

# 360 kraadi tagasiside-hindamine

kdt Joonas Tammeaid, kdt Tõnis Kask  
Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused, Riia 12, 51013, Tartu, Estonia

## Mis see on?

**360° tagasiside** on protsess, mille käigus töötaja hindab ennast ise ning lisaks hindavad teda tema ülemus, kolleegid, otsesed alluvad ning vajadusel ka kliendid. Selle tulemusena saab töötaja analüüsi, mis näitab vahet selle vahel, kuidas ta end ise näeb ja kuidas näevad teda teised.

Kolleegidelt saadud tagasiside aitab edendada ja innustada meeskonnatööd, sest töötajatele saab selgeks, et mitte ainult juhi ootused pole tähtsad. Efektiiwsed 360° tagasiside protsessid hõlmavad samuti edasist juhendamist ja arengu kavandamist.

## Millist infot tuleks otsida ja koguda?

360° tagasiside protsessis võib koguda infot nii inimeste oskuste, teadmiste kui ka isikuomaduste kohta:

- **Oskused** – vilumus ülesande täitmisel ja meisterlikkuse tase;
- **Teadmised** – kursisolek teema või tegevusalaga, teadmised tööstusharust või ärist;
- **Isikuomadused** – tüüpilised iseloomujooned nagu positiivsus, enesekindlus, iseseisvus, stabiilsus.

Kõige kasulikumad on küsimustikud, mis pigem koguvad tagasisidet konkreetse käitumisviisi kohta, kui küsivad üldisi hinnanguid.



- Objektiivne tagasiside allumatelt, ülemuselt, kolleegidelt ja partneritelt
- Võrdlusmoment enesehinnanguga
- Arendav ja tulevikku suunatud tagasiside
- Keskendub konkreetsetele käitumisviisidele
- Selged suuniseid tulevikuks – arenguvajadus abivahend kontaktide soodustamisel inimeste vahel (juht ja alluv)

- Igasugune inimese hindamine skaaladel on pisut ohtlik
- Võivad tekkida "sotsiaalselt soovitatavad" vastused
- Hirm ja sõprussidemed
- Tagasisidel solvumised, antakse hinnangut inimesele, mitte tegevusele
- Hindajad hindavad erinevaid aspekte (alluvad ja juhid, kolleegid)



### Töötajale:

- Protsess aitab töötajal mõista, millistena neid näevad teised
- Tagasiside on oluline õppimise seisukohast
- Töötajad suudavad oma töötulemusi ja karjääri paremini juhtida
- Suureneb nii tootlikkus kui ka rahulolu tööga, kui töötajad saavad regulaarset infot selle kohta, kuidas neil läheb

### Meeskonnale:

- Parandab suhtlemist meeskonnaliikmete vahel
- Suurem usaldus ja parem suhtlemine, kui inimesed teevad kindlaks oma mõodalaskmiste põhjused
- Parem meeskonnatunne, kui töötajad õpivad, kuidas kohelda teisi nii, nagu nad soovivad koheldud olla
- Toetab meeskonnatööd selle liikmete haaramisega arendusprotsessi
- Suurem meeskonna efektiivsus



### Organisatsioonile:

- Tugevam organisatsioonikultuur tänu uurimuse küsimuste seostamisele organisatsiooni juhtimisoskuste ja firmaväärtustega
- Paremad karjääri arendamise võimalused töötajate jaoks
- Sisemine edutamine
- Paranenud klienditeenindus, kui kliendid annavad hindamisse oma panuse
- Sobivate kooolituste läbiviimine

### Kasutatud kirjandus:

**Tee, D. D.; Ahmed, P.** 2014. 360 degree feedback: an integrative framework for learning and assessment. – Teaching in Higher Education, Vol. 19, No 6, pp. 579-591.  
**Lepsinger, R; Lucia, A. D.** 2004. 360° tagasiside kasutamise kunst ja teadus. Tallinn: Tänapäev.

