stelle gefunden

Dies ermöglicht die Gegenüberstellung der Suchdauer in den beiden  
Diplomarbeiten in folgender Tabelle:

Tabelle 30

<b>Suchdauer</b>	<b>Schneller &amp; Schneider (2003)</b>		<b>Pehn (2009)</b>	
	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>&lt; 1 Monat bzw. noch während des Studiums gefunden</b>	184	25,4	8	22,9
<b>1-3 Monate</b>	177	24,5	16	45,7
<b>4-6 Monate</b>	88	12,2	6	17,1
<b>7-9 Monate</b>	27	3,7	2	5,7
<b>10-12 Monate</b>	11	1,5	2	5,7
<b>&gt; 12 Monate bzw. Ich suche noch</b>	224	31,0	1	2,9

Auch im Vergleich zu Schneller & Schneider (2005) ergibt sich eine andere  
Verteilung (Tabelle 61):

Die deutschen Absolventinnen suchen länger eine Anstellung als die  
österreichischen Kolleginnen und sind nach einem Jahr noch zu fast einem Drittel  
ohne Job – zu diesem Zeitpunkt ist in Österreich nur noch eine Person auf  
Stellensuche.

Um die Werte mit den USA und Kanada (Wicherski & Kohout, 2007) zu  
vergleichen werden folgende Intervalle gebildet:

Intervall 0: Suchdauer < 1 Monat bzw. noch während des Studiums gefunden

Intervall 1: Suchdauer 1-3 Monate

Intervall 2: Suchdauer 4-6 Monate

Intervall 3: > 6 Monate

Dies ermöglicht die Gegenüberstellung der Suchdauer in folgender Tabelle:

Tabelle 31

	<b>Wicherski &amp; Kohout (2007) (N=1236)</b>		<b>Pehn (2009) (N=35)</b>	
	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeit	Prozent
<b>Suchdauer</b>				
<b>&lt; 1 Monat bzw. noch während des Studiums gefunden</b>	550	41,4	8	22,9
<b>1-3 Monate</b>	424	32	16	45,7
<b>4-6 Monate</b>	159	12	6	17,1
<b>&gt; 6 Monate</b>	103	7,8	5	14,3

Für die USA und Kanada ergibt sich dasselbe Muster für die Suchdauer (Tabelle 62).

In Deutschland erhoben Schneller & Schneider (2005) worauf die Absolventinnen bei der Stellensuche achteten mit Hilfe analoger Kategorien und kamen zu einem anderen Muster (Tabelle 63): Den deutschen Absolventinnen war es wichtiger eine explizite Psychologin-Stelle zu finden; auf ein renommiertes Institut/Unternehmen legten sie im Vergleich zu den österreichischen Absolventinnen weniger Wert. Außerdem achteten die deutschen Absolventinnen darauf eine Arbeitsstelle in der Nähe ihres Lebenspartners zu finden.

Tabelle 32

	<b>Pehn (2009)</b>		<b>Schneller &amp; Schneider (2005)</b>	
	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten	Prozent
<b>Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung</b>	24	68,57%	551	76,2%
<b>Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung</b>	24	68,57%	435	60,2
<b>Arbeitsstelle in der näheren Umgebung</b>	13	37,14%	294	40,90
<b>Möglichkeit eine Psychotherapieausbildung zu absolvieren</b>	0	0,00%	233	32,2
<b>Ausschließliche Annahme einer expliziten Psychologinnenstelle</b>	8	22,86%	233	32,2
<b>Arbeitsstelle in der Region des Lebenspartners</b>	2	5,71%	211	29,2
<b>Ein attraktives Umfeld</b>	14	40,00%	209	28,9
<b>Ein gutes Einkommen</b>	11	31,43%	200	27,2
<b>Ein sicherer Arbeitsplatz</b>	9	25,71%	166	23
<b>Möglichkeiten zu Forschungstätigkeiten</b>	9	25,71%	144	19,9
<b>Aufstiegsmöglichkeiten</b>	7	20,00%	139	19,2
<b>Anstellung in einem renommierten Institut/ Unternehmen</b>	15	42,86%	115	15,9
<b>Die Möglichkeit Teilzeit arbeiten zu können</b>	7	20,00%	92	12,7

<b>Kein überdauernder Leistungsdruck</b>	1	2,86%	52	7,2
<b>Sonstiges</b>	6	17,14%	Nicht angeführt	Nicht angeführt

Es wurde ebenso ermittelt, ob die Absolventinnen bei ihrer Ausschau nach Anstellungen Abstriche machen mussten und, wenn ja in welchen Bereichen sie ihre Anforderungen modifizierten.

Mit 34,29% kam die Minderheit ohne Abstriche aus. 65,71% der Stichprobe musste ihre Wunschvorstellungen in den Folgenden Punkten korrigieren:

Tabelle 33

	<b>Pehn (2009)</b>		<b>Schneller &amp; Schneider (2003)</b>	
	Prozent	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten
<b>Gehaltsvorstellungen verringern</b>	42,86	15	43,9	182
<b>Zusatzqualifikation erwerben</b>	14,29	5	32	133
<b>In ein anderes Berufsfeld ausweichen</b>	14,29	5	19,3	80
<b>Mobiler werden</b>	11,43	4	39	162
<b>Eine Stelle annehmen, für die man überqualifiziert ist</b>	20,00	7	17,1	71
<b>Sonstiges</b>	11,43	4	15,9	66

Im Vergleich mit Schneller und Schneider (2005) zeigt sich ein identisches Profil (Tabelle 64).

### 8.3.1.4 Angaben zur gegenwärtigen Anstellung

#### *Der Dienstgeber*

Die Absolventinnen wurden gebeten ihren aktuellen bzw. letzten Dienstgeber anzugeben. Da eine Person mehrere berufliche Stellungen gleichzeitig ausfüllen kann, waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 34

	Pehn (2009)		Schneller & Schneider (2005)	
	Prozent	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten
<b>Universität</b>	28,57	10	31	205
<b>Klinik</b>	5,71	2	24,2	160
<b>Privates Unternehmen</b>	34,29	12	19,3	128
<b>Einrichtung der Öffentlichen Hand</b>	11,43	4	5,1	34
<b>Eingetragener Verein</b>	25,71	9	6,5	43
<b>Kirchlicher Träger</b>	2,86	1	4,1	27
<b>Eigenes Unternehmen<sup>1</sup></b>	14,29	5	--	--
<b>Eigene Praxis</b>	5,71	2	--	--
<b>Eigenes Unternehmen + eigene Praxis</b>	20,00	7	1,4	9
<b>Sonstiges</b>	5,71	2	5,4	36

<sup>1</sup>...für den Vergleich mit Schneller & Schneider (2003) werden die Werte für eigenes Unternehmen und eigene Praxis addiert

Bei Schneller & Schneider (2005) verteilen sich die Häufigkeiten der Dienstgeber anders (Tabelle 65): Prozentual betrachtet tritt die Klinik fünf Mal so oft als Dienstgeber in Erscheinung; Der eingetragene Verein um das Vierfache seltener. Während in der österreichischen Stichprobe 20% im eigenen Unternehmen oder der eigenen Praxis arbeiten tun dies in der deutschen Stichprobe lediglich 1,4%.

#### *Art des Dienstverhältnisses*

34,29% der Stichprobe geben ihr Dienstverhältnis als befristet an, 42,86% als unbefristet und 22,86% der Stichprobe sind selbstständig. Bei Schulz (2001) zeigt sich dieselbe Verteilung (Tabelle 66).

Bei Schneller & Schneider (2005) geben 77% ihr Dienstverhältnis als befristet an, 23,0% als unbefristet, Selbstständigkeit wurde hier nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund bezieht sich der Chi<sup>2</sup>-Test für den Vergleich der Verteilungen nur auf jenen Teil der Stichprobe aus Pehn (2009) der entweder „befristet“ oder

„unbefristet“ angegeben hat (N=27). Die Verteilungen sind unterschiedlich (Tabelle 67): Bei Scheller & Schneider geben mehr Absolventinnen ein befristetes Arbeitsverhältnis an.

### *Klassifikation der Erwerbstätigkeit zu einem Fachbereich*

Die Absolventinnen wurden gebeten anzugeben, welchem Fachbereich sie die Inhalte ihrer Erwerbstätigkeit zu ordnen.

Tabelle 35

	<b>Pehn (2009)</b>		<b>Schulz (2001)</b>	
	Prozent	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten
<b>Klinische Psychologie</b>	25,71	9	40	40
<b>Wirtschaftspsychologie</b>	31,43	11	27	27
<b>Bildungspsychologie</b>	60,00	21	17	17
<b>Lehre und Forschung</b>	28,57	10	27	27
<b>Psychiatrie</b>	2,86	1	--	--
<b>Verkehrspsychologie</b>	2,86	1	--	--
<b>Diagnostik</b>	22,86	8	23	23
<b>Krisenintervention</b>	17,14	6	--	--
<b>Sonstiges</b>	22,86	8	18	18

Schulz (2001) erhob die Kategorien „Psychiatrie“, „Verkehrspsychologie“ und „Krisenintervention“ nicht. Betreffend die übrigen Fachbereiche zeigt sich eine andere Verteilung (Tabelle 68): Es ordnen weit mehr Absolventinnen ihre Aufgaben dem klinischen Bereich zu und weniger dem bildungspsychologischen. Dieses Ergebnis war aber aus zweierlei Gründen abzusehen:

1. Die Stichprobe bei Schulz besteht aus Psychologinnen verschiedener Fachbereiche und in einem solchen Fall arbeitet die Mehrheit zu meist im klinischen Fachbereich.
2. Die Stichprobe in der vorliegenden Diplomarbeit besteht ausschließlich aus Bildungspsychologinnen, weshalb sie auch mehrheitlich in diesem Bereich zu finden sein sollten.

In den USA und Kanada (Wicherski & Kohout, 2007) arbeiten 127 Psychologinnen (6,58%) im Fachbereich „School Psychology“ und in Australien (GCC, 2007) geben 114 (18,7%) den Fachbereich „Education“ an.

## Arbeitszeit

Das Ausmaß der vertraglich festgelegten Stunden gibt Tabelle 36 wieder. Absolventinnen mit mehreren Erwerbstätigkeiten wurden gebeten die Arbeitsstunden zu einem Gesamtwert zu summieren.

Tabelle 36

	<b>Pehn (2009)</b>		<b>Engländer (2006)</b>	
	Prozent	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten
<b>&lt; 12 Stunden</b>	2,94	1	--	--
<b>13-20 Stunden</b>	5,88	2	--	--
<b>Bis zu 20 Stunden</b>	8,82	3	16,5	58
<b>21-30 Stunden</b>	5,88	2	16,5	58
<b>31-40 Stunden</b>	58,82	20	35,2	124
<b>&gt; 40 Stunden</b>	26,42	9	27,6	97

Im Detail betrachtet unterscheiden sich die Verteilungen voneinander (Tabelle 69): Vor allem im Intervall 31-40 Arbeitsstunden pro Woche. Diese Kategorie wurde bei Engländer (2006) seltener genannt.

Bei Schulz (2001) sind sieben Absolventinnen (6%) weniger als 18 Stunden pro Woche beschäftigt und 93 Absolventinnen (79%) mindestens 19 Stunden pro Woche.

