

Übersetzungsbeispiel EhrmVision

Buchübersetzung Niederländisch – Deutsch 200 Seiten, B2B

Thema: Talent- und Kompetenzmanagement, HR, Personal, Psychologie, Recruitment



Auszug:

4.4 De 360° Feedback Methode

De 360° feedback methode en de daaruit voortvloeiende instrumenten zijn een belangrijk onderdeel binnen de TMA Methode, gecategoriseerd onder de invloedsfactor "Competenties en capaciteiten". Bij 360° feedback gaat het om het genereren van feedback, door een aantal personen met een verschillend perspectief op het gedrag van de beoordeelde persoon en tevens door de beoordeelde persoon zelf. Doel is om een zo breed mogelijk beeld te schetsen van het huidige gedrag in de werksituatie.

Het 360° feedback principe is een methode om het functioneren van een individu te evalueren waarbij gebruik wordt gemaakt van meerdere beoordelaars. Het functioneren van een individu wordt beoordeeld door een aantal personen rondom hem die een goed zicht hebben op zijn dagelijks functioneren. Dat kunnen collega's van gelijk niveau zijn, maar ook ondergeschikten of de direct leidinggevende. In sommige gevallen kan ook de mening van (interne) klanten worden gevraagd. Door de verschillende percepties van deze personen te combineren, wordt een compleet beeld verkregen van de beoordeelde persoon.

De 360° feedback wordt momenteel met name ingezet als basis voor personeelsbeoordelingssystemen en coachings- of functioneringsgesprekken. Personen uit de werkomgeving van de betrokkene beoordelen het functioneren van die persoon en leveren zo de input voor beoordelings- of functioneringsgesprekken.

4.4 Die 360° Feedback Methode

Die 360° Feedback-Methode bildet zusammen mit ihren Arbeitsinstrumenten einen wesentlichen Teil der gesamten TMA Methode und wird dem Einflussfaktor „Kompetenzen und Fähigkeiten“ zugeordnet. Beim 360° Feedback geht es darum, Rückmeldungen durch Personen zu erzeugen, die unterschiedliche Sichtweisen und Blickwinkel auf das Verhalten des Kandidaten mitbringen. Dieses Feedback wird der Rückmeldung des Kandidaten über sich selbst gegenübergestellt. Ziel dieses Verfahrens ist es, das jeweils aktuelle Verhalten des Kandidaten möglichst umfassend sichtbar zu machen.

Um die individuelle Leistung einer Person zu erfassen, befragt die 360° Feedback Methode verschiedene Personen, die den Kandidaten beurteilen können. Diese Feedback-Geber sollten einen guten Einblick in das tägliche (Arbeits-) Leben des Kandidaten haben. Es kann sich dabei um Kollegen derselben Hierarchie-Stufe handeln, um eigene Mitarbeiter oder um Vorgesetzte des Kandidaten. In bestimmten Fällen können auch (interne) Kunden zu Rate gezogen werden. Durch Bündelung der verschiedenen Wahrnehmungen dieser Beurteiler entsteht ein umfassendes Leistungsbild des Kandidaten.

Die 360° Feedback Methode wird derzeit vorrangig als Grundlage von Personalbeurteilungssystemen genutzt und bei Coaching- oder Leistungsgesprächen eingesetzt. Menschen aus dem Arbeitsumfeld des Kandidaten liefern den Input für Gespräche, indem Sie seine Leistungen aus ihrer Sicht beurteilen.