


Auditio

Waarom
beoordelen
moeilijk is ?

Auditio

Waarom beoordelen moeilijk is ?

| Contestants | Overall Scores | Comments |
|---|--------------------------------------|--|
| Patrick Hall Come to my window | 3 3 3 3 3 18 | Not really not to best. |
| David Radford Crazy little thing | 3 4 3 4 3 18 | Not really best. NERVOUS |
| Bucky Simple Man | 3 3 4 3 4 20 | Gaugles too much stomp |
| WILL I want You Back | 2 3 2 4 4 15 | Dancing too much |
| SWAY! Reasons | 3 5 3 5 5 21 | killed himself with the fasettos man. |
| CHRIS. | 4 5 5 4 5 23 | Really like this guy! |
| KEVIN One last one. | 3 2 4 3 3 15 | Song too big. |
| chout ELLIOT | 3 0 3 4 4 5 15 | I really don't face. |
| Copacabana | 2 2 3 5 5 17 | IKU. |
| ACE  | 5 5 4 4 5 24 | We have a winner. |
| TAYLOR | 5 3 5 5 5 23 | ♥ this guy. |
| CHRIS, ACE, TAYLOR! | | |
| TAYLOR | | |

- *Leniency-effect*: meegaandheid
- *Severity-effect*: (onnodige) strengheid (vrouwen in uniform..)
- *Recency-effect*: laatste indruk telt onredelijk zwaar
- *Central tendency-effect*: graag gemiddelde scores geven
- *Halo (of Horn)-effect*: eenmalige (top of flop)prestatie 'kleeft' teveel aan de beoordeelde
- *Contrast-effect*: de vergelijking met de voorganger bepaalt de beoordeling teveel. Gebeurt vooral als de voorganger heel slecht of juist heel goed was
- *Similarity effect*: onnodig hoge beoordelingen aan mensen die zijn zoals de beoordelaar is
- *Spill-over effect*: beoordeling uit eerdere afgesloten periodes telt onterecht toch nog mee

Ondanks al deze 'gevaren' bij het beoordelen van mensen, moeten we toch beoordelen, omdat:

- beoordeling de ontwikkeling stimuleert
 - terugkoppeling
 - promotie
 - training
 - diagnosticeren en ontwikkelen organisatie
- we goed functionerende medewerkers langer vast houden met objectieve beoordelingen

We komen tot een objectieve en constructieve beoordeling door:

- *kwaliteitsnormen te formuleren en deze te communiceren aan medewerkers*
- *prestatiedoelen te stellen.
(vaak geldt; doelen stellen = doelen halen)*
- *SMART afspraken te maken:*
 - *Specific*
 - *Measurable*
 - *Agreeable*
 - *Realistic*
 - *TIME-BOUND*

Veel gemaakte fouten bij beoordelingen:

- te weinig continu proces
- teveel gericht op het individu, te weinig gericht op doelen en resultaten
- te weinig aandacht voor relevante aspecten
- te weinig training in het geven van feedback
- te weinig aandacht voor tussentijdse evaluaties, waardoor medewerkers niet weten of ze nog op de goede weg zitten
- te weinig gebruik van 3 belangrijke woorden:
dank je wel!

Verder lezen?

- Cascio, W.F. (1998). Applied Psychology in human resource management. Upper Saddle River: Prentice-Hall Inc.
- Dekkers, N.H.M. (2001). Personeelsbeleid, heden en morgen. Uitgeverij Samson
- Dijk, H. van & Pool, J. (red) (1999). Bouwstenen voor Personeelsmanagement in de Zorg, deel 2
- Ivancevich, J.M. (1999). Organizational Behavior and management. Singapore: Irwin / McGraw-Hill