

Sabine Weidenfeller & Jan Dettmers

Berufsleistung und Leistungsbeurteilung

überarbeitete und vollständig aktualisierte Version
des Lehrbriefs von Jane Hergert & Bernd Marcus

Fakultät für
Psychologie

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

BERUFSLEISTUNG UND LEISTUNGSBEURTEILUNG

Einleitung.....	4
Teil 1 PRÜFUNGSRELEVANTE THEMEN.....	6
1 Überblick und Wiederholung.....	6
2 Formen der Arbeitsleistung.....	6
3 Leistungsbeurteilung I: Urteilsprozess und -qualität.....	10
4 Leistungsbeurteilung II: Ziele, Kriterien und Verfahren.....	12
5 Praktische Aspekte der Einführung und Umsetzung eines Leistungsbeurteilungssystems.....	14
Teil 2 WIEDERHOLENDE LEKTÜRE ZUM KURS.....	16
1 Überblick und Wiederholung – Berufsleistung und Personalbeurteilung ..	16
1.1 Das Konstrukt beruflicher Leistung.....	16
1.2 Personalbeurteilung.....	25
2 Abschließende Hinweise.....	41

Einleitung

Bedeutung des Themas

Leistungsbeurteilung gehört nach zahlreichen anekdotischen Berichten zu den unbeliebtesten Führungsaufgaben—und zwar sowohl seitens der Beurteilten als auch der Beurteiler¹. Auch die Forschung hat andere Bereiche der Personalpsychologie, insbesondere die Eignungsdiagnostik (s. Kurs 03450), sehr viel intensiver bearbeitet als die Leistungsbeurteilung. Dabei ist berufliche Leistung zwar nicht die einzige, aber vielleicht eine der wichtigsten abhängigen Variablen, mit deren Erklärung und Beeinflussung sich die Arbeits- und Organisationspsychologie beschäftigt. Um dieses Konstrukt geht es im vorliegenden Kurs aus theoretischer und praktischer Sicht. Das theoretische Verständnis beruflicher Leistung und deren einzelner Facetten hat dabei in den letzten Jahrzehnten erhebliche Fortschritte gemacht, nachdem sie lange Zeit fast ein wenig wie eine „black box“ behandelt worden war. Die Praxis der Leistungsbeurteilung ist dagegen schon lange eine wichtige betriebliche Funktion, zu der es auch schon sehr früh psychologische Forschung gab. Die Personalpsychologie hat dieses Feld jedoch lange vorwiegend aus der Sicht des Sozialtechnikers betrachtet („Wie löse ich das Messproblem der Berufsleistung?“). Seit den 1980er Jahren beschäftigt sie sich auch damit, welche Folgen es für die Messung hat, dass der Messvorgang selbst beispielsweise immer auch individuelle Interessen berührt und teils gravierende Folgen für Individuen haben kann. Bevor jedoch die spezifischen Herausforderungen der Messung beruflicher Leistung angegangen werden können, muss zunächst geklärt werden, was wir überhaupt unter beruflicher Leistung verstehen und aus welchen Komponenten sie möglicherweise besteht.

Konzept des Kurses

Der vorliegende Kurs baut auf der einschlägigen Einführung im Bachelorstudium (Kurs 03425) auf, vertieft einige Aspekte und stellt auch einige in der Literatur kontrovers diskutierte Themen zur Diskussion. Das Konzept unterscheidet sich, wie in den anderen Kursen in diesem Modul, von dem des B.Sc. Der Kurs ist vorwiegend als Lektürekurs konzipiert. Das heißt, wir haben keinen ausformulierten Studienbrief im Sinne eines zusammenhängenden Lehrtextes geschrieben. Stattdessen haben wir eine Reihe von Buchkapiteln und Artikeln aus Fachzeitschriften zusammengestellt, über die Sie sich die Themen dieses Bandes erarbeiten sollen. In den einleitenden Kapiteln dieses Studienbriefs werden diese Beiträge jeweils nur kurz angerissen und kommentiert.

Dabei wird in den meisten Themenfeldern zwischen allgemeinen und speziellen Beiträgen unterschieden. Die allgemeinen Beiträge stellen die einzelnen Themen in ihrer Breite dar. Sie sind teilweise Lehrbüchern entnommen und auch für die Abschlussprüfung zum Modul relevant.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir in diesem Studienbrief mal die männliche, mal die weibliche Form. Gemeint sind in der Regel natürlich beide Geschlechter.

