

## **Alles, was Sie über Leistungsbeurteilungen im Job wissen müssen**

Erfahren Sie alles Wichtige über Leistungsbeurteilungen im Job in Hamburg und Berlin. Methoden, Einfluss auf die Karriere, und mehr.

Hamburg/Berlin | Die Bedeutung von Leistungsbeurteilungen für die berufliche Entwicklung

Hamburg/Berlin (dpa/tmn) – Jeder, der beruflich vorankommen möchte, stellt sich oft die Frage, wie die eigene Leistung bewertet wird und wo Verbesserungspotenzial liegt. Leistungsbeurteilungen sind in der Arbeitswelt eine gängige Methode, um dies festzustellen. Aber wie funktioniert das genau und welche Bedeutung haben diese Beurteilungen für die Karriereentwicklung? Hier sind einige wichtige Informationen.

### **Die Vielfalt der Leistungsbeurteilungsmethoden**

Es gibt verschiedene Arten von Leistungsbeurteilungen, die Unternehmen anwenden können. Dazu gehören klassische Arbeitszeugnisse, Zielvereinbarungen, 360-Grad-Feedback, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Leistungskennzahlen und Kompetenzmodelle. Jede Methode hat ihre eigenen Vor- und Nachteile, dient jedoch letztendlich dazu, die Leistung der Mitarbeiter zu bewerten und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen.

# **Der Einfluss von Leistungsbeurteilungen auf die berufliche Entwicklung**

Leistungsbeurteilungen haben einen erheblichen Einfluss auf die berufliche Entwicklung und die Gehaltsentwicklung. Neben der Bewertung der spezifischen Aufgaben ist es auch wichtig, Soft Skills zu demonstrieren. Diese Fähigkeiten, wie Verlässlichkeit, Positivität und Rücksichtnahme, tragen maßgeblich zur positiven Unternehmenskultur bei und sollten daher in die Beurteilung einfließen. Es ist entscheidend, zu definieren, was unter „Leistung“ zu verstehen ist und wie sie zu erreichen ist.

## **Die Rolle der Vorgesetzten und der Personalabteilung**

Die Hauptverantwortung für Leistungsbeurteilungen liegt bei den direkten Vorgesetzten, aber auch die Personalabteilung spielt eine wichtige Rolle. Es ist wichtig, dass die Beurteilungen mit den unternehmensweiten Richtlinien und rechtlichen Vorgaben übereinstimmen. Eine Beurteilung sollte sich auf die Eignung, die Befähigung und die fachliche Leistung des Mitarbeiters beziehen und keine subjektiven Wertungen enthalten.

## **Die Bedeutung von Selbsteinschätzungen**

Eine Selbsteinschätzung kann dabei helfen, Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild zu identifizieren und die eigene Wahrnehmung zu schärfen. Der Abgleich von Selbst- und Fremdbild fördert die Kommunikation und einen reifen Umgang miteinander.

## **Umgang mit einer negativen Beurteilung**

Selbst bei einer schlechten Beurteilung sollte diese wertschätzend, angemessen und höflich formuliert sein. Es ist

wichtig, eine negative Bewertung als Chance zur Entwicklung zu sehen und im Dialog mit dem Vorgesetzten Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

## **Rechtliche Aspekte von Leistungsbeurteilungen**

Arbeitnehmer haben das Recht, unrichtige Informationen aus ihrer Personalakte entfernen zu lassen. Sie können um Einsicht in ihre Personalakte bitten und gegebenenfalls eine Korrektur verlangen.

- **NAG**

Details

**Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](http://n-ag.de)**