## Gehalt

Das monatliche Nettoeinkommen zeigt Tabelle 37. Absolventinnen mit mehreren Erwerbstätigkeiten wurden gebeten ihr Einkommen zu einem Gesamtwert zu summieren.

Tabelle 37

<b>Monatliches Nettoeinkommen</b>	<b>Pehn (2009)</b>		<b>Gusy (2003)</b>	
	Prozent	Häufigkeiten	Prozent	Häufigkeiten
<b>&lt; 500 Euro</b>	11,4	4	1,5	6
<b>500-1000 Euro</b>	11,4	4	10,1	39
<b>1001-1500 Euro</b>	8,6	3	30,7	119
<b>1501-2000 Euro</b>	45,7	16	26,6	103
<b>2001-2500 Euro</b>	5,7	2	12,7	49
<b>2501-3000 Euro</b>	8,6	3	7,2	28
<b>&gt; 3000 Euro</b>	8,6	3	6,0	23

Der Median für das monatliche Nettoeinkommen liegt bei 1501-2000 Euro.

Bei Engländer (2006) lag der Median in der Kategorie 1501-1700 Euro (für eine Arbeitswoche mit 36-45 Wochenstunden).

Bei Gusy (2003) zeigt sich eine andere Verteilung (Tabelle 70): Dort liegt der Median bei 1000-1500 Euro. In Australien (GCC, 2007) liegt der Median bei 50 000 Dollar. Engländer (2006) erhob in ihrer Arbeit das Nettoeinkommen nach psychologischem Fachbereich:

Tabelle 38

	<b>Monatsnettoeinkommen</b> (36-45 Wochenarbeitsstunden)
	<b>Median</b>
Fachbereich (Engländer, 2006)	
<b>Klinische Psychologie</b> (N=35)	1501-1700 Euro
<b>Wirtschaftspsychologie</b> (N=11)	1701-1900 Euro
<b>Psychologische Diagnostik</b> (N=4)	1301-1500 Euro
	Monatsnettoeinkommen (>30 Wochenarbeitsstunden)
<b>Bildungspsychologie</b> (N=24 <sup>1</sup> ) (vorliegende Diplomarbeit)	1501-2000 Euro
	Bruttojahreseinkommen (>34 Wochenarbeitsstunden)
<b>School psychology</b> (N=72) (Wicherski & Kohout, 2007)	74 765,78 Euro

<sup>1</sup>...N enthält ausschließlich Absolventinnen, die zumindest 1% Einkünfte aus dem Bildungsbereich angeben

Das Gehalt in der Psychologischen Diagnostik bleibt hinter den anderen drei Fachbereichen um 500 Euro zurück. Klinische Psychologie, Wirtschaftspsychologie und Bildungspsychologie liegen mit 1501 bis 2000 Euro gleich auf. Für die Bildungspsychologie zeigt sich die größte Streuung (499 Euro).

### 8.3.1.4 Zusatzausbildungen

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung befinden sich 17 Absolventinnen (50%) in einer Zusatzausbildung und 24 Personen (68,57%) verfügen bereits über eine abgeschlossene Zusatzausbildung.

Bei Engländer (2006) befinden sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung 60 Absolventinnen (17%) in einer weiteren Ausbildung und 251 Personen (71,3%) können eine abgeschlossene Zusatzausbildung anführen.

Betreffend „gegenwärtig in einer weiteren Ausbildung“ unterscheiden sich die beiden Diplomarbeiten von einander (Tabelle 71): die Anzahl jener Absolventinnen die sich in einer Ausbildung befindet ist angestiegen;

Der Prozentsatz der abgeschlossenen Zusatzqualifikationen ist jedoch gleich geblieben (Tabelle 72).

Die Zahlen sein nun mit Gusy (2003) verglichen:

Für die Kategorie „gegenwärtig in Ausbildung“ zeigt sich kein Unterschied (Tabelle 73). Bei den abgeschlossenen Zusatzausbildungen zeigt sich ein Unterschied (Tabelle 74) dahin gehend, dass der Prozentsatz noch höher liegt als in Österreich.

Von welcher Art die 24 (68,57%) abgeschlossene Zusatzausbildung sind, zeigt die Tabelle 27. Ein Drittel der Absolventinnen verfügt über die Qualifikation Klinischer- & Gesundheitspsychologe – bei Engländer (2006) waren es 62,8% und bei Schubert (1999) 40%.

Die Absolventinnen ordneten die Bedeutung ihrer Zusatzqualifikation für den beruflichen Werdegang auf einer vier-stufigen Skala mit den Kategorien „Sehr wichtig“, „einigermaßen wichtig“, „kaum wichtig“ und „unwichtig“ ein (Graphik 1). Die Bedeutung der Zusatzqualifikation beurteilen 22 Absolventinnen (62,80%) als positiv und 13 Absolventinnen (37,10%) als negativ.

Bei Engländer (2006) sahen 55,6% der Personen, die eine Zusatzausbildung absolvierten, den Berufseinstieg dadurch als erleichtert an. Für 40,5% war die Zusatzausbildung für den Berufsantritt sogar zwingend nötig.

### **8.3.1.5 Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Anstellung**

Im Zuge des Fragenbogens wurden die Absolventinnen gebeten ihre Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation auf einem globalen Niveau einzuschätzen. Hierfür stand eine fünfstufige Skala mit den Endpolen „überhaupt nicht zufrieden“ bzw. „vollkommen zufrieden“ zur Verfügung (Graphik 2).

Im oberen Bereich der Skala, der eine weitgehende bis vollkommene Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation ausdrückt, finden sich 28 Absolventinnen (80%).

Im unteren Bereich der Skala, die für weitgehend bis überhaupt nicht zufrieden mit der gegenwärtigen Arbeitssituation steht, finden sich 5 Absolventinnen (14,29%).

Zwei Personen (5,71%) wählten die Antwortalternative „neutral“.

Bei Schneller & Schneider (2005) schätzten die Teilnehmerinnen ein wie zufrieden sie mit der Bezahlung bzw. den Arbeitsbedingungen sind: 40% sind mit der Bezahlung wenig bis überhaupt nicht zufrieden; Mit den Arbeitsbedingungen sind dagegen 80% weitgehend zufrieden.

## 8.3.2 Vergleiche mit anderen Studienrichtungen

Die HIS Hochschul-Informationen-System GmbH führt in Deutschland seit 1989 Absolventinnenbefragungen durch. Die folgenden Ergebnisse stammen aus der postalischen Befragung des Prüfungsjahrganges 2005.

Insgesamt sind 11 786 Fragebögen in die Analyse miteinbezogen worden.

Die nachstehende Tabelle nennt die Absolventinnenzahlen jener Fachrichtungen, die im Weiteren einem Vergleich mit den Zahlen für die österreichischen Bildungspsychologinnen (N=35) unterzogen werden:

Tabelle 39

Fachrichtung	N
Humanmedizin	449
Psychologie	229
Pädagogik	233
Rechtswissenschaft	330
Wirtschaftswissenschafte	612
n	

### Verlauf der Stellensuche

Die Anzahl der Bewerbungen der Hochschulabsolventinnen wurde ebenfalls in Prozent erfasst.

Tabelle 40

Fachrichtung	keine	1	2 bis 3	4 bis 5	6 bis 10	11 bis 20	21 bis 50	Über 50	Chi <sup>2</sup>
Humanmedizin	4%	14%	10%	10%	21%	21%	17%	2%	13,094 (Tabelle 75)
Pädagogik	12%	14%	7%	13%	13%	16%	17%	9%	15,463* (Tabelle 76)
Rechtswissenschaften	30%	34%	22%	6%	3%	2%	2%	1%	73,603* (Tabelle 77)
Wirtschaftswissenschafte	8%	12%	8%	8%	14%	12%	24%	14%	16,684* (Tabelle 78)
n									
<b>Bildungspsychologie</b>	11,4%	14,3%	22,9%	8,6%	11,4%	17,1%	11,4%	2,9%	--

\*...signifikantes Ergebnis

Die Verteilungen wurden mit der für Bildungspsychologie verglichen:

Während zu den Humanmedizinerinnen kein Unterschied vorliegt, gilt für die anderen Studienrichtungen:

Die Pädagoginnen unterscheiden sich vor allem im Intervall 2-3 Bewerbungen, das seltener genannt wird, und sie brauchen öfter mehr als 21 Bewerbungen. Die Rechtswissenschaftlerinnen benötigen weniger Bewerbungen. Sie kommen in mehr als der Hälfte aller Fälle mit bis zu 3 Bewerbungen aus. Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen benötigen tendenziell mehr Bewerbungen. Die Absolventinnen wurden gebeten die Art und Weise anzugeben, auf die sie ihre Anstellung gefunden hatten (Angaben in Prozent). Die Ergebnisse zu den unterschiedlichen Wegen der Stellenfindung gibt die nachstehende Tabelle (Mehrfachnennungen möglich) in Prozent an.

Tabelle 41

	Humanmedizin (N=121)	Pädagogik (N=94)	Rechts- wissenschaften (N=30)	Wirtschafts- wissenschaften (N=93)	Bildungspsychologie (N=84)
<b>Bewerbung auf eine Stellenausschreibung</b>	14,88	29,79	33,33	36,56	21,43
<b>Verbindung aus Praktikum/Diplomarbeit</b>	16,53	12,77	3,33	15,05	8,33
<b>Bewerbung auf Verdacht</b>	47,11	19,15	20	11,83	20,24
<b>Internet</b>	11,57	12,77	16,67	21,51	25
<b>Vermittlung von Freunden oder Eltern</b>	5,79	19,15	6,67	10,75	11,90
<b>Vermittlung durch Hochschullehrer</b>	4,13	5,32	13,33	3,23	4,76
<b>Vermittlung durch das Arbeitsamt</b>	0,83	1,06	6,67	1,07	8,33
<b>Chi<sup>2</sup></b>	95,411* (Tabelle 79)	57,436* (Tabelle 80)	21,809* (Tabelle 81)	55,404* (Tabelle 82)	--

\*...signifikantes Ergebnis

Die vier Disziplinen unterscheiden sich in ihrem Muster der Stellensuche von der Bildungspsychologie. Jedoch gibt es gemeinsame Tendenzen:

Es erfolgt – Ausnahme sind die Pädagoginnen – die Bewerbung auf Stellenausschreibungen, während das Arbeitsamt keine Rolle spielt. Das Internet belegt eine mittlere Position, wenn es um die Häufigkeit der eingesetzten Strategien geht.

## Gehalt

Das Einkommen der Absolventinnen wurde als jährliches Bruttoeinkommen inklusive Zulagen erfasst. Um den Vergleich zu erleichtern wurden die Werte in monatliche Nettoeinkommen transformiert<sup>1</sup>

Tabelle 42

Fachrichtung	Monatliches Nettoeinkommen (in Euro)
Humanmedizin	2669
Pädagogik	1525
Rechtswissenschaften	1461
Wirtschaftswissenschafte	2143
n	
Bildungspsychologie	1501-2000

1) Bruttojahreseinkommen aus Briedis (2007) abzüglich Lohnsteuer für Steuerklasse 4 (keine Kinder, kein Kirchensteuerabzug) durch 12 Monate

Die Absolventinnen der Pädagogik und der Rechtswissenschaften liegen in ihrem Einkommen unter dem der Bildungspsychologinnen, die der Wirtschaftswissenschaften um 143 Euro und die der Humanmedizin um 669 Euro darüber.

