



Abstract

Eine objektive Bewertung von MitarbeiterInnen oder deren Leistung ist per se nicht möglich. Unterschiedliche Prozesse, vor allem aber auftretende Bewertungsfehler verunmöglichen die absolute Objektivität. Vielmehr sollen Wege zur Reduktion dieser Bewertungsfehler aufgezeigt werden, die das Mass der objektiven Bewertung erhöhen können. Es wird schnell klar, dass nur ein näherungsweise ideales Bewertungskonzept erstellt werden kann.

In dieser Arbeit werden motivationale Aspekte hauptsächlich aus der Sicht der Leistungsmotivation betrachtet. Hierbei werden Sie lesen, dass die so wichtige intrinsische Motivation vom Menschen u.a. auf die optimale Fähigkeits-Tätigkeits-Passung zurückzuführen ist und diese leistungsmotivationssteigend wirkt und dem subjektiven Wohlbefinden dienlich ist. Detaillierter und etwas mehr in die Tiefe gehend, aber zu dieser These passend, ist die Beschreibung der Wichtigkeit von Motivkongruenz zwischen Personen und ihren Handlungen bzw. ihrer auszuführenden Tätigkeiten.

Positives Feedback (Lob) hilft MitarbeiterInnen zu einer (wenn nicht generell schon durch intrinsische Motivation oder einem günstigen Attributionsstil vorhanden) positiven Bewertung ihrer Fähigkeiten zu gelangen. Neben eines geeigneten Attributionsstils ist diese Art der äusseren Einflussnahme motivational günstig und wirkt sich wiederum auf die selbstregulierte, intrinsische Motivation aus, wenn Passungen von Motiven, Tätigkeiten und Fähigkeiten optimal sind.

Drei wichtige Basisbedürfnisse korrelieren mit hoher (Leistungs-)Motivation: Das Autonomie-Erleben, das Kompetenz-Erleben und das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit.

Ziele zu haben ist wichtig. Eine umfangreiche Beschreibung zur Zielformulierung ist Bestandteil dieses Buches und nimmt Bezug zum Arbeitsthema: „Aufbau eines objektiven Bewertungssystems“. Wie einleitend bereits erwähnt, kann es kein objektives Bewertungsraster geben - lediglich eine, um häufige Bewertungsfehler reduzierte, Näherung.

Lesen Sie über das Zusammenwirken von Motiven, Motivation und Zielen und nutzen Sie die Handlungsempfehlungen (**HE**) zur Entwicklung und Förderung Ihrer MitarbeiterInnen.

Viel Freude beim Lesen.

Mirko F. Behrens