



Neuigkeiten aus der Wirtschaftspsychologie



Selbsteinschätzungen in der Personalarbeit

Unsere heutige Frage: Selbsteinschätzungen: Alles Fake?

Selbsteinschätzungen sind beliebte und häufig in der Personalarbeit eingesetzte Instrumente. Sie finden oftmals in der Personalentwicklung zum Beispiel zur Einschätzung der eigenen Persönlichkeit und Beurteilung beruflicher Leistung Anwendung und werden auch hin und wieder in der Personalauswahl eingesetzt.

Der Charme dieser Verfahren liegt darin, dass sie ökonomisch sind, indem sie vergleichsweise wenig Zeit und Aufwand beanspruchen. Dadurch können sie einfach und ortsunabhängig durchgeführt werden. Auch signalisiert das Erfragen der individuellen Sichtweise eine wertschätzende Haltung gegenüber dem Befragten.

Neben den genannten Vorteilen gibt es jedoch auch Grenzen. Unsere Selbsteinschätzungen sind subjektiv und beispielsweise geprägt von Erinnerungen und Emotionen. Dies führt zu verzerrten Wahrnehmungen, die sich in einer Selbstüberschätzung zeigen können. So schätzt sich im Alltag fast jeder Autofahrer als überdurchschnittlicher Fahrer ein. Das widerspricht jedoch einer realistischen Einschätzung, wonach sich eher je 50% als über- bzw. unterdurchschnittlich bezeichnen müssten. Zudem ist es oft so, dass sich die Stärksten unterschätzen und die Schwächsten deutlich überschätzen (Dunning-Kruger-Effekt). Daher sind Selbsteinschätzungen für die Leistungserfassung nicht geeignet. Darüber hinaus sind Selbsteinschätzungen anfällig für sozial erwünschte Antworten, wie sie leicht durchschaubare Merkmale wie z. B. soziale Kompetenz nahelegen. Nicht zuletzt hat jeder von uns einen „blinden Fleck“, also Verhaltensbereiche, die der eigenen Person unbekannt sind. Der Bereich des „blinden Flecks“ kann nur durch Fremdeinschätzungen reduziert werden.

Unsere Tipps für die Praxis:

- Auf eine möglichst hohe Qualität der Instrumente achten (z. B. trennscharfe Fragen, ausdifferenzierte Skala)
- Selbsteinschätzungen nicht als alleiniges Instrument einsetzen, sondern beispielsweise mit Fremdbeurteilungen abgleichen
- Selbsteinschätzungen der sozialen Kompetenz durch Verhaltensbeobachtung ergänzen
- Erfassung der Leistung durch Leistungstests

Unsere Antwort: Nein, Selbsteinschätzungen sind ein wertvolles Instrument in der Personalentwicklung. Gerade im Kontext der Personalauswahl sollten sie jedoch nicht alleinstehend eingesetzt werden, sondern mit anderen Urteilsquellen kombiniert werden.

Weiterführende Quelle:

- Moser, K. & Heidemeier, H. (2011). Selbstbeurteilung. In P. Gelléri & C. Winter (Hrsg.), *Potenziale der Personalpsychologie* (S. 315-332). Göttingen: Hogrefe.