## Beschäftigungsverhältnis

Die Absolventinnen gaben die Art ihres Beschäftigungsverhältnisses an.

Tabelle 43

	Befristet (Prozent)	Unbefristet (Prozent)	Sonstiges (Prozent)	Chi <sup>2</sup>
<b>Humanmedizin</b>	94	5	1	280,805* (Tabelle 83)
<b>Pädagogik</b>	66	27	8	18,429* (Tabelle 84)
<b>Rechtswissenschaften</b>	10	1	90	657,892* (Tabelle 85)
<b>Wirtschaftswissenschaften</b>	56	15	29	21,510* (Tabelle 86)
<b>n</b>				
<b>Bildungspsychologie</b>	34,29	42,86	22,86	--

\*...signifikantes Ergebnis

In der Humanmedizin handelt es sich praktisch ausschließlich, in der Pädagogik immerhin noch um zwei Drittel und bei den Wirtschaftswissenschaften in der Hälfte aller Fälle um befristete Dienstverhältnisse, während dies in der Bildungspsychologie nur auf ein Drittel der Dienstverhältnisse zutrifft. Die Bildungspsychologie verzeichnet als einzige Fachrichtung mehrheitlich unbefristete Dienstverhältnisse.

Die Rechtswissenschaften zeigen zu allen Fachrichtungen ein gänzlich anderes Bild, da sich hier der Großteil weder in einem befristeten noch unbefristeten sondern in einem andersartigen Dienstverhältnis befindet.

## Zusatzqualifikation

Die Absolventinnen gaben an, ob sie weine weitere akademische Qualifizierung aufgenommen bzw. abgeschlossen haben.

Tabelle 44

	Abgeschlossene bzw. laufende Zusatzqualifikation (in Prozent)		Chi <sup>2</sup>
	Ja	Nein	
<b>Humanmedizin</b>	81	18	23,269* (Tabelle 87)
<b>Pädagogik</b>	19	62	49,705* (Tabelle 88)
<b>Rechtswissenschaften</b>	33	56	14,762* (Tabelle 89)
<b>Wirtschaftswissenschaften</b>	17	71	71,194* (Tabelle 90)
<b>n</b>			
<b>Bildungspsychologie</b>	59	41	--

\*...signifikantes Ergebnis

In der Humanmedizin haben Zusatzqualifikationen eine stärkere Bedeutung. Hier wird eine solche um 22% häufiger angegeben.

Die Pädagogik, die Rechtswissenschaften und die Wirtschaftswissenschaften liegen mit abgeschlossenen Zusatzqualifikationen deutlich hinter der Bildungspsychologie.

## Berufliche Zufriedenheit mit der zuletzt ausgeübten Beschäftigung

Die Angaben zur beruflichen Zufriedenheit beziehen sich auf die gegenwärtige bzw. zuletzt ausgeübte Beschäftigung der Absolventinnen.

Die Tabelle gibt die Prozentwerte für jene Antworten wieder, die – auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „in hohem Maße“ bis 5 = „gar nicht“ – auf die Alternativen 1 und 2 entfielen.

Tabelle 45

	Humanmedizin	Pädagogik	Rechtswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften
<b>Tätigkeitsinhalte</b>	77	64	69	73
<b>Berufliche Position</b>	85	46	45	60
<b>Einkommen</b>	32	25	23	39
<b>Arbeitsbedingungen</b>	27	58	65	68
<b>Aufstiegsmöglichkeiten</b>	43	22	16	49
<b>n</b>				
<b>Fort- und Weiter- Bildungsmöglichkeiten</b>	50	43	36	54
<b>Raum für Privatleben</b>	11	54	57	42
<b>Arbeitsplatzsicherheit</b>	59	39	49	58
<b>Qualifikations- angemessenheit</b>	71	39	59	56
<b>Ausstattung mit Arbeitsmitteln</b>	64	58	37	74
<b>Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen</b>	36	69	34	67
<b>Arbeitsklima</b>	76	79	78	81
<b>Familienfreundlichkeit</b>	13	56	50	42
<b>Mittelwert</b>	49,54	50,15	47,53	58,69
<b>Chi<sup>2</sup></b>	12,990*	12,474*	14,796*	6,556*
	(Tabelle 91)	(Tabelle 92)	(Tabelle 93)	(Tabelle 94)

\*...signifikantes Ergebnis

Für die Bildungspsychologie liegt nur der Wert für die globale berufliche Zufriedenheit vor: 80% sind zufrieden bis sehr zufrieden.

Daher wurde für die anderen Disziplinen ein Mittelwert über alle Zufriedenheitsdimensionen gebildet (Tabelle 45 ). Ein Chi<sup>2</sup>-Test für den Vergleich der Verteilungen zeigt, dass die Bildungspsychologinnen zufriedener sind als die Absolventinnen der anderen Richtungen.

## 10 Diskussion

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zusammengefasst und im Vergleich zur Literatur interpretiert. Außerdem werden Mängel der Untersuchung angesprochen und ein kurzer Ausblick gegeben, worauf bei zukünftigen Absolventinnenbefragungen geachtet werden sollte und welche Themen man berücksichtigen sollte.

In bisherigen Befragungen bestand die Stichprobe der Psychologinnen aus Absolventinnen verschiedener Prüfungsfächer. Im Rahmen dieser Diplomarbeit wurden zum ersten Mal Daten ausschließlich für Psychologinnen mit Diplomarbeit im Prüfungsfach Bildungspsychologie oder im Prüfungsfach Forschungsmethoden & Evaluation erhoben. Dies ermöglichte spezifische Aussagen ausschließlich für die Gruppe der Bildungspsychologinnen zu den Themenbereichen Geschlecht, Stellensuche, gegenwärtigen Erwerbstätigkeiten, Zusatzqualifikationen und Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.

Die Stichprobe konstituierte sich zu 80 Prozent aus Frauen. Ein Verhältnis das, wie die Vergleiche in Abschnitt 8.3.1 zeigten, den Status quo in der Psychologie widerspiegelt. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Studierenden der Psychologie im Längsschnitt zeigt sich, dass der Frauenanteil konstant Anstieg: Während 1980 das Geschlechterverhältnis noch ausgeglichen war, gab es sieben Jahre später bereits 60 Prozent und 1996 einen weiteren Anstieg auf 70 Prozent weibliche Studierende (Hoff, 2000). Dieser Verlauf lässt der Vermutung Raum, dass der Frauenanteil noch weiter ansteigen könnte.

Die Absolventinnen müssen mehrheitlich nach einer Stelle suchen. Dabei werden Stelleninserate in Printmedien sowie im Internet gesichtet und persönliche Kontakte genützt. Häufig versenden die Absolventinnen auch Initiativbewerbungen.

Bei jenen Absolventinnen denen eine Stelle angeboten wird, resultiert das Angebot aus der Diplomarbeit, einem Praktikum oder aus einer Nebentätigkeit, der während des Studiums nachgegangen wurde.

Innerhalb eines Jahres wird eine Stelle gefunden, wobei die Suche regional auf die Umgebung des Wohnortes eingegrenzt wird. Berücksichtigt man, dass die Korrelation zwischen Suchdauer und regionaler Ausdehnung der Suche nur rund 0,11 beträgt (siehe Kapitel 8.2) scheint dies aber ohnehin nicht von Bedeutung zu sein, wenn es darum geht schneller eine Stelle zu finden. Die Absolventinnen kommen in vielen Fällen mit fünf Bewerbungen aus, jedoch werden bis zu 200 Bewerbungen angegeben. Bei der Sondierung des Stellenmarktes wird vor allem darauf Wert gelegt, dass die Möglichkeit zur persönlichen sowie fachlichen Weiterentwicklung besteht und man in einem attraktiven Umfeld arbeitet. Sind die Absolventinnen gezwungen ihre Ansprüche an die gesuchte Stelle herab zu schrauben verringern sie ihre Gehaltsvorstellungen. Diese Maßnahme steht jedoch in keinem engen Zusammenhang ( $r=0,083$ ) mit der Dauer der Stellensuche (Kapitel 8.2) und lässt die Vermutung zu, dass diese Maßnahme nicht den angestrebten Effekt erzielt.

Betreffend die Stellensuche spiegeln die gefundenen Ergebnisse die Erkenntnisse der Literatur wieder. Über Landes- und Fachgrenzen hinweg werden vor allem Stelleninserate zur Jobsuche verwendet, wobei dem Internet immer stärkere Bedeutung zukommt. Überprüft man den Zusammenhang zwischen der Dauer der Stellensuche und dem Sichten von Inseraten findet sich jedoch keine hohe Korrelation ( $r=0,155$ ) mit dem Sichten von Stelleninseraten (Kapitel 8.2). Ein Grund hierfür ist eventuell die Tatsache, dass die Stellensuche meist multimodal erfolgt. Zur Klärung könnte die Überprüfung unterschiedlicher Suchmodi beitragen.

Die meisten Absolventinnen arbeiten in privaten Unternehmen. Danach rangieren als Dienstgeber Universitäten und eingetragene Vereine.

Die Dienstverhältnisse sind eher befristet denn unbefristet und ein Fünftel wählte die Selbstständigkeit. In der Woche werden über 31 Stunden gearbeitet, wobei selten die gesamte Arbeitszeit auf den bildungspsychologischen Bereich entfällt. Das monatliche Nettogehalt liegt zwischen 1500 und 2000 Euro. Entsprechend der Tatsache, dass nur ein Teil der Arbeitszeit im bildungspsychologischen Bereich verbracht wird, entfällt auch nur ein (entsprechender) Teil des Einkommens auf diesen Bereich.

Werden die Absolventinnen gebeten zu beschreiben welche Funktion sie im Rahmen ihrer Arbeit ausfüllen, sehen sich die meisten als Berater oder Trainer.

Häufig wird auch die Beschreibung Klinischer- und Gesundheitspsychologie gegeben.

Die Arbeitsinhalte werden sehr oft dem Fachbereich Bildungspsychologie zu geordnet. Diesen Wert hätte man doch ein wenig niedriger erwartet, wenn man sich vor Augen hält, dass die Absolventinnenangaben nur ein Teil ihrer Arbeitszeit im bildungspsychologischen Bereich zu verbringen.

Bisher existieren keine separaten Absolventenbefragungen für die einzelnen Prüfungsfächer der Psychologie. Für das Einkommen war es jedoch möglich einen Vergleich mit der Literatur anzustellen, bei dem die Bildungspsychologie durchaus ansprechend aussteigt und auf Augenhöhe mit der Wirtschaftspsychologie – sie steht in dem Ruf höherer Gehälter – und der Klinischen Psychologie liegt. Im Vergleich mit der Humanmedizin fällt das Einkommen niedrig aus. Ein Grund hierfür könnte das Zulagensystem der Medizin (zum Beispiel: Nacht- und Wochenenddienste) sein. Kapitel 8.2 weist einen geringen Zusammenhang des Einkommens mit einer eventuell vorhandenen Zusatzqualifikation auf ( $r=0,013$ ), was bedeutet, dass erweiterte Qualifikation nicht automatisch mit einer Einkommenssteigerung verknüpft ist. Außerdem zeigt Kapitel 8.2, dass das Einkommen auch nicht automatisch mit dem Lebensalter ansteigt. Zwischen Arbeitsort und Einkommen findet sich hingegen eine Korrelation von rund 0,263: Wien steht in einem schwachen Zusammenhang mit höheren Einkommen.

