



Welche Aussagekraft haben Bewerbungsunterlagen?

Referent: Prof. Dr. Kanning

Veranstaltungsdatum: 16. Juni 2016

Veranstalter: e³ skillware GmbH — software for human resources

Die folgenden Inhalte stammen von Prof. Dr. Uwe P. Kanning und wurden von der e³ skillware GmbH lediglich zusammengefasst.

ZUSAMMENFASSUNG

Fragestellung des Vortrags

In Zeiten des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt kommt der Personalauswahl eine wachsende Bedeutung zu. Es wird immer wichtiger für Unternehmen, ihre Auswahlstrategien zu optimieren, um die wenigen geeigneten Bewerber zu finden.

In der Realität haben 47% der Unternehmen keine festgelegten Kriterien für die Bewertung von Bewerbungsunterlagen. Die Bewerbungsunterlagen stellen jedoch die ersten Informationen über den potenziellen Mitarbeiter zur Verfügung und sind zumeist die Grundlage für eine Vorauswahl der Bewerber. Umso mehr stellt sich die Frage, wie wert- und gehaltvoll die Informationen tatsächlich sind und wie sich vermeiden lässt, dass bereits an dieser Stelle geeignete Bewerber fälschlicherweise aussortiert werden.

Welche Bedeutung haben Bewerbungsunterlagen?

Die Bewerbungsunterlagen zeichnen ein erstes Bild vom Bewerber. In der Regel wird bereits bei der Sichtung der Unterlagen entschieden, welche Bewerber im weiteren Rekrutierungsprozess berücksichtigt werden. Hierbei sollte die Tatsache beachtet werden, dass nur eine geringe Anzahl geeigneter Kandidaten existiert.

Sind die Beurteilungskriterien zu eng gefasst oder entscheiden die Personalverantwortlichen nur aufgrund ihres Bauchgefühls, besteht die Gefahr, dass geeignete Bewerber übersehen werden und aus dem Bewerbungsprozess fallen.

Daher sollten Personalverantwortliche eher das Prinzip einer liberalen Vorauswahl pflegen und im ersten Auswahlschritt nicht zu streng sein.

Was halten die Bewerber für wichtig in den Bewerbungsunterlagen, was ist den Personalverantwortlichen wichtig?

Die Zahl der Quellen für Bewerbungstipps steigt ins Unermessliche. 62% der Bewerber nutzen vorgefertigte Bewerbungsunterlagen, die sie aus Internetquellen herunterladen. Bewerber und Personalverantwortliche achten dabei auf teils sehr unterschiedliche Kriterien. Einige der im Vortrag genannten Kriterien aus Sicht der Bewerber sind beispielsweise Bewerbungsunterlagen aus hochwertigen Materialien und ein gutes Bewerbungsfoto. Auch halten Bewerber soziales Engagement und zur Position passende Hobbys für wichtig. Der Personaler achtet hingegen unter anderem besonders auf die Berufserfahrung und Fehler in der Rechtschreibung und Grammatik. Sowohl Bewerber als auch Personaler sehen Lücken im Lebenslauf als problematisch an.

ZUSAMMENFASSUNG

Welche Informationen aus den Bewerbungsunterlagen sind tatsächlich aussagekräftig?

Im Laufe des Vortrages wurde verdeutlicht, inwieweit zwischen den vermeintlich wichtigen Kriterien der Bewerbungsunterlagen tatsächlich ein Zusammenhang zur späteren Leistung des Kandidaten im Unternehmen existiert.

Studienergebnisse zeigen, dass Bewerbungsunterlagen insgesamt eine eher niedrige Aussagekraft besitzen.

Einzelne Faktoren können je nach Berufsgruppe relevant sein. So kann das Bewerbungsfoto aussagekräftig sein, wenn gutes Aussehen im Job wichtig ist. Bei Unternehmen spezifischer Fachrichtungen sind vielleicht die jeweiligen Schulnoten, wie zum Beispiel in der Mathematik und in den Naturwissenschaften, von Bedeutung. Aussagekräftiger als Einzelnoten kann der Durchschnitt aller Schulnoten sein, der dann auch berücksichtigt werden sollte. Beim Thema Berufserfahrung stellt die Vielfalt der Tätigkeiten und Aufgaben einen wichtigeren Faktor für den späteren Erfolg im Unternehmen dar als die reine Beschäftigungsdauer.

Entgegen der allgemeinen Auffassung stehen Fehler in der Rechtschreibung und Grammatik in keinem signifikanten Zusammenhang zur späteren Leistung des Bewerbers im Unternehmen. Sportlichen Aktivitäten und sozialem Engagement sollten ebenfalls keine große Bedeutung zugemessen werden. Auch eventuelle Lücken im Lebenslauf sollten nicht zu stark von Personalern gewichtet werden, für längere Zeiträume ist es aber sinnvoll, wenn der Bewerber eine plausible Erklärung vorweisen kann.

Aus den Bewerbungsunterlagen können eher noch Einschätzungen über die intellektuellen und fachlichen Kompetenzen abgeleitet werden, kaum aber über die Persönlichkeit und den Menschen an sich, der sich hinter der Bewerbung verbirgt.

Wie kann der Personaler aussagekräftigere Informationen über die Bewerber erhalten?

Online-Testverfahren können die Beurteilung von Bewerbern unterstützen. Nach der Sichtung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen erhalten die Bewerber Zugang zu internetbasierten Tests und erst dann werden die Bewerber auf Basis der Testergebnisse für ein Bewerbungsgespräch, Assessment Center oder ähnliches ausgewählt. Zu betonen ist hier, dass den Tests konstruierte Verfahren zugrunde liegen und sie nicht nur Felder zur manuellen Texteingabe aufweisen sollten. Bisher nutzen lediglich 4% der Unternehmen Tests im Rahmen ihres Online-Recruitments.
