

Inhalt

Vorwort zur Schriftenreihe »Psychologie im Betrieb«	5
Vorbemerkung	11
Empfehlungen für den Leser	13
Zielsetzung dieser Schrift	14

I. Teil

Soziale Urteilsbildung im Betrieb	19
Zielsetzung des I. Teils	20
Wie kommt es, daß zwei Menschen, die einen dritten beurteilen, verschiedene Urteile abgeben?	21
1. Die beiden Beurteiler haben verschiedenes Verhalten beobachtet	26
1.1. Der Fehlschluß von einer Arbeitssituation auf die andere	26
1.2. Einflüsse der sozialen Beziehungen	28
1.3. Einflüsse des privaten Lebensbereichs	29
1.4. Doch wie's da drin aussieht	30
2. Urteile sagen oft mehr über den Beurteiler aus als über den Beurteilten	33
2.1. Jeder hat seinen eigenen Maßstab	34
2.2. Wem nützen Stereotype?	37
2.3. Der erste Eindruck wirkt lange – auch wenn er falsch ist	41
2.3.1. Trau – schau wem	43
2.3.2. Wir nehmen bevorzugt wahr, was zu unseren Einstellungen paßt	44
2.3.3. Man wird, wie es die anderen erwarten	48
2.4. Sympathie und Ähnlichkeit	51
2.5. Quietschen Frauen, wenn sie eine Maus sehen?	53
2.6. Die eigene Betroffenheit	56
3. Nicht jeder sagt, was er denkt	57

16 Inhalt

3.1. Hat auch jeder seine eigene Sprache?	58
3.2. Deine Rede sei nicht nur: ja-ja und nein-nein	60
3.3. Wem nützt die Zeugnissprache?	60
3.4. Reden ist Silber – Schweigen ist Gold	64
3.5. Wie sag ich's meinem Mitarbeiter?	64
Zusammenfassung zu Teil I	68
Arbeitsfragen	71

II. Teil

Die systematische Beurteilung im Betrieb	73
Zielsetzung des II. Teils	74
Die systematische Beurteilung im Betrieb	75
1. Welchen Zweck hat ein Beurteilungsverfahren im Betrieb?	77
1.1. Beförderung und Wechsel des Arbeitsplatzes	77
1.2. Beratung der Mitarbeiter	80
1.3. Ausbildung und Weiterbildung	81
1.4. Überprüfung von Auswahl- und Ausbildungsverfahren	82
1.5. Gehaltsdifferenzierung	82
2. Eignet sich jedes Beurteilungsverfahren zur Anwendung im Betrieb?	85
2.1. Das Beurteilungsverfahren muß zuverlässige und vergleichbare Urteile liefern	86
2.2. Das Beurteilungsverfahren muß ausreichend zur Differenzierung zwischen Personen anleiten	90
2.3. Das Beurteilungsverfahren muß ausreichend zur Differenzierung zwischen den Urteilsaspekten anleiten	100
2.4. Das Beurteilungsverfahren muß von den Betroffenen akzeptiert werden	110
2.5. Das Beurteilungsverfahren muß praktikabel sein	112
3. Wer beurteilt wen?	114
3.1. Vorgesetzte beurteilen ihre Mitarbeiter	114
3.2. Kollegen beurteilen sich gegenseitig	116
3.3. Mitarbeiter beurteilen ihren Vorgesetzten	117
4. Wie konstruiert man ein Beurteilungsverfahren?	121
5. Kann ein Beurteilungsverfahren zur Förderung sozialer Gerechtigkeit beitragen?	129

Zusammenfassung zu Teil II	137
Arbeitsfragen	139
Anhang	141
Fragen zur Lernerfolgskontrolle	142
Die richtigen Lösungen der 20 Fragen zur Lernerfolgskontrolle	149
Anmerkungen	157
Literatur	162
Sachverzeichnis	166