Die Absolventinnen verfügen über eine abgeschlossene Zusatzqualifikationen bzw. befinden sich gegenwärtig in einer. Die Bandbreite reicht von Zusatzqualifikationen im psychologischen Feld – die Ausbildung zum Klinischen- und Gesundheitspsychologen wird oft genannt – bis zum Diplom in technischen Domänen. Hier konnten die Ergebnisse der Literatur repliziert werden: Zusatzqualifikationen spielen eine Hauptrolle in der Psychologie. Ein Grund liegt darin, dass manche Stellen für Psychologen automatisch mit entsprechenden Zusatzqualifikationen verknüpft sind. Dies gilt insbesondere für Stellen im klinischen Fachbereich. Da dies aber ein Sektor mit großem Stellenangebot ist eignen sich viele Psychologinnen – auch Bildungspsychologinnen – diese Zusatzqualifikation an. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass der Wert für abgeschlossene Zusatzqualifikationen vor allem durch die Ausbildung zur Klinischen- und Gesundheitspsychologin in die Höhe getrieben wird. Der Abschnitt

für Korrelationen (Kapitel 8.2) hat gezeigt, dass zwischen der Suchdauer und dem Vorhandensein einer Zusatzqualifikation ein (nicht signifikanter) Zusammenhang von rund 0,33 besteht. Dies lässt doch einen Trend dahingehend erkennen, dass eine Zusatzqualifikation die Stellensuche verkürzen kann.

Die Absolventinnen zeigen sich mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation zufrieden. Hier gestaltete sich der Vergleich mit der Literatur schwierig, da die „Zufriedenheit“ sehr unterschiedlich operationalisiert wird: Zufriedenheit mit dem Einkommen, mit den Inhalten, mit den Bedingungen etc.

Man kann jedoch vorsichtig interpretieren, dass die Bildungspsychologinnen im Vergleich mit anderen Psychologinnen und Vertreterinnen anderer wissenschaftlicher Disziplinen zufriedener sind. Das Einkommen und die Arbeitszeit stehen in geringem Zusammenhang mit der globalen Zufriedenheit ebenso wie die Situation, ob der Wohnort und der Arbeitsort im gleichen Bezirk liegen.

Die formale Erstellung des Fragebogens mit Grafstat 4.0 um diesen online nutzen zu können kann weiter empfohlen werden. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, ob zukünftige Versionen dieser Software (zum Zeitpunkt der Diplomarbeit befand sie sich in laufender Weiterentwicklung) eine adaptive Vorgabe ausgewählter Items ermöglichen.

Inhaltlich betrachtet lieferte der Fragebogen die gewünschten Antworten. Die Generierung von Items, die die Arbeitsaufgaben der Absolventinnen im bildungspsychologischen Bereich spezifischer beschreiben, ist in Erwägung zu ziehen. Die vorgenommene Beschreibung an Hand der Dienstgeber bzw. der Einordnung in einen Fachbereich befriedigte nicht vollständig.

Ein Mangel der Diplomarbeit lag in der Anzahl der retournierten Fragebögen von 35. Deshalb wurden im Zuge der Auswertung die Antworten meist zu wenigen Kategorien zusammengefasst wurden.

Frühere Diplomarbeiten (Engländer, 2006 und Schubert, 1999) erreichten eine weitaus größere Stichprobe. Allerdings spielen dabei mehrere Tatsachen eine Rolle: Vor allem dienten ihnen als Grundgesamtheit alle Psychologieabsolventinnen, während in der vorliegenden Arbeit ausschließlich

Bildungspsychologinnen zur Analyse herangezogen wurden. Ihre Zahl ist von Natur aus geringer.

Hinzu trat der Umstand, dass die E-Mail Adressen erst über das Internet recherchiert werden mussten. Auch wenn dabei nach bestem Wissen und Gewissen vorgegangen wurde, war es im Rahmen einer Diplomarbeit nicht möglich alle Adressen ausfindig zu machen. Es ist auch nicht geklärt, ob die Art der Suche im Internet zu systematischen Verzerrungen führte. Es wäre denkbar, dass Absolventinnen mit der Zusatzqualifikation zum Klinischen- und Gesundheitspsychologen, auf Grund ihrer Eintragung in entsprechender Liste, eher gefunden werden.

Die genannten Gründe schrumpften eine schon ursprünglich begrenzte Stichprobe weiter zusammen.

Der hohen Rücklaufquote von 48% ist es zu verdanken, dass sich dennoch ein brauchbarer Datensatz ergab.

In Zukunft müssen weitere Studien, respektive Diplomarbeiten, zur Thematik durchgeführt werden:

Dabei wird es unumgänglich sein am Fachbereich Bildungspsychologie eine Datenbank mit den E-Mail Adressen der Absolventinnen anzulegen, will man in Zukunft eine größere Stichprobe erreichen. Die gewonnen E-Mail Adressen bieten sich – nach Rücksprache mit den Betroffenen – als Basis an.

# 11 Zusammenfassung

Das Anliegen der vorliegenden Diplomarbeit bestand darin zu explorieren wie die Integration der Absolventinnen des Diplomstudiums der Psychologie mit Diplomarbeit in dem Fachbereich Bildungspsychologie oder in dem Fachbereich Forschungsmethoden & Evaluation in den Arbeitsmarkt verläuft.

Der Vergleich der Ergebnisse mit publizierter Literatur ist begrenzt möglich. Einerseits verfügen Absolventinnenbefragungen in der Psychologie sowie in anderen Studienzweigen über eine Jahrzehnte zurückreichende Tradition und somit ist es möglich heutige Zahlen mit damals zu vergleichen.

Andererseits beziehen sich besagte Untersuchungen – im Rahmen der Psychologie – zu meist auf alle Psychologinnen und die Fachbereiche werden nicht getrennt analysiert. Somit muss, werden Vergleiche zwischen den Ergebnissen der vorliegenden Erhebung und der Literatur gezogen, dies immer vor dem Hintergrund getan werden, dass sich diese Diplomarbeit ausschließlich auf Bildungspsychologinnen beziehen möchte.

Auch wenn sich natürlich Überlappungen ergeben, da eine Person oft in verschiedenen Bereichen tätig ist.

Zur Sammlung besagter Daten wurde ein Fragebogen generiert, den die Absolventinnen per E-Mail zugestellt bekamen.

Die entsprechenden E-Mail Adressen wurden zuvor über unterschiedliche Wege recherchiert.

In die Auswertung gingen schließlich 35 retournierte Fragebögen ein.

Es wurden Soziodemographische Daten, Daten zum Verlauf der Stellensuche, zur gegenwärtigen Anstellung, über Zusatzqualifikationen und zur Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation erhoben.

Die wichtigsten Ergebnisse stellen sich folgendermaßen dar:

Wenn es um die Stellensuche geht werden Stelleninserate in Internet und Printmedien gesichtet bzw. Initiativbewerbungen versandt und dies vorzugsweise (in 66% der Fälle) ausschließlich in der Nähe des Wohnortes.

Zeitlich betrachtet vergehen für die meisten (50%) bis zu zwei Monaten bis eine Anstellung gefunden wird.

Zum Thema Zusatzqualifikation bleibt zu sagen, dass sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung die Hälfte der Absolventinnen in einer weiteren Ausbildung befindet und gut zwei Drittel bereits eine solche abgeschlossen haben.

Den Zusatzqualifikationen wird für den beruflichen Werdegang eine höhere Bedeutung zu gemessen als dem Psychologiestudium.

Die Bildungspsychologinnen sind auch hauptsächlich im bildungspsychologischen Bereich tätig (60%) und beziehen mehrheitlich (34%) ihr gesamtes monatliches Nettoeinkommen aus dem bildungspsychologischen Bereich.

Das Einkommen bewegt sich für rund 43% der Stichprobe – unabhängig von den Arbeitsstunden gerechnet – zwischen 1501 und 2000 Euro.

Die Arbeitszeit liegt für gut die Hälfte (59%) der Absolventinnen zwischen 31 und 40 Wochenarbeitsstunden.

Erfreulich kann bilanziert werden, wenn es um die Zufriedenheit der Absolventinnen mit ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation geht.

Rund 80% äußerten sich hierzu positiv.



## 11 Literaturverzeichnis

Abele, A. E. Andrä, M. S. & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*,43 (2), 95-101.

Batinic, B. (1999). *Internet für Psychologen*. Hogrefe-Verlag: Göttingen

Bommersheim, U. (1999). *Psychologinnen und Psychologen am Arbeitsmarkt*. In S. Grubitzsch & P. Muckel (Hrsg.), *Orientierung Psychologie. Was sie kann, was sie will*. (S. 98-107). Hamburg: Rowohlt.

Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6.Auflage).  
Heidelberg: Springer Verlag

Bortz, J & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation* (4. überarbeitete Auflage).  
Heidelberg: Springer Verlag

Briedis, K. & Minks, K.-H. (2004). *Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001*. (HIS Hochschulplanung 169). Hannover: Hoschul-Informationssystem Gmbh.

Briedis, K. (2007). *Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*. (HIS Forum Hochschule F13). Hannover: Hoschul-Informationssystem Gmbh.

Bromme, R. (1998). Pädagogische Psychologie als anwendungsorientiertes Fach in der Hauptdiplomausbildung: Eine (auch kontroverse) Zwischenbilanz. *Psychologische Rundschau*, 49, 89-90.

Engländer, I. (2006). *Stellensuche und berufliches Tätigkeitsfeld von Absolventinnen und Absolventen des Faches Psychologie. Darstellung des beruflichen Werdeganges vom Studium bis hin zur derzeitigen Tätigkeit*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.

Ettl, M. A., (2000). *Berufssituation der Salzburger PsychologieabsolventInnen der Abschlussjahre 1994 bis 1998*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.

Graduate Career Center (2007). *Australian Graduate Survey 2007*. <http://svc071.wic016v.server-web.com/GraDSOnline/about/about.asp?YR=2007&DL=1&FS=21&SS=> , Zugriff am 27.05. 2009.