Neben diesen allgemeinen Beiträgen möchten wir, dass Sie einzelne Themen vertiefen und sich intensiv mit diesen ausgewählten Themen auseinandersetzen. Wir haben dafür spezielle Literaturvorschläge zum Einstieg zusammengestellt. Auch wenn die vorgeschlagenen Texte nicht expliziter Teil der Prüfungsliteratur sein werden, empfehlen wir Ihnen pro Kurs mindestens 1-2 Themen nach Ihren eigenen Interessen zu vertiefen und sich an den begleitenden Diskussionen im Moodle-Forum zu beteiligen. Sie werden sehen, dass gerade in den speziellen dort diskutierten Fragestellungen die interessantesten Einsichten ergeben.

Neben der eigenständigen Fokussierung bestimmter Themen können die zur Vertiefung angegebenen Quellen auch als Basis für die Referate in den Präsenzveranstaltungen gemacht werden, wo die Inhalte mit Kommilitonen und Lehrenden gemeinsam diskutiert werden können. Die Literaturhinweise gelten in dem Fall als Grundlage für die Referate. Sie können und sollen aber durch eigene Recherchen noch ergänzt werden.

Zur allgemeinen Einführung in das Thema haben wir – in Teil B dieses Studienbriefs – das einschlägige Kapitel aus dem Studienbrief 03425 im Bachelorstudiengang Psychologie der Fernuniversität für Sie nachgedruckt, ergänzt um weitere allgemeine Literaturhinweise. Es sei Ihnen auch dann empfohlen, diese Kapitel zum Einstieg durchzuarbeiten, wenn Sie diesen Kurs bereits im B.Sc. belegt haben. Im nächsten Abschnitt geht es dann um Formen der Arbeitsleistung. Dies betrifft nicht nur Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der Bewältigung von Kernaufgaben, sondern auch extra- und kontraproduktive Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Die übrigen Kapitel behandeln theoretische und praktische Aspekte der Leistungsbeurteilung. Zunächst beschäftigen wir uns dabei mit dem Urteilsprozess und dessen Qualität. Anschließend werden Beurteilungsziele, -kriterien und -verfahren betrachtet. Zum Abschluss geht es um praktische Aspekte der Leistungsbeurteilung wie das Beurteilertraining und das Beurteilungsgespräch.

Themen des Kurses

Nach dem Durcharbeiten dieses Kurses sollten Sie mit dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion zum Konstrukt Berufsleistung vertraut sein. Zudem sollten Sie in der Lage sein, die anwendungsbezogenen Aspekte der Beurteilung beruflicher Leistung in ihren psychologischen Konsequenzen einzuschätzen und diese bei der Einführung eines Beurteilungssystems zu berücksichtigen.

Bei der Bearbeitung dieses Kurses wünschen wir Ihnen viel Erfolg und Freude an der Sache.

Hagen, im Juli 2019

Sabine Weidenfeller und Jan Dettmers

Teil 1 PRÜFUNGSRELEVANTE THEMEN

1 Überblick und Wiederholung

Zu Beginn von Teil 2 dieses Studienbriefs finden Sie das Kapitel 5 „Berufsleistung und Personalbeurteilung“ aus dem Studienbrief Personalpsychologie des Hagerer Bachelorstudiengangs Psychologie nachgedruckt. Die Lektüre dieses Kapitels soll insbesondere denjenigen als Einstieg ins Thema dienen, die von anderen Universitäten zum Masterstudium nach Hagen gekommen sind und sich daher vielleicht noch nicht intensiv mit Leistungsbeurteilungen auseinandersetzen konnten. Auch für Studierende, die bereits ihren Bachelorstudiengang an der FernUniversität Hagen absolviert haben, ist dies eine sinnvolle Wiederholung, da hier die wichtigsten Themen knapp und auf einführendem Niveau behandelt werden. Dieses Kapitel ist jedoch nicht explizit Gegenstand der Prüfung.

Literatur:

Zur Wiederholung (nicht prüfungsrelevant):

Marcus, B. (2012). *Personalpsychologie* (Studienbrief) (Kapitel 5: S. 88-113). Hagen: FernUniversität.