

Bei mir kriegt jeder eine 3 !

Einführung in die Beurteilungspsychologie

Ziel : Natürlich meint jeder Vorgesetzte subjektiv, dass er in seinen Mitarbeiterbeurteilungen „objektiv“ und „nur an Tatsachen orientiert“ sei. Leider zeigt die Praxis, dass Beurteilungen oft zum Konfliktstoff zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern werden. Oft steht nicht einmal der „böse Wille“ des Vorgesetzten im Vordergrund, sondern die unterschiedliche Herangehensweise. Deshalb sollte sich jeder Beurteiler mit den Grundzügen der modernen Beurteilungspsychologie auseinandergesetzt haben.

Inhalt : Beurteilungen begleiten Vorgesetzte und Mitarbeiter in ihrem gesamten Berufsleben. Doch die menschliche Wahrnehmung ist allzu trügerisch. In diesem Seminar lernen die Teilnehmer die wichtigsten Klippen der Beurteilung kennen. In der gängigen Beurteilungspsychologie differenziert man zwischen

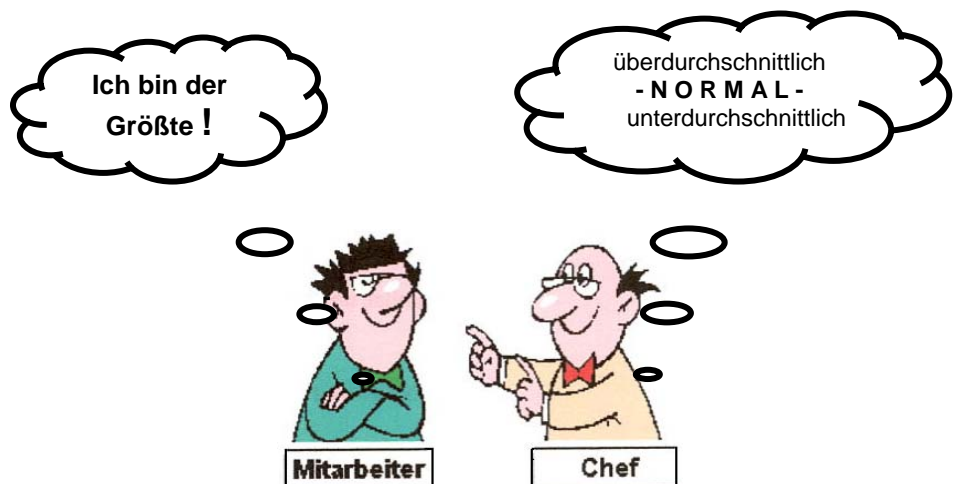
- 📖 Beurteilungstäuschungen
- 📖 Beurteilungsverzerrungen
- 📖 Beurteilungsversagen

Methoden : Es wird eine breite Palette von Vermittlungstechniken eingesetzt : Theorievermittlung, praktische Übungen, Erfahrungsaustausch. Neben der Information wird Wert auf eine wirkungsvolle Aneignung der Seminarinhalte durch aktives Lernen gelegt. Umfangreiche Einzel- und Kleingruppenarbeit ermöglichen echte Lernfortschritte. Ausführliche Seminarunterlagen.

Zielgruppe : Vorgesetzte aller Ebenen.

Teilnehmer : maximal 14

Dauer : 2 Tage à 8 Stunden



Bei mir kriegt jeder eine 3 !

Einführung in die Beurteilungspsychologie



Seminarunterlagen

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Beurteilungstäuschungen | 3 |
| 1.1 | Menschenkenntnis | 4 |
| 1.2 | Der Selbst-Bezug | 8 |
| 1.3 | Tendenz zur Mitte | 8 |
| 1.4 | Der Kontrasteffekt | 9 |
| 1.5 | Der Halo-Effekt | 9 |
| 1.6 | Der Nikolauseffekt | 11 |
| 1.7 | Konformitätsdruck in der Personenbeurteilung | 12 |
| 1.8 | Der Schlechte-Laune-Effekt | 13 |
| 1.9 | Soziale Stereotypen | 13 |
| 1.10 | Der Pygmalion-Effekt | 16 |
| 1.11 | Personen mit natürlicher Autorität | 18 |
| 2. | Beurteilungsverzerrungen | 19 |
| 2.1 | Der Milde-Effekt | 19 |
| 2.2 | Der Nähe-Effekt | 19 |
| 2.3 | Der Beziehungs-Effekt | 20 |
| 2.4 | Der Hierarchie-Effekt | 21 |
| 2.5 | Die Bedeutung der Vergleichsgruppe | 22 |
| 2.6 | Der Benjamin-Effekt | 23 |
| 2.7 | Der Klebe-Effekt | 24 |
| 3. | Beurteilungsversagen | 24 |
| 3.1 | Zuschreibung, Anstrengung oder Begabung | 26 |
| 3.2 | Strategische Personalbeurteilung | 27 |
| 3.3 | Der rosa-Brillen-Effekt | 28 |
| 3.4 | Geschlechtsstereotypen | 30 |
| 3.5 | Gender Crossing | 34 |
| 3.6 | Nicht nur die Leistung zählt | 35 |
| 3.7 | Enttäuschungen von Erwartungen | 36 |

Zur Einführung in den Themenkreis der Beurteilungspsychologie füllen Sie bitte zuerst dieses Arbeitsblatt aus. Gehen Sie dabei bitte wie folgt vor :

1. Tragen Sie pro Bewertungszeile Ihre **Selbsteinschätzung** in Form eines Punktes ein. Dabei müssen die entsprechenden Punkte nicht genau auf den Zahlen sitzen, sondern die Zwischenräume dürfen auch genutzt werden, z.B. 2,5.
2. Zum Schluß verbinden Sie bitte alle 14 Punkte von oben nach unten mit einer Linie.

Zur Beachtung : Bitte schätzen Sie ein, wie Sie nach Ihrer Meinung im ersten Eindruck auf andere, Ihnen fremde Menschen wirken.

Mein Polaritäts-Profil

| | | | | | | | | |
|----|----------------------|---|---|---|---|---|---|---------------------|
| 01 | Ungepflegt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Gepflegt |
| 02 | Unsicher | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Selbstsicher |
| 03 | Nervös | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Ruhig |
| 04 | Harmlos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Bestimmt |
| 05 | Affektiert | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Natürlich |
| 06 | Arrogant | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Zugänglich |
| 07 | Ungeduldig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Geduldig |
| 08 | Träge | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Agil |
| 09 | Stur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Umgänglich |
| 10 | Mißmutig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Fröhlich |
| 11 | Aggressiv | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Verträglich |
| 12 | Reizbar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Ausgeglichen |
| 13 | Kaltschneuzig | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Warmherzig |
| 14 | Berechnend | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Offenherzig |