- Grimm, H. G. (2003). *Tätigkeitsfelder und berufliche Chancen für Psychologen, insbesondere Wirtschaftspsychologen. Eine optimistische Antwort auf die Frage: "Was wird wohl aus meinen Absolventen?"* In: Kumbruck, Christel, Schulze, Hartmut, Dick, Michael. *Arbeit - Alltag - Psychologie. Über den Bootsrand geschaut. Festschrift für Harald Witt*, Kroening: Asanger (2003). S. 151-162
- Gröber, M. (2005). *Untersuchungen zur Berufswahl von Absolvent/innen des Studiums Musikwissenschaft an der Universität Wien*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Guggenberger, H., Kellermann, P., Sagmeister, G. & Steingruber, A. (2007). *Wandel der Erwerbsarbeit in einer wissensbasierten Gesellschaft. Neue Herausforderungen an die Hochschulbildung in Europa Österreich-Bericht*. [www.uni-klu.ac.at/reflex](http://www.uni-klu.ac.at/reflex) , Zugriff am 01.04.2009.
- Gusy, B., Braun, E., Harbauer, A. & Scheffer, S. (2003). *Bericht zur Absolventenbefragung im Diplomstudiengang Psychologie (1996-2001)*. <http://ipg.psychologie.fu-berlin.de> , Zugriff am 31.03.2009.
- Gruber, A. (1994). *Tätigkeitsfelder, Arbeitsorganisation sowie Arbeits- und Berufsbedingungen von Psychologinnen und Psychologen in Österreich*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Hinrichs, U. (1997). *Befragung Oldenbourger Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen. Bericht über eine Befragung der Absolventinnen- und Absolventenjahrgänge 1991/92 und 1994/95*. <http://idw-online.de/pages/de/news1791> , Zugriff am 27.05.2009.
- Hoff, E. H. & Dettmer, S. (2000). *Psychologie als „Frauenberuf“? Report Psychologie*, 25 (10), 652-658.
- International School Psychology Association. *The international Psychology Survey: Data from Georgia, Switzerland and the United Arab Emirates*. <http://spi.sagepub.com/cgi/content/abstract/29/1/5> , Zugriff am 31.03.2009
- Kerst, Ch. & Minks, K.-H. (2004). *Fünf Jahre nach dem Studienabschluss - Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997*. (HIS Hochschulplanung 173). Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Hofer, M., Wild, E. & Pikowsky, B. (1996). *Pädagogisch-psychologische Berufsfelder. Beratung zwischen Theorie und Praxis*. Bern: Hans Huber.

- Klein, J. (1993). *Zum beruflichen Verbleib Siegener Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen*. Siegen: Gesamthochschule
- Krapp, A. & Weidemann, B. (2006). *Pädagogische Psychologie*. (5. vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- Langfeldt, H. P. (1998). Die Pädagogische Psychologie ist eine Wissenschaft mit gesellschaftlichem Bedarf. *Psychologische Rundschau*, 49 (2), 90.
- Lewin, K. (1993). *Studienabbruch, Hochschulwechsel und Examen im Wintersemester 1992/93 an der CAU Kiel: Hintergründe und Bewertung*. (HIS Kurzinformation A12). Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Lewin, K. (1995). *Exmatrikuliertenbefragung an der Universität Göttingen im Studienjahr 1993/94*. (HIS Kurzinformation A5). Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Lewin, K. (1997). *Exmatrikuliertenbefragung an der Universität Bamberg im Studienjahr 1995/96*. (HIS Kurzinformation A13). Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Maier, K. (1997). *Grundlagen eines Dienstleistungsmarketing der Universität Bayreuth. Absolventenbefragung 1996/1997*. Bayreuth: Universität
- Mandl, H. (1998). Thesen zur Pädagogischen Psychologie als Fach in der Hauptdiplomausbildung. *Psychologische Rundschau*, 49 (2), 91.
- Monheim, H. (1998). Ergebnisse und Folgerungen aus einer Absolventenbefragung im Rahmen des Forschungsprogramms „Universität, Stadt und Region“. *GEOID*, 1, 29-33.
- Reinfeldt, F. & Frings, C. (2003). Absolventenbefragungen im Kontext von Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. *Zeitschrift für Evaluation*, 2, 279-294.
- Rost D. H. (2006). *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie*. (3. Auflage). Berlin: Beltz Verlag
- Schneider, W. (1998). Die Zukunft der Pädagogischen Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 49, 91-92.
- Schneider, W. & Roebbers, C. M. (2000). Die Pädagogische Psychologie und ihre Kinder. Arbeitsmarktchancen von Diplomanden im Bereich Pädagogische Psychologie und Merkmale beruflicher Zufriedenheit am Beispiel Würzburger Absolventen. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 47, 1, 2–9.

- Schneller, K. & Schneider, W. (2005). Bundesweite Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2003 im Studiengang Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 56(2), 159-175.
- Schorr, A. (1991). *Psychologen im Beruf. Qualifikationsmerkmale, Tätigkeitsfelder, Perspektiven*. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Schubert, R. (1999). *Psychologiestudium und Beruf. Eine Evaluationsstudie am Beispiel der Universität Wien*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Schulz, W. (1998). Zum beruflichen Verbleib der ehemaligen Psychologie-Studentinnen/Studenten der Jahrgänge 1991 bis 1995 der Technischen Universität Braunschweig. *Report Psychologie* 23 (1), 26-32.
- Schulz, W. (2001). Was ist aus ihnen geworden? Zum beruflichen Verbleib der ehemaligen Psychologie-Studentinnen/Studenten der Jahrgänge 1991 bis 1999 der Technischen Universität Braunschweig. *Report Psychologie* 26 (5-6), 306-310.
- Spada, H. (1998). Eine Psychologie für die Weiterentwicklung der Informationsgesellschaft. *Psychologie in Österreich*, 49 (2), 92-93.
- Spiel, C. & Reimann, R. (2002). Bildungspsychologie. In E. Vanecek, U. Kastner-Koller, P. Deimann & M. Toyfl (Hrsg.). *Psychologie als Wissenschaft* (S. 177-196). Wien: WUV-Verlag.
- Spiel, C. & Reimann, R. (2005). Bildungspsychologie. *Psychologische Rundschau*, 56 (4), 291-294.
- StudienServiceCenter Psychologie. <http://ssc-psychologie.univie.ac.at/index.php?id=6599> , Zugriff am 27.05. 2009.
- Teichler, U. (1996). *Higher Education and Graduate Employment in Europe*. (Werkstattberichte – Band 52). Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung.
- Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam und Taipeh: Sense Publishers.
- Weinert, F. E. (1998). Pädagogische Psychologie auf der permanenten Suche nach ihren Forschungsgegenständen und Anwendungsgebieten. *Psychologie in Österreich*, 49 (2), 93-94.
- Wicherski, M. & Kohout, J. (2007). *Doctorate Employment Survey 2005*. <http://research.apa.org/des05tables.html> , Zugriff am 31.03.2009.

Witmer, A. (2007). *Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2005*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Vitouch, O. (2007). Psychologie in Österreich 2020: Zwei Thesen. *Psychologie in Österreich*, 3, 236-238.

# Anhang



## A) Tabellen

Tabelle 1	Engländer (2006) – Wege der Stellensuche
Tabelle 2	Engländer (2006) – Stellenangebote
Tabelle 3	Schneller & Schneider (2003) – Wege der Stellensuche & Erfolgsquote
Tabelle 4	Schneller & Schneider (2003) – Dauer der Stellensuche
Tabelle 5	Schneller & Schneider (2003) – Anforderungen an eine Stelle
Tabelle 6	Engländer (2006) – Arbeitsstunden pro Woche
Tabelle 7	Schneller & Schneider (2003) – Arbeitszeit
Tabelle 8	Engländer (2006) – Zufriedenheit mit der Einkommenssituation
Tabelle 9	Geburtsort
Tabelle 10	Wohnort
Tabelle 11	Erlangung der Studienberechtigung
Tabelle 12	Wege der Stellensuche
Tabelle 13	Stellenangebote
Tabelle 14	Suchregion
Tabelle 15	Anzahl der Bewerbungen
Tabelle 16	Dauer der Stellensuche
Tabelle 17	Anforderungen an eine Stelle
Tabelle 18	Abstriche im Laufe der Stellensuche
Tabelle 19	Status nicht erwerbstätiger Personen
Tabelle 20	aktueller Dienstgeber
Tabelle 21	Funktion im Rahmen des beruflichen Alltags
Tabelle 22	Berufliche Inhalte nach Fachbereich
Tabelle 23	Arbeitsstunden pro Woche
Tabelle 24	Arbeitszeit im bildungspsychologischen Bereichen
Tabelle 25	monatliches Nettoeinkommen
Tabelle 26	monatliches Nettoeinkommen aus bildungspsychologischen Bereichen
Tabelle 27	Zusatzausbildung
Tabelle 28	Geschlecht und Lebensalter
Tabelle 29	Suchdauer (Schubert, 2001) vs. Suchdauer (Pehn, 2009)
Tabelle 30	Suchdauer (Schneller & Schneider, 2003) vs. Suchdauer (Pehn, 2009)
Tabelle 31	Suchdauer (Wicherski & Kohout, 2007) vs. Suchdauer (Pehn, 2009)
Tabelle 32	Anforderungen an eine Stelle (Schneller & Schneider, 2003) vs. Suchdauer (Pehn, 2009)
Tabelle 33	Abstriche im Laufe der Stellensuche (Schneller & Schneider, 2003) vs. Suchdauer (Pehn, 2009)
Tabelle 34	aktueller Dienstgeber (Schneller & Schneider, 2003) vs. Suchdauer (Pehn, 2009)
Tabelle 35	berufliche Inhalte nach Fachbereich (Schulz, 2001) vs. Pehn (2009)
Tabelle 36	Arbeitsstunden pro Woche (Engländer, 2006) vs. Pehn (2009)

Tabelle 37	monatliches Nettoeinkommen (Gusy, 2003) vs. Pehn (2009)
Tabelle 38	monatliches Nettoeinkommen nach psychologischem Fachbereich (Engländer, 2006) vs. Pehn (2009) vs. Wicherski & Kohout (2007)
Tabelle 39	Absolventinnenzahlen für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)
Tabelle 40	Anzahl der Bewerbungen für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)
Tabelle 41	Wege der Stellensuche für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)
Tabelle 42	monatliches Nettoeinkommen für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)
Tabelle 43	Art des Beschäftigungsverhältnisses für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)
Tabelle 44	Zusatzqualifikationen für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)
Tabelle 45	berufliche Zufriedenheit für Humanmedizin, Pädagogik, Rechts- sowie Wirtschaftswissenschaften (Briedis, 2007)

## **B) Graphiken**

Graphik 1	Bedeutung der Zusatzqualifikation für den beruflichen Werdegang
Graphik 2	Globale Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation

## **C) Liste der im Anhang angeführten Tabellen**

<b>Tabelle 46</b>
3390,00
2040,00
1190,00
.
8010,00
.
72108,00
4064,00
1030,00
1050,00
5400,00

1130,00  
3300,00  
2122,00  
9500,00  
8230,00  
3400,00  
1160,00  
4351,00  
1130,00  
1080,00  
1130,00

.  
1170,00  
7071,00  
4020,00  
4560,00  
1190,00  
8330,00  
2442,00  
8010,00  
1100,00  
1160,00  
1170,00  
5020,00

#### Tabelle 47

1020,00  
1020,00  
3500,00  
.  
1060,00  
.  
1040,00  
1180,00  
1160,00  
1224,00  
5424,00  
2380,00  
1160,00  
1090,00  
1040,00  
7503,00  
81371,00  
2120,00  
1140,00  
2230,00  
1010,00  
1140,00  
2000,00  
1160,00

7000,00  
1160,00  
4580,00  
8051,00  
8044,00  
2500,00  
8051,00  
1100,00  
1030,00  
1160,00  
1140,00

### Tabelle 48

1010,00  
1090,00  
3500,00  
.  
1010,00  
1010,00  
1070,00  
1040,00  
9010,00  
1211,00  
5621,00  
1130,00  
1090,00  
1150,00  
1030,00  
7540,00  
80331,00  
2120,00  
1150,00  
1010,00  
1010,00  
1010,00  
.  
1014,00  
1020,00  
1070,00  
4020,00  
8010,00  
8010,00  
2500,00  
8020,00  
1100,00  
1030,00  
1160,00  
2130,00

