

Impulse

Self-Assessment

Karriere: die Verantwortung liegt bei dem Mitarbeiter

Wenn man das Wort „Assessment“ in eine Suchmaschine im Internet eingibt, erhält man auf der ersten Seite fast nur Einträge zum Thema „Assessment Center“. Wenn man „Self-Assessment“ eingibt, erscheinen auf der ersten Seite jede Menge „Self-Assessments“ für Studieninteressierte. Will man jedoch etwas zu Self-Assessment im Arbeitskontext erfahren, erscheinen Seiten, die einem empfehlen, wie man seine jährliche Selbstbeurteilung für das Mitarbeitergespräch zu schreiben hat.

Wozu dient eigentlich ein Self-Assessment?

Übersetzt heißt „Self-Assessment“ Selbstbeurteilung oder Selbsteinschätzung. Und hier liegt auch der Hase im Pfeffer: Um zu einer authentischen Selbsteinschätzung zu kommen, sollte man es wirklich nur für sich selbst tun. Andernfalls wird die Selbsteinschätzung zu einem strategischen Schachzug und die Überlegung „Wie will ich gesehen werden?“ steht dann im Vordergrund.

Ein wirkliches Self-Assessment zielt jedoch darauf ab, sich seiner eigenen Stärken und Schwächen (!) bewusst zu werden und aufgrund eines möglichst realistischen Bildes, Weiterbildungsmöglichkeiten zu suchen und wahrzunehmen.

Was beinhaltet ein Self-Assessment?

Das hängt davon ab, welchen Zweck man damit verfolgt. „Career orientation and development“ ist ein mögliches Stichwort. Self-Assessment kann aber auch dazu dienen, sich im Allgemeinen über Interessen, Wünsche und Perspektiven im Leben klar zu werden.

Bei beidem bietet es sich zunächst an, auf die bisherige Entwicklung zurückzuschauen. Was für

Tätigkeiten haben mir bisher gefallen? Was hat mir gar nicht gefallen? Wofür haben mich Freunde, Bekannte, Kollegen gelobt? Doch diese Fragen zielen nur auf oberflächliches Wissen über sich selbst ab. Manches Wissen über uns selbst ist uns nicht unmittelbar bewusst. Um eine wirklich umfassende Selbstbeurteilung vornehmen zu können, braucht man deshalb Unterstützung. Diese gibt es in Form vielfältiger Instrumente – häufig in Form von Fragebögen. Darin werden nicht nur oberflächliche Interessen und Fertigkeiten erfasst, sondern auch tiefergehende Eigenschaften und Motive. Im Zusammenhang mit einer Selbstbewertung ist hierbei jedoch wichtig, dass man die Auswertung entweder selbst vornimmt, sie automatisch erfolgt, oder ein unabhängiger Berater sie erstellt.

Karriereorientierung und Weiterentwicklung

Wenn es um Karriereorientierung geht, sollten vor allem grundlegende Eigenschaften und Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Zum Beispiel haben Schüler oder Auszubildende noch nicht so viele Gelegenheiten gehabt, spezielle Fertigkeiten und Kompetenzen zu erlernen, wie eine berufserfahrene Fachkraft. Bestimmte Persönlichkeitseigenschaften und die Intelligenz sind dann gute Prädiktoren dafür, in welche Richtung die größten Entwicklungschancen bestehen. Man kann sich das wie ein Atom



Rita Heilbock cand. Psych. ist derzeit bei der alpha-test GmbH tätig.

Kontakt:
Tel.: 0621-8190284
rita.heilbock@alpha-test.de

vorstellen (siehe Abb. 1): Im Kern befinden sich die Motive, die fest verankert sind. In der nächsten Schale befinden sich Persönlichkeitseigenschaften, die jedoch auch wenig flexibel sind. Erst in der äußersten Schale können neue Verbindungen eingegangen werden, d.h. neue Kompetenzen und Fertigkeiten aufgebaut werden.

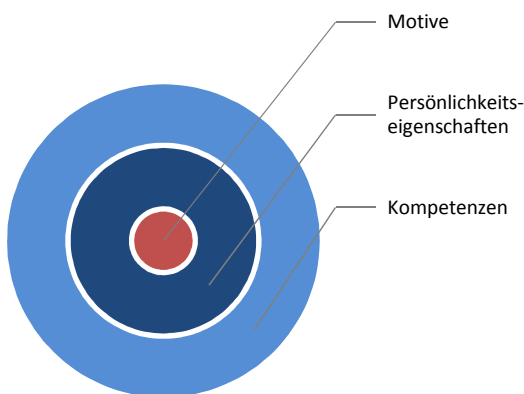


Abbildung 1: Die Atom-Metapher: Verschiedene Facetten eines Self-Assessments

Eine grundlegende Übereinstimmung von eigenen Motiven und Eigenschaften mit den Erwartungen des Arbeitgebers ist Voraussetzung dafür, sich am Arbeitsplatz wohl zu fühlen und sich einzubringen. Fehlende Kompetenzen und Fertigkeiten können dann erlernt werden. Doch welche sollen das sein? Hier bieten viele Arbeitgeber ein Kompetenzmodell, in dem die Anforderungen an bestimmte Positionen definiert werden. In der Selbstbeurteilung kann man dieses Modell zurate ziehen. Manche Arbeitgeber machen die Selbsteinschätzung eines Mitarbeiters zum Bestandteil des periodischen Mitarbeitergesprächs und bieten dafür verschiedene Leitfäden oder Fragebögen. Aber wie gesagt: Ein authentisches Self-Assessment ist es dann, wenn man die Ergebnisse für sich behält und seine eigenen Schlüsse daraus zieht.

Über Perspektiven im Leben klar werden

Ein Self-Assessment muss nicht immer an eine

berufliche (Um)Orientierung oder Weiterentwicklung gekoppelt sein. Es kann auch dazu dienen, sich ganz allgemein mehr über seine Ziele, Interessen und Wünsche im Leben klar zu werden. Hier gleicht es mehr einer tiefgehenden Selbstreflexion. Das Ergebnis kann dann zwar immer noch Bezug zur beruflichen Situation haben, der Prozess ist aber nicht von vorneherein darauf beschränkt.

Self-Assessment als Prozess

Konkret kann ein Self-Assessment also in folgenden Stufen ablaufen:

1. Biografische Betrachtung: Was habe ich bisher gemacht? Welche Fertigkeiten habe ich bisher erlernt?
2. Selbstreflexion mit Hilfe von Fragebögen oder anderen Instrumenten. Hier gibt es viel Literatur dazu, die oftmals auch Selbsttests enthalten.
3. Wo will ich hin? Wie komme ich dahin? Wenn man in sich hineinhorcht, kann man sich die erste Frage vielleicht schon beantworten. Bei der Antwort auf die zweite Frage kann zum Beispiel das Internet als Informationsquelle dienen oder andere Medien.

Je nachdem, wie viel Geld und Zeit man bereit ist zu investieren, kann einem auch ein professioneller Coach bei diesem Prozess zur Seite stehen.

Fazit

Self-Assessment entfaltet seinen größten Nutzen dann, wenn man ehrlich zu sich selbst ist und Entwicklungspotenziale als solche wahrnimmt. Das heißt aber nicht unbedingt, jede Schwäche als Übel zu sehen, dass es auszumerzen gilt. Denn: Wer würde schon von einem Adler verlangen, klettern zu lernen, wenn er doch jeden Gipfel im Flug erobern kann?