

# Prof. Dr. Ivonne Preusser – Intersektionale Geschlechteraspekte bei der Nutzung von Professional Networking Sites (PNS) in frühen Karrierephasen



**Prof. Dr. Ivonne Preusser**

hat an der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften eine Professur für Organizational Psychology & Leadership inne. Die Lehr- und Forschungsgebiete umfassen unter anderem Themen wie Psychologie, Design Thinking, Führung & Management, New Work und Wandel der Arbeitswelt.

## Ausgangslage

Im Forschungsprojekt „Erfolgsfaktoren von digitalem Networking zur Berufs- und Karrieregestaltung: Die Rolle von Geschlecht, digitaler Bildung und Kompetenzen“ (Digi\_Net) (Laufzeit 06/2023-12/2024) untersucht Prof. Dr. Ivonne Preusser den Nutzen von Professional Networking Sites (PNS) wie XING und LinkedIn. Sie bieten insbesondere beim Bewerben eigener Produkte und Dienstleistungen sowie der Teilhabe am Arbeitsmarkt Vorteile, indem sie Personen ermöglichen, sich selbst und ihre Arbeitskraft sichtbar zu präsentieren. Auf diese Informationen greifen unter Umständen Headhunter und Arbeitgeber\*innen zurück (Elias et al. 2016). Es gibt auch Hinweise darauf, dass die auf PNS zur Verfügung gestellte Informationen stereotype Beurteilungen verstärken können (Roulin & Levashina 2019).

Gerade für die Arbeitsplatzsuche konnten in einer Studie von Digi\_Net unter Beteiligung von Prof. Dr. Ivonne Preusser Geschlechterunterschiede in den Benefits durch Nutzung von PNS nachgewiesen werden: für „Frauen“ zahlen sich zeitliche und verhaltensbasierte Investitionen in PNS bei der Suche nach neuen Tätigkeiten, allgemeiner der Teilnahme am Arbeitsmarkt, weniger aus.

## Erste Ideen zu Forschungsfragen

Diese Erkenntnisse sollen Ausgangspunkt sein für die Forschung im Rahmen des Fellowships und eines in der Beantragung befindlichen Nachfolgeprojekts. Die Erkenntnisse zu den Geschlechterunterschieden in den Benefits sollen vertieft und erweitert werden.

Einerseits wird untersucht, welche Rolle PNS beim Übergang vom Studium in den Beruf spielen und inwieweit sie für Studierende schon früh in der beruflichen Entwicklung von Bedeutung sind.

Besonders berücksichtigt werden soll, ob relative Vulnerabilität bei Studierenden (z.B. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Personen aus Nichtakademiker\*innenfamilien) durch PNS verstärkt oder ausgeglichen wird.

Andererseits wird die Teilhabe am Arbeitsmarkt erweitert betrachtet – und viele relativ vulnerable Gruppen umfassen (z.B. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Personen aus Nichtakademiker\*innenfamilien). Hier stellt sich die Frage, inwieweit PNS relativ vulnerablere Gruppen benachteiligen oder gegebenenfalls auch Nachteile nivellieren.

## Literatur

Elias, T., Honda, L. P., Kimmel, M., & Chun, J. W. (2016). A Mixed Methods Examination of 21st Century Hiring Processes, Social Networking Sites, and Implicit Bias. *The Journal of Social Media in Society*, 5(1), 189-228.  
<https://thejsms.org/index.php/JSMS/article/view/151>

Roulin, N., & Levashina, J. (2019). LinkedIn as a new selection method: Psychometric properties and assessment approach. *Personnel Psychology*, 72, 187-211. <https://doi.org/10.1111/peps.12296>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**