## Tabelle 49

JAN 2009  
 JUN 1996  
 JUN 2005  
 .  
 MAR 2001  
 MAY 2008  
 .  
 JUN 2001  
 MAY 2008  
 FEB 2004  
 DEC 2006  
 JUN 2006  
 NOV 2005  
 APR 2004  
 OCT 2006  
 JUN 2002  
 JAN 2008  
 .  
 MAR 2008  
 .  
 .  
 DEC 2003  
 NOV 2008  
 MAY 2007  
 MAY 2005  
 JUN 2008  
 NOV 2007  
 JUN 2004  
 JUN 2000  
 JUN 2000  
 JUN 2000  
 JAN 1998  
 JAN 1996  
 JUN 2008  
 DEC 2003

## Tabelle 50

**0=weiblich;1=männlich**

	Observed N	Expected N	Residual
0	28	27,5	,5
1	7	7,5	-,5
Total	35		

Tabelle 51

**0=weiblich;1=männlich**

	Observed N	Expected N	Residual
0	28	30,2	-2,2
1	7	4,8	2,2
Total	35		

Tabelle 53

**0=weiblich;1=männlich**

	Observed N	Expected N	Residual
0	28	23,1	4,9
1	7	11,9	-4,9
Total	35		

Tabelle 53

**0=weiblich;1=männlich**

	Observed N	Expected N	Residual
0	28	25,2	2,8
1	7	9,8	-2,8
Total	35		

Tabelle 54

**0=weiblich;1=männlich**

	Observed N	Expected N	Residual
0	28	27,2	,8
1	7	7,8	-,8
Total	35		

Tabelle 55

**0=gesucht,1=angeboten**

	Observed N	Expected N	Residual
0	20	24,4	-4,4
1	10	5,6	4,4
Total	30		

**Test Statistics**

	0=gesucht,1=angeboten,2=selbstständig
Chi-Square	4,301 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,038

Tabelle 56

**0=Inserate,1=Kontakte,2=Praktikum,3=Initiativ,4=AMS,5=private\_Stellenvermittler**

	Observed N	Expected N	Residual
,00	39	25,1	13,9
1,00	10	20,0	-10,0
2,00	7	19,2	-12,2
3,00	17	15,9	1,1
4,00	7	2,7	4,3
5,00	5	2,1	2,9
Total	85		

**Test Statistics**

	0=Inserate,1=Kontakte,2=Praktikum,3=Initiativ,4=AMS,5=private_Stellenvermittler
Chi-Square	31,159 <sup>a</sup>
df	5
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 57

0=Internet,1=printmedien,2=Initiativ,3=AMS&Stellenvermittler,5=Verwandte,6=Praktikum,7=Professoren

	Observed N	Expected N	Residual
,00	21	16,3	4,7
1,00	18	10,4	7,6
2,00	17	6,1	10,9
3,00	12	,6	11,4
5,00	10	36,0	-26,0
6,00	7	6,2	,8
7,00	4	13,5	-9,5
Total	89		

Test Statistics

	0=Internet,1=printmedien,2=Initiativ,3=AMS&Stellenvermittler,5=Verwandte,6=Praktikum,7=Professoren
Chi-Square	289,289 <sup>a</sup>
df	6
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 58

0=Wohnort,1=Österreich,2=international

	Observed N	Expected N	Residual
,00	22	16,3	5,7
1,00	3	14,1	-11,1
2,00	9	3,5	5,5
Total	34		

Test Statistics

	0=Wohnort,1=Österreich,2=international
Chi-Square	19,234 <sup>a</sup>
df	2
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 59

0=Praktikum,1=Kontakte,2=Nebentätigkeit,3=DA

	Observed N	Expected N	Residual
,00	7	13,6	-6,6
1,00	14	12,2	1,8
2,00	7	6,8	,2
3,00	8	3,4	4,6
Total	36		

Test Statistics

	0=Praktikum,1=Kontakte,2=Nebentätigkeit,3=DA
Chi-Square	9,739 <sup>a</sup>
df	3
Asymp. Sig.	,021

Tabelle 60

0<1,1=1-2,2=3-6,3=6-12,4=>12

	Observed N	Expected N	Residual
,00	8	12,5	-4,5
1,00	10	3,5	6,5
2,00	12	7,3	4,7
3,00	4	4,6	-,6
4,00	1	7,2	-6,2
Total	35		

Test Statistics

	0<1,1=1-2,2=3-6,3=6-12,4=>12
Chi-Square	22,474 <sup>a</sup>
df	4
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 61

**0<1,1=1-3,2=4-6,3=7-12,4=10-12,5=sucher noch**

	Observed N	Expected N	Residual
,00	8	9,0	-1,0
1,00	16	8,7	7,3
2,00	6	4,3	1,7
3,00	2	1,3	,7
4,00	2	,5	1,5
5,00	1	11,0	-10,0
Total	35		

**Test Statistics**

	0<1,1=1-3,2=4-6,3=7-12,4=10-12,5=sucher noch
Chi-Square	20,327 <sup>a</sup>
df	5
Asymp. Sig.	,001

Tabelle 62

**0<1,1=1-3,2=4-6,3>6**

	Observed N	Expected N	Residual
,00	8	15,5	-7,5
1,00	16	12,0	4,0
2,00	6	4,5	1,5
3,00	5	2,9	2,1
Total	35		

**Test Statistics**

	0<1,1=1-3,2=4-6,3>6
Chi-Square	6,943 <sup>a</sup>
df	3
Asymp. Sig.	,074

Tabelle 63

0=fachl\_Eiterentw,1=persönl\_Weiterentw.,2=Umgebung,4=explizite\_Psysteme,5=Region\_Lebenspartner,  
6=attraktives\_Umfeld,7=Einkommen,8=sichere\_Stelle,9=Forschung,10=Aufstiegsmöglichk.,11=renommi  
ertes\_Unternehmen,12=Teilzeit,13=kein\_Druck

	Observed N	Expected N	Residual
,00	24	27,9	-3,9
1,00	24	22,1	1,9
2,00	13	15,0	-2,0
4,00	8	11,8	-3,8
5,00	2	10,7	-8,7
6,00	14	10,6	3,4
7,00	11	10,0	1,0
8,00	9	8,4	,6
9,00	9	7,3	1,7
10,00	7	7,0	,0
11,00	15	5,8	9,2
12,00	7	4,7	2,3
13,00	1	2,6	-1,6
Total	144		

**Test Statistics**

	0=fachl_Eiterentw,1=persönl_Weiterentw.,2=Umgebung,4=explizite_Psysteme,5=Region_Lebenspartner,6=attraktives_Umfeld,7=Einkommen,8=sichere_Stelle,9=Forschung,10=Aufstiegsmöglichk.,11=renommiertes_Unternehmen,12=Teilzeit,13=kein_Druck
Chi-Square	27,551 <sup>a</sup>
df	12
Asymp. Sig.	,006

Tabelle 64

0=Gehaltsabstrich,1=mobiler,2=Zusatzquali,3=anderes

Feld,4=überquali,5=sonstiges

	Observed N	Expected N	Residual
,00	15	11,9	3,1
1,00	4	5,2	-1,2
2,00	5	8,7	-3,7
3,00	5	5,2	-,2
4,00	7	4,6	2,4
5,00	4	4,3	-,3
Total	40		

Tabelle 65

0=Uni,1=Klinik,2=Unternehmen,3=öffentliche\_Hand,4=Verein,5=Kirche,6=eignes\_U

nternehmen&Praxis,7=sonstiges

	Observed N	Expected N	Residual
,00	10	15,7	-5,7
1,00	2	12,2	-10,2
2,00	12	9,7	2,3
3,00	4	2,6	1,4
4,00	9	3,3	5,7
5,00	1	2,1	-1,1
6,00	9	,7	8,3
7,00	2	2,7	-,7
Total	49		

**Test Statistics**

	0=Uni,1=Klinik,2=Unternehmen,3=öffentliche_Hand,4=Verein,5=Kirche,6=eignes_Unternehmen&Praxis,7=sonstiges
Chi-Square	119,845 <sup>a</sup>
df	7
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 66

0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig

	Observed N	Expected N	Residual
0	12	17,3	-5,3
1	15	12,1	2,9
2	8	5,6	2,4
Total	35		

Tabelle 67

0=unbefristet,1=befristet

	Observed N	Expected N	Residual
,00	15	6,2	8,8
1,00	12	20,8	-8,8
Total	27		

Test Statistics

	0=unbefristet,1=befristet
Chi-Square	16,158 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 68

0=klinisch,1=Wirt,2=Bild,3=Lehr&F,4=Diag,5=Sonstiges

	Observed N	Expected N	Residual
,00	9	17,6	-8,6
1,00	11	11,9	-,9
2,00	21	7,5	13,5
3,00	10	11,9	-1,9
4,00	8	10,1	-2,1
5,00	8	7,9	,1
Total	67		

Test Statistics	
	0=klinisch,1=Wirt,2=Bild,3=Lehr&F,4=Diag,5=Sonstiges
Chi-Square	29,394 <sup>a</sup>
df	5
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 69

Azeit_fuer_VGL_mit_Eng			
	Observed N	Expected N	Residual
,00	3	5,9	-2,9
1,00	2	5,9	-3,9
2,00	20	12,5	7,5
3,00	9	9,8	-,8
Total	34		

Test Statistics	
	Azeit_fuer_VGL_mit_Eng
Chi-Square	8,508 <sup>a</sup>
df	3
Asymp. Sig.	,037

Tabelle 70

0<500,1=501-1000,2=1001-1500,3=1501-2000,4=2001-

2500,5=2501-3000,6>3000

	Observed N	Expected N	Residual
0	4	,6	3,4
1	5	3,7	1,3
2	3	11,3	-8,3
3	15	9,8	5,2
4	2	4,7	-2,7
5	3	2,7	,3
6	3	2,2	,8
Total	35		

Test Statistics

	0<500,1=501-1000,2=1001-1500,3=1501-2000,4=2001-2500,5=2501-3000,6>3000
Chi-Square	32,602 <sup>a</sup>
df	6
Asymp. Sig.	,000

Tabelle71

0=Ja;1=Nein

	Observed N	Expected N	Residual
0	17	5,8	11,2
1	17	28,2	-11,2
Total	34		

Test Statistics

	0=Ja;1=Nein
Chi-Square	26,241 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 72

**0=Ja;1=Nein**

	Observed N	Expected N	Residual
0	24	25,0	-1,0
1	11	10,0	1,0
Total	35		

**Test Statistics**

	0=Ja;1=Nein
Chi-Square	,127 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,721

Tabelle 73

**0=Ja;1=Nein**

	Observed N	Expected N	Residual
0	17	17,3	-,3
1	17	16,7	,3
Total	34		

Tabelle 74

**0=Ja;1=Nein**

	Observed N	Expected N	Residual
0	24	29,1	-5,1
1	11	6,0	5,1
Total	35		

**Test Statistics**

	0=Ja;1=Nein
Chi-Square	5,164 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,023

