



Sandra Aßmann

Menschenbilder in Bewerbungsverfahren

LESEPROBE



PETER LANG

1. Einleitung und Zielstellung

Ein Mensch steht vor der Situation, sich bewerben zu müssen und sucht zu diesem Zweck Hilfe in der Literatur. Er findet eine wahre Flut an Ratgebern vor. Bei einem Vergleich verschiedener Publikationen fällt ihm auf, dass sich die Bücher grob in zwei Gruppen einteilen lassen:

Die einen empfehlen den klassischen Weg der Arbeitssuche und konzentrieren sich auf die Vermittlung eher technischer Informationen der folgenden Art:

- auf konkretes Verhalten bezogenes Wissen (z.B. Was sage ich am besten in einem Vorstellungsgespräch?) (vgl. z.B. Müller-Thurau 2011),
- auf die Gestaltung der Bewerbungsunterlagen bezogenes Wissen (z.B. Wie gestaltet man am besten die „Dramaturgie“ einer schriftlichen Bewerbung?) (vgl. z.B. Hesse/Schrader 2012).

Darüber hinaus gibt es Ratgeber, die versuchen, einen alternativen Weg zu gehen, indem sie neben der beruflichen Komponente den gesamten Lebenskontext des Individuums mit einbeziehen. Das primäre Interesse gilt nicht der Frage, wie man sich optimal verhält, um eine ausgeschriebene Stelle zu bekommen. Es soll zunächst geklärt werden, welche Tätigkeit zu einem selbst passen könnte. Erst danach wird das Thema „Selbstvermarktung“ behandelt. Entsprechende Ratgeber versuchen Denkanstöße zu geben bezogen

- auf die eigene Biographie des Lesers (z.B. Was hat mir schon immer in meinem Leben Freude bereitet?),
- auf die Werte des Lesers (z.B. Was ist mir wirklich wichtig im Leben?),
- auf die Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns (z.B. Welche Tätigkeiten erscheinen mir sinnvoll für mein eigenes Leben?) (vgl. z.B. Bolles 2011, Glaubitz 2009, Gulder 2007).

In beiden Fällen werden dem Leser Handlungsstrategien angeboten, die ihn bei der Arbeitssuche unterstützen können.

Oft werden derartige Verfahren jedoch nur unter einem funktionalen Aspekt nach dem Kriterium Erfolg (Arbeitsstelle gefunden) oder Misserfolg (keine Arbeitsstelle gefunden) betrachtet. Es bleibt dagegen unklar, auf welcher theoretischen Basis diese Empfehlungen ausgesprochen werden. Viele Ratgeber enthalten keine oder nur in sehr geringem Umfang Quellennachweise oder Literaturverzeichnisse, die Aufschluss über die Herkunft der genannten Ideen geben. Trotzdem sind die darin implizierten Deutungen des Menschen und die darauf

basierenden Handlungsempfehlungen immer von bestimmten Vorannahmen geprägt (vgl. Dietz 2005: 104.). Erst wenn diese offen gelegt sind und damit geklärt ist, auf welcher Basis ein Autor Ratschläge ausspricht, wird eine differenzierte kritische Stellungnahme dazu möglich. Daher erscheint es lohnenswert zu untersuchen, inwiefern der Nutzen eines Bewerbungsverfahrens mit dessen anthropologischen Grundannahmen in Zusammenhang steht, zumal diesem Aspekt bislang in der Literatur wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird (die Disziplin, die sich am stärksten mit dieser Thematik befasst, ist die Arbeits- und Organisationspsychologie, vgl. z.B. Blickle 2011: 216 f.).

Anthropologische Vorannahmen werden mit Hilfe des Konstruktions Menschenbild zusammengefasst. Die Analyse eines Menschenbildes bietet somit einen wissenschaftlichen Zugang, um die „Theorie zur Praxis“ (Ebert 2005: 2) aufzuspüren und der Diskussion zugänglich zu machen.

„Eine erste Konsequenz für erziehungswissenschaftliche Menschenbild-Reflexion besteht deshalb in der Forderung, die oft latenten anthropologischen Grundannahmen zu explizieren, um so die elementare Voraussetzung für deren kritische Diskussion und Revidierbarkeit zu schaffen“ (Kühnle 2002: 10).

Die Explikation der Menschenbildannahmen wird in der vorliegenden Arbeit als Ausgangspunkt gewählt, um sich mit einem konkreten Bewerbungsverfahren genauer auseinander zu setzen: Life/Work Planning wird exemplarisch für Ansätze betrachtet, die Berufs- und Lebensplanung miteinander verzahnen.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich ein aus zwei Teilzielen bestehendes Untersuchungsziel:

1. In der vorliegenden Arbeit sollen die Menschenbildannahmen des Bewerbungsverfahrens Life/Work Planning heraus gearbeitet werden.
2. Auf der Basis der Erkenntnisse aus 1. soll heraus gefunden, was Life/Work Planning aus Sicht der Akteure leistet und wie dieser Nutzen mit den Menschenbildannahmen zusammenhängt.

Dementsprechend ergeben sich auch zwei Verwendungszwecke:

1. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, Transparenz bzgl. der Menschenbildannahmen von Bewerbungsverfahren zu schaffen.
2. Es sollen Unterstützungsmaßnahmen für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens heraus gearbeitet werden, die dem Menschenbild von Life/Work Planning entsprechen.

Dazu wird im zweiten Kapitel zunächst der Begriff Bewerbungsverfahren definiert, und es werden Verfahren erläutert, die Berufs- und Lebensplanung integriert betrachten. Exemplarisch wird das aus den USA stammende und seit den 1990er Jahren auch in Deutschland verbreitete Life/Work Planning herausgegriffen.

Das dritte Kapitel dient der Erläuterung des Begriffes Menschenbild im Blick auf die o.a. Zielstellung. Für die folgende Untersuchung wird eine eigene Arbeitsdefinition hergeleitet.

Diese Ausführungen bilden die theoretische Grundlage für Kapitel vier, in dem zunächst die Bedeutung von Menschenbildern im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren auf der Basis von Literatur diskutiert wird. Daran anknüpfend werden die zentralen Menschenbildannahmen von Life/Work Planning herausgearbeitet. Als Forschungsmethode wird in diesem Zusammenhang eine Dokumentenanalyse durchgeführt.

Daran anschließend wird im Rahmen einer empirischen Untersuchung der Nutzen des Verfahrens aus Sicht der Akteure betrachtet (Kap. 5). Mittels für die Fragestellung entwickelten Konstruktinterviews wurden Seminarteilnehmer, ein Trainer und ein Arbeitgeber zum Nutzen von Life/Work Planning für sie selbst/ihre Teilnehmer bzw. das Unternehmen befragt (Kap. 5). Es wird den Fragen nachgegangen, ob das Menschenbild für die Beteiligten eine Rolle spielt und ob es sich hinderlich oder förderlich auf den subjektiv empfundenen Nutzen des Verfahrens auswirkt. Den Abschluss des Kapitels bildet die Darstellung der zentralen Ergebnisse aus den Interviews.

Sie dienen dem Verwendungszweck, den Zusammenhang zwischen Nutzen und Menschenbild transparenter zu machen und zudem geeignete Unterstützungsmaßnahmen für Absolventen von Life/Work Planning-Seminaren zu entwickeln. Wie solche Maßnahmen konkret aussehen könnten, wird in Kapitel sechs unter der Überschrift „Pädagogische Konsequenzen“ dargestellt.

Kapitel sieben schließt mit einem Fazit und Ausblick.