

Bewerbungen: Diese Strategien wenden Jobsuchende an

Mitteilung: Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Eine aktuelle Befragung von rund 1000 Bewerberinnen und Bewerbern zeigt: im Bewerbungsprozess nutzt die Mehrheit von Anfang an gezielt Strategien, um ihre Chancen zu verbessern. Allerdings gehen dabei Einstellung und Verhalten nicht immer Hand in Hand. Die Ergebnisse der Befragung wurden gerade in der „Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie“ veröffentlicht.

„**B**isher hat sich die Personalauswahlforschung vor allem mit dem Faking, also dem Vorgaukeln einer nicht vorhandenen Eignung, und der Selbstdarstellung von Bewerberinnen und Bewerbern beschäftigt“, sagt Uwe Kanning, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück. „Meine Untersuchung weist darauf hin, dass Bewerberinnen und Bewerber über diese beiden Strategien hinausgehend eine Vielzahl strategischer Verhaltensweisen gezielt einsetzen, um den Bewerbungsprozess positiv zu beeinflussen.“

In einer explorativen Online-Studie befragte der Wirtschaftspsychologe 999 Personen im Alter von 17 bis 66 Jahren zu ihrem strategischen Verhalten im Bewerbungsprozess. Dazu legte er den Befragten für vier gängige Personalauswahlmethoden – Bewerbungsunterlagen, Einstellungsinterview, Testverfahren, Assessment Center – Listen mit strategischen Verhaltensweisen vor (zum Beispiel das Auffüllen von Lücken im Lebenslauf oder die Teilnahme an Bewerbertrainings für Assessment Center). Die Befragten sollten angeben, welche der Strategien sie schon einmal selbst angewendet haben. Außerdem sollten sie jede Strategie daraufhin beurteilen, inwiefern sie ihnen sinnvoll erscheint. Somit wurde zum einen das strategische Verhalten der Befragten erfasst, zum anderen ihre Einstellungen bezüglich dieser Strategien.

Zunahme an strategischem Verhalten

Fast alle Befragten haben in der Vergangenheit mindestens eine der abgefragten Strategien eingesetzt, um ihre Chancen zu verbessern. Zudem haben strategische Aktivitäten insgesamt zugenommen. Bewerberinnen und Bewerber, die sich in den letzten fünf Jahren beworben haben, gehen strategischer vor als diejenigen, deren letzte Bewerbung schon länger zurückliegt. Mit 86% ist die Recherche auf den Unternehmenswebsites die am weitesten verbreitete Strategie bei der Vorbereitung auf eine Bewerbung bzw. auf ein Bewerbungsgespräch. Rund die Hälfte der Befragten bereiteten sich in Gesprächen mit Freunden oder Bekannten auf die Bewerbung vor. Auffallend ist, dass es bei vielen Strategien eine große Abweichung zwischen Einstellung und Verhalten gibt. So fanden zwar 77% der Befragten die

Lektüre von Ratgeberliteratur zur Vorbereitung auf ein Assessment Center sinnvoll, aber lediglich 53% zogen entsprechende Bücher auch wirklich zu Rate.

Bewerbungsfoto immer noch ein Muss

In entgegengesetzter Richtung zeigt sich die Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten insbesondere bei Bewerbungsfotos. Mehr als 90 % der Befragten legten ihrer Bewerbung ein Foto bei, obwohl nur gerade einmal die Hälfte glaubt, dass Fotos etwas über die Eignung eines Bewerbers oder einer Bewerberin verraten. „Seit 2006 ist es Arbeitgebern eigentlich untersagt, Fotos anzufordern. Hier zeigt sich besonders deutlich, dass viele Bewerber eher strategisch agieren“, erklärt Uwe Kanning. „Sie gehen davon aus, dass Personalverantwortliche auch heute noch das Fehlen eines Bewerbungsfotos negativ bewerten – und das zu recht, wie wir aus eigenen Befragungen zum Thema wissen.“

Informationen werden gezielt platziert

Mehr als 60 % der Befragten gaben an, Vorlagen für ihre Bewerbungsunterlagen heute aus dem Internet herunterzuladen und diese nur noch zu überarbeiten. 42 % denken sich Hobbys aus, von denen sie glauben, dass sie positiv bewertet werden. „In diesen Fällen sagen das Anschreiben oder die formale Gestaltung der Unterlagen nichts über den Menschen aus, der hinter der Bewerbung steht“, erklärt Uwe Kanning. Bezogen auf das Einstellungsinterview gaben 90 % der Befragten an, dass sie sich Stärken ausdenken, von denen sie glauben, dass der Arbeitgeber sie hören will. 70 % gaben an, selbst schon einmal im Bewerbungsgespräch Fragen gestellt zu haben, bloß um interessiert zu wirken.

Diese Ergebnisse zeigen für Uwe Kanning, dass ein stärkerer Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft notwendig ist. „Insgesamt entsteht der Eindruck, dass Bewerberinnen und Bewerber inzwischen sehr gut auf die Standardverfahren vorbereitet sind.“ Und Conny Antoni, Präsident der DGPs und Professor für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie an der Universität Trier, ergänzt: „Die psychologische Forschung bietet laufend aktuelle Erkenntnisse zum Thema Personalauswahl. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können die Qualität ihrer Personalauswahl steigern, wenn sie diese Erkenntnisse gezielt im Auswahlprozess nutzen.“

Link zur Originalstudie:

Kanning, U. P. (2017). Strategisches Verhalten in der Personalauswahl – Wie Bewerber versuchen, ein gutes Ergebnis zu erzielen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 61, 3-17.

*Pressemitteilung v. 31.1.2017
Dr. Anne Klostermann
Pressereferentin
Deutsche Gesellschaft für Psychologie
www.dgps.de*