Tabelle 75

0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50

	Observed N	Expected N	Residual
,00	4	1,4	2,6
1,00	5	4,9	,1
2,00	8	3,5	4,5
3,00	3	3,5	-,5
4,00	4	7,4	-3,4
5,00	6	7,4	-1,4
6,00	4	6,0	-2,0
7,00	1	,7	,3
Total	35		

Tabelle 76

0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50

	Observed N	Expected N	Residual
,00	4	4,2	-,2
1,00	5	4,9	,1
2,00	8	2,4	5,6
3,00	3	4,5	-1,5
4,00	4	4,5	-,5
5,00	6	5,5	,5
6,00	4	5,9	-1,9
7,00	1	3,1	-2,1
Total	35		

**Test Statistics**

	0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50
Chi-Square	15,463 <sup>a</sup>
df	7
Asymp. Sig.	,030

Tabelle 77

0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50

	Observed N	Expected N	Residual
,00	4	10,5	-6,5
1,00	5	11,9	-6,9
2,00	8	7,7	,3
3,00	3	2,1	,9
4,00	4	1,1	3,0
5,00	6	,7	5,3
6,00	4	,7	3,3
7,00	1	,4	,7
Total	35		

Test Statistics

	0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50
Chi-Square	73,603 <sup>a</sup>
df	7
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 78

0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50

	Observed N	Expected N	Residual
,00	4	2,8	1,2
1,00	5	4,2	,8
2,00	8	2,8	5,2
3,00	3	2,8	,2
4,00	4	4,9	-,9
5,00	6	4,2	1,8
6,00	4	8,4	-4,4
7,00	1	4,9	-3,9
Total	35		

Test Statistics	
	0=0,1=1,2=2-3,3=4-5,4=6-10,5=11-20,6=21-50,7=über 50
Chi-Square	16,684 <sup>a</sup>
df	7
Asymp. Sig.	,020

**Tabelle 79**

1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,

6=Profs,7=AMS

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	18	12,4	5,6
2,00	7	13,8	-6,8
3,00	17	39,2	-22,2
4,00	21	9,6	11,4
5,00	10	4,8	5,2
6,00	4	3,4	,6
7,00	7	,7	6,3
Total	84		

Test Statistics	
	1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,6=Profs,7=AMS
Chi-Square	95,411 <sup>a</sup>
df	6
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 80

1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,  
6=Profs,7=AMS

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	18	25,0	-7,0
2,00	7	10,7	-3,7
3,00	17	16,1	,9
4,00	21	10,7	10,3
5,00	10	16,1	-6,1
6,00	4	4,5	-,5
7,00	7	,9	6,1
Total	84		

Test Statistics

	1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,6=Profs,7=AMS
Chi-Square	57,436 <sup>a</sup>
df	6
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 81

1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,  
6=Profs,7=AMS

	Observed N	Expected N	Residual
1,00	18	28,0	-10,0
2,00	7	2,8	4,2
3,00	17	16,8	,2
4,00	21	14,0	7,0
5,00	10	5,6	4,4
6,00	4	11,2	-7,2
7,00	7	5,6	1,4
Total	84		

Test Statistics	
	1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,6=Profs,7=AMS
Chi-Square	21,809 <sup>a</sup>
df	6
Asymp. Sig.	,001

Tabelle 82

1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,6=Profs,7=AMS

=AMS			
	Observed N	Expected N	Residual
1,00	18	30,7	-12,7
2,00	7	12,6	-5,6
3,00	17	9,9	7,1
4,00	21	18,1	2,9
5,00	10	9,0	1,0
6,00	4	2,7	1,3
7,00	7	,9	6,1
Total	84		

Test Statistics	
	1=Inserat,2=Praktikum,3=Initiativ,4=Internet,5=Freunde,6=Profs,7=AMS
Chi-Square	55,404 <sup>a</sup>
df	6
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 83

0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig

	Observed N	Expected N	Residual
0	12	32,9	-20,9
1	15	1,8	13,3
2	8	,4	7,7
Total	35		

Test Statistics	
0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig	
Chi-Square	280,805 <sup>a</sup>
df	2
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 84

0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig			
	Observed N	Expected N	Residual
0	12	22,9	-10,9
1	15	9,4	5,6
2	8	2,8	5,2
Total	35		

Test Statistics	
0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig	
Chi-Square	18,429 <sup>a</sup>
df	2
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 85

0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig			
	Observed N	Expected N	Residual
0	12	3,5	8,5
1	15	,3	14,7
2	8	31,2	-23,2
Total	35		

Test Statistics	
0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig	
Chi-Square	657,892 <sup>a</sup>
df	2
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 86

0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig

	Observed N	Expected N	Residual
0	12	19,6	-7,6
1	15	5,3	9,8
2	8	10,2	-2,2
Total	35		

Test Statistics

	0=befristet,1=unbefristet,2=selbstständig
Chi-Square	21,510 <sup>a</sup>
df	2
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 87

0=nein.1=Ja

	Observed N	Expected N	Residual
,00	28	12,5	15,5
1,00	41	56,5	-15,5
Total	69		

Test Statistics

	0=nein.1=Ja
Chi-Square	23,269 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 88

0=nein.1=Ja

	Observed N	Expected N	Residual
,00	28	52,8	-24,8
1,00	41	16,2	24,8
Total	69		

Test Statistics	
0=nein.1=Ja	
Chi-Square	49,705 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 89

0=nein.1=Ja			
	Observed N	Expected N	Residual
,00	28	43,4	-15,4
1,00	41	25,6	15,4
Total	69		

Test Statistics	
0=nein.1=Ja	
Chi-Square	14,762 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 90

0=nein.1=Ja			
	Observed N	Expected N	Residual
,00	28	55,7	-27,7
1,00	41	13,3	27,7
Total	69		

Test Statistics	
0=nein.1=Ja	
Chi-Square	71,194 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 91

**0=unzufrieden,1=zufrieden**

	Observed N	Expected N	Residual
,00	7	17,7	-10,7
1,00	28	17,3	10,7
Total	35		

**Test Statistics**

	0=unzufrieden,1=zufrieden
Chi-Square	12,990 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 92

**0=unzufrieden,1=zufrieden**

	Observed N	Expected N	Residual
,00	7	17,4	-10,4
1,00	28	17,6	10,4
Total	35		

**Test Statistics**

	0=unzufrieden,1=zufrieden
Chi-Square	12,474 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 93

**0=unzufrieden,1=zufrieden**

	Observed N	Expected N	Residual
,00	7	18,4	-11,4
1,00	28	16,6	11,4
Total	35		

Test Statistics	
0=unzufrieden,1=zufrieden	
Chi-Square	14,796 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,000

Tabelle 94

0=unzufrieden,1=zufrieden			
	Observed N	Expected N	Residual
,00	7	14,5	-7,5
1,00	28	20,5	7,5
Total	35		

Test Statistics	
0=unzufrieden,1=zufrieden	
Chi-Square	6,556 <sup>a</sup>
df	1
Asymp. Sig.	,010

## D) Anschreiben an die Absolventinnen

Liebe Psychologinnen und Psychologen,  
Ihre Erfahrung ist gefragt!

Im Rahmen unserer Diplomarbeit, zu Karriereverläufen von Bildungspsychologen und Bildungspsychologinnen, möchten wir Sie herzlich um einige Minuten Ihrer Zeit zum Ausfüllen des folgenden Onlinefragebogens bitten.

Ihre Angaben bleiben selbstverständlich anonym.

Falls Sie noch Kollegen haben, die ebenfalls im Fach Bildungspsychologie abgeschlossen haben würden wir Sie bitten, den Link weiterzuleiten.

Der Link verfällt am **28. Februar 2009**.

<http://www.unet.univie.ac.at/~a0201155/Fragebogen.htm>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Ziervogl ([zierli@gmail.com](mailto:zierli@gmail.com)) & Yvonne Pehn ([pehn\\_yvonne@yahoo.de](mailto:pehn_yvonne@yahoo.de))

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

## E) Erhebungsverfahren

# Karriereverläufe von Bildungspsychologen

*Liebe Psychologinnen und Psychologen,  
Ihre Erfahrung ist gefragt!*

*Im Rahmen unserer Diplomarbeit, zu Karriereverläufen von Bildungspsychologen und Bildungspsychologinnen, möchten wir Sie herzlich um einige Minuten Ihrer Zeit zum Ausfüllen des folgenden Onlinefragebogens bitten.*

*Ihre Angaben bleiben selbstverständlich anonym.*

*Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!*

*Mit freundlichen Grüßen  
Claudia Ziervogl & Yvonne Pehn*

*Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.*

---

### 1. Geschlecht

weiblich

männlich

### 2. Geburtsjahr (Vierstellig; z.B. 1984)

### 3. Über welchen Schultyp haben Sie ihre Studienberechtigung erworben?

HAK

AHS

HTL

Berufsreifeprüfung

Bildungsanstalt für  
Kindergartenpädagogik

Abendschule

Bildungsanstalt für  
Sozialpädagogik

keine Matura, sondern  
Studienberechtigungsprüfung

Höhere Land- und  
Forstwirtschaftliche Schule

sonstiges

Tourismusschule

### 4. Sie sind derzeit ...

alleinstehend

geschieden

in einer Lebensgemeinschaft  
verheiratet

verwitwet

**5. Wieviele Kinder haben Sie?**

Falls sie keine Kinder haben tragen sie bitte eine Null ein.

Kind(er)

**6. Wie lautet die Postleitzahl Ihres Geburtsortes? (z.B. D-10963)**

**7. Wie lautet die Postleitzahl Ihres derzeitigen Hauptwohnsitzes? (z.B. A-1160)**

**8. Wie lautet die Postleitzahl Ihres derzeitigen Arbeitsortes? (z.B. A-1080)**

Falls Sie an mehreren Orten erwerbstätig sind, beziehen sie sich auf den Arbeitsplatz mit dem höchsten vertraglich festgelegten Stundenausmaß.

**9. Wann haben Sie Ihre Diplomprüfung abgelegt? Bitte geben Sie das Jahr und das Monat an.  
(z. B. Juni 2001)**

**10. Befinden Sie sich GEGENWÄRTIG in einer weiteren Ausbildung?**

Ja

Nein

**11. Haben Sie zusätzlich zu Ihrem Psychologiestudium eine ABGESCHLOSSENE Ausbildung?**

Ja

Nein

**12. Welche weitere(n) ABGESCHLOSSENE(N) Ausbildung(en) haben Sie erworben?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Klinischer- und  
Gesundheitspsychologe

Psychotherapeut

Doktorat

Supervisor

Zweitstudium

Master

Bachelor

keine weitere abgeschlossene  
Ausbildung

sonstiges

**13. Wie wichtig war Ihr Psychologiestudium für den beruflichen Werdegang?**

sehr wichtig

einigermaßen  
wichtig

kaum wichtig

unwichtig

**14. Wie wichtig war Ihre weitere Ausbildung für den beruflichen Werdegang?**

Falls Sie über keine weitere abgeschlossene Ausbildung verfügen, kreuzen sie bitte "unwichtig" an.

Sehr wichtig                      einigermaßen wichtig                      kaum wichtig                      unwichtig

**15. Sind Sie gegenwärtig (erwerbstätig)?**

Ja, ich übe eine Erwerbstätigkeit aus.

Ja, ich über mehrere Erwerbstätigkeiten aus.

Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit.

Nein, ich habe aber definitiv eine Stelle oder einen Auftrag zugesichert.

Nein, ich bin vorerst nicht erwerbstätig und führe den Haushalt bzw. betreue die Kinder.  
Nein, ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig, nämlich ...

**16. Ihr Dienstverhältnis ist ...**

Falls Sie gegenwärtig nicht erwerbstätig sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre letzte Stelle.

befristet    selbstständig  
unbefristet

**17. Das Ausmaß Ihrer vertraglich festgelegten Arbeitsstunden beträgt ...**

Falls sie mehrere Erwerbstätigkeiten ausführen, addieren Sie bitte ihre vertraglich festgelegten Arbeitsstunden zu einer Gesamtzeit.

< 12 Stunden    30-40 Stunden  
13-20 Stunden    >40 Stunden  
20-30 Stunden

**18. Ihre aktuelle Tätigkeit/Ihre aktuellen Tätigkeiten entsprechen (am ehesten) des eines ...**

(Mehrfachnennungen möglich)

Therapeuten    Evaluators  
klinischen Psychologen    Gutachters  
Wissenschaftler    sonstiges  
Beraters  
Trainer/Coach

**19. Welchem Fachbereich ordnen sie Ihre jetztige Tätigkeit/Ihre jetzigen Tätigkeiten (am ehesten) zu?**

(Mehrfachnennungen möglich)

klinische Psychologie    Architekturpsychologie

Wirtschaftspsychologie  
Bildungspsychologie  
forensische Psychologie  
Lehre und Forschung  
Psychiatrie  
Verkehrspsychologie

Rechtspsychologie  
Diagnostik  
Krisenintervention  
sonstiges

**20. Wieviel Prozent Ihrer vertraglich festgelegten Arbeitsstunden ordnen Sie dem Bereich Bildungspsychologie zu?**

Prozent

**21. Bitte geben Sie Ihr monatliches Nettoeinkommen an.**

Falls sie mehrerer Erwerbstätigkeiten ausführen, addieren Sie bitte die Beträge zu einer Gesamtsumme.

< 500 Euro

2000-2500 Euro

500-1000 Euro

2500-3000 Euro

1000-1500 Euro

>3000 Euro

1500-2000 Euro

**22. Wie viel Prozent des Einkommens stammen aus dem bildungspsychologischen Bereich?**

Prozent

**23. Ihr(e) aktuellen Dienstgeber sind ...**

(Mehrfachnennungen möglich)

eine Universität

ein kirchlicher Träger

eine Klinik

das eigene Unternehmen

ein privates Unternehmen

die eigene Praxis

eine Einrichtung der öffentlichen Hand

sonstiges

ein eingetragener Verein

**24. Wie schätzen Sie Ihre globale Zufriedenheit, bezogen auf Ihre gegenwärtige Arbeitssituation (Ihre psychologische Tätigkeit), ein?**

überhaupt nicht zufrieden -2 -1 0 +1 +2 vollkommen zufrieden

**25. Ist dies Ihre erste Stelle als Psycholog(e)/in nach Studienabschluss?**

ja

nein

**26. Wie schwierig war es nach Studienabschluss eine Stelle als Psycholog(e)/in zu finden?**

sehr schwierig

einigermaßen  
schwierig

kaum schwierig

nicht schwierig

Fragen bezüglich Ihrer letzten Stellensuche.

**27. Wie kamen Sie zu Ihrer gegenwärtigen bzw. letzten Stelle?**

Ich habe aktiv nach einer Stelle gesucht	Ich bin selbstständig
Mir ist eine Stelle angeboten worden	

**28. Auf diesem Wege SUCHTE ich nach offenen Stellen ...**

(Mehrfachnennungen möglich)

Stelleninserat: Internet	über Praktikum
Stelleninserat: Printmedien	Vermittlung durch Professoren
Initiativbewerbung	ich habe nicht nach einer Stelle gesucht
über AMS	sonstiges
über private Stellenvermittler	
Vermittlung von Verwandten/Bekanntem	

**29. Bitte versuchen Sie (so gut als möglich) die Anzahl der geschriebenen Bewerbungen bis zu Ihrer gegenwärtigen bzw. letzten Anstellung anzugeben.**

Anzahl geschriebene Bewerbungen

**30. Ich habe ein Stellenangebot ERHALTEN ...**

(Mehrfachnennungen möglich)

durch eine Nebentätigkeit, während des Studiums	ich habe kein Stellenangebot erhalten
durch meine Diplomarbeit	sonstiges
durch ein Praktikum	
durch andere Kontakte	

**31. In welcher Region haben Sie nach einer Stelle gesucht?**

ausschließlich in der Nähe des Wohnortes	im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Liechtenstein, Südtirol)
in ganz Österreich	international

**32. Wie lange benötigten Sie um Ihre gegenwärtige bzw. Ihre letzte Anstellung zu finden?**

Monate

**33. Welche der folgenden Punkte waren für das Annehmen Ihrer gegenwärtigen bzw. Ihrer letzten Stelle von Bedeutung?**

(Mehrfachnennungen möglich)

fachliche Weiterentwicklung	sicherer Arbeitsplatz
persönliche Weiterentwicklung	Forschungsmöglichkeiten
nähere Umgebung	Aufstiegsmöglichkeiten
eine Psychotherapieausbildung	renommiertes

beginnen zu können  
explizite Psychologenstellen  
Region des Partners  
attraktives Umfeld  
gutes Einkommen

Institut/Unternehmen  
Teilzeit arbeiten zu können  
kein dauernder Leistungsdruck  
sonstiges

### 34. Mussten Sie bei der Stellensuche Abstriche machen?

(Mehrfachnennungen möglich)

Gehaltsvorstellungen verringern  
Zusatzqualifikationen erwerben  
anderes Berufsfeld  
mobiler werden

Stelle annehmen, für die man  
überqualifiziert ist  
keine Abstriche gemacht  
sonstiges

Es folgen Fragen bezugnehmend auf das Psychologiestudium.

### 35. Was würden Sie PsychologieabsolventInnen raten, die gerade auf Stellensuche sind?

Ausbildung zum Klinischen- und  
Gesundheitspsychologen  
Psychotherapieausbildung  
Doktoratsstudium  
Kontakte knüpfen und pflegen  
(soziales Netzwerk)  
mehr Praktika  
Auslandssemester

Zweitstudium  
Spezialisierung in einem  
konkreten Bereich  
anderen Job zur Überbrückung  
annehmen  
sonstiges

### 36. Entspricht Ihre psychologische Tätigkeit den Vorstellungen und Erwartungen, die Sie während des Studiums hatten?

vollständig    überwiegend    durchschnittlich    kaum    gar nicht

### 37. Wie beurteilen Sie ihre Praxiserfahrung während des Studiums? Sie war im Hinblick auf das Studium/ den Beruf ...

sehr wichtig    teilweise wichtig    unwichtig

### 38. Würden Sie dasselbe Studium, mit denen von Ihnen gewählten Schwerpunkten noch mal wählen?

anderes Studium  
gleiches Studium andere  
Schwerpunkte

gleiches Studium gleiche  
Schwerpunkte  
Ich würde nicht mehr studieren

### 39. Haben Sie Reformvorschläge für das Psychologiestudium?

(Mehrfachnennungen möglich)

mehr Bezug von Theorie zu  
Praxis  
bessere Ausstattung  
frühere Spezialisierung  
ermöglichen  
individuellere Studiengestaltung  
im Rahmen des Studienplans  
bessere Betreuung der Studenten

Ressourcenerhöhung  
mehr Vernetzung der Studenten  
keine  
sonstiges

Was würden Sie sich von einem Verein (Alumni-Club für Bildungspsychologen) wünschen und in welchem Ausmaß?

	sehr stark	stark	durchschnittlich	wenig	gar nicht
<b>40. Weiterbildungsmöglichkeiten</b>					
<b>41. Austausch mit Kollegen/innen</b>					
<b>42. Vorträge zu berufsbezogenen Themen</b>					
<b>43. Informationen (über Veranstaltungen, aktuelle Bücher, Links, etc.) auf eigener Homepage</b>					
<b>44. Einen Vorstand, der zu einem Teil aus Praktikern und zum anderen Teil aus Mitgliedern der Universität besteht.</b>					

#### 45. Kommentare und Anregungen:

Der Fragebogen ist jetzt:  
noch nicht fertig  
fertig zum Abschicken

**F) Erinnerungsschreiben an die Absolventinnen**

**Erinnerungsmail: Fragebogen zur Diplomarbeit  
Karriereverläufe von Bildungspsychologen**

Sonntag, 1. März, 2009 12:01 Uhr

**Liebe Psychologinnen und Psychologen,  
Wir möchten Sie mit dieser Erinnerungsmail nochmal bitten, den Fragebogen  
auszufüllen, falls noch keine Zeit dazu hatten!**

Ihre Erfahrung ist gefragt!

Im Rahmen unserer Diplomarbeit, zu Karriereverläufen von Bildungspsychologen und  
Bildungspsychologinnen, möchten wir Sie herzlich um einige Minuten Ihrer Zeit zum  
Ausfüllen des folgenden Onlinefragebogens bitten.

Ihre Angaben bleiben selbstverständlich anonym.  
Falls Sie noch Kollegen haben, die ebenfalls im Fach Bildungspsychologie  
abgeschlossen haben würden wir Sie bitten, den Link weiterzuleiten.  
Der Link verfällt jetzt am **15. März 2009**.

<http://www.unet.univie.ac.at/~a0201155/Fragebogen.htm>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen  
Claudia Ziervogl ([zierli@gmail.com](mailto:zierli@gmail.com)) & Yvonne Pehn ([pehn\\_yvonne@yahoo.de](mailto:pehn_yvonne@yahoo.de))

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



„Hiermit bestätige ich, dass die vorliegende Arbeit in allen relevanten Teilen selbstständig durchgeführt wurde.“

Pehn Yvonne



## H) Lebenslauf

# curriculum vitae

### Persönliche Daten:

Name: Yvonne Pehn  
Adresse: 3390 Melk, Sandweg 28  
Telefon: 02752/53608  
Mobil: 0699/11047003  
E-Mail: [pehn\\_yvonne@yahoo.de](mailto:pehn_yvonne@yahoo.de)  
Homepage: [http://members.aon.at/pehn\\_yvonne](http://members.aon.at/pehn_yvonne)  
Geburtsdatum: 01.04.1984  
Geburtsort: St. Pölten  
Staatsbürgerschaft: Österreich  
Glaubensbekenntnis: o.r.B.  
Vater: Rudolf Pehn, EDV-Angestellter  
Mutter: Christa Pehn,  
geb. Strohmayer, Vertragsbedienstete  
Geschwister: Gerald, 20 Jahre, Lehrling  
Staatsangehörigkeit: Österreich

### Schulbildung:

1990 - 1994 Volksschule Melk

1994 - 2002	Stiftsgymnasium Melk
19.6.2002	Matura
1.10.2002	Universität Wien Fakultät für Psychologie
3.8.2006	Praktikum am Landeskrankenhaus Amstetten-Mauer
01-07-2008	Praktikum am Landeskrankenhaus Amstetten-Mauer

**Sonstiges:**

Jänner 2009	Erlangung des 4. Kyu im Shotokan Karate
April 2009	Veröffentlichung des Romans „Die Leiden der jungen Karin“