



Anvendelsen af MyPlan i TDC

Performance og udvikling i TDC Group består pt. af tre integrerede elementer:

- MyPlan, en årlig performance- og udviklingssamtale
- PitTalk, hyppige 1:1 dialoger
- People Review, årlige reviews for ledere

Ovenstående erstatter de hidtidige Performance Management samtaler.

HSU har drøftet anvendelsen af MyPlan og fremhæver i den forbindelse, at MyPlan skal fokusere på udvikling af medarbejderne så der fokuseres på, at medarbejderne løbende udvikler kompetencer og adfærd for at opnå nødvendige resultater og for at sikre trivsel, tilfredshed og et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

HSU har på denne baggrund fastlagt følgende overordnede principper for MyPlan:

1. Forudsætningen for MyPlan er, at lederne til stadighed sikres de nødvendige kompetencer og den nødvendige adfærd for at udvikle deres medarbejdere.
2. Medarbejderne har et ansvar for at deltage aktivt og konstruktivt i MyPlan med et åbent sind med henblik på at tage ansvar for egen personlig udvikling, stræbe efter forbedring og dermed øge medarbejdertilfredsheden.
3. Det er nødvendigt, at den enkelte leder og medarbejder kender og forstår de forventninger der er til medarbejderen ift. job/opgaver/kompetencer/adfærd "i dag", og at der skabes klarhed over forventninger til job/opgaver/kompetencer/adfærd i fremtiden.
4. Der vil være fokus på at udvikle den enkelte medarbejder ved at styrke svage punkter og forbedre og understøtte stærke punkter gennem motiverende dialog samt ved kompetenceudvikling, ved læring på tværs, ved anvendelse af best practice og ved fastlagte standarder inden for relevante områder.
5. Samtalerne mellem leder og medarbejder skal tilpasses den enkelte medarbejders situation og evne til at absorbere feedback og coaching.
6. I vurderingen af den enkelte medarbejders performance, indsats og resultater skal der vurderes på både opnåede resultater, rolle og adfærd, samt om medarbejderens mulighed for kompetenceudvikling har været tilstrækkelig og relevant, set i forhold til arbejdsforhold, arbejdsopgaver og tid.
7. De tre elementer i MyPlan skal foregå som en konstruktiv dialog mellem leder og medarbejder, således at der opstilles klart definerede og realistiske mål.
8. En medarbejders resultatet skal vurderes over en så lang periode, at disse giver et retvisende billede af medarbejdernes reelle performance, adfærd, indsats og resultat.

Samarbejdsudvalgene drøfter lokalt indførelsen af MyPlan i forhold til ovenstående principper, som efter behov kan suppleres i forhold til de lokale forhold. Samarbejdsudvalgene skal i den forbindelse bl.a. drøfte hyppigheden af PitTalk i forhold til områdets overordnet mål og arbejdets karakter.

My Plan skal holdes adskilt fra det disciplinære system, idet formålet med MYPlan er udvikling af medarbejdernes kompetencer, adfærd og indsats for at opnå nødvendige resultater.

Fastlagt i HSU august 2017

Kommentarer fra Carsten Dyring Nielsen, Dansk Metal Tele Øst:

Dokumentet "*Anvendelsen af MyPlan i TDC*" på forrige side godkendt af Hovedsamarbejdsudvalget i TDC, august 2017, erstatter næste side om "*Anvendelsen af Performance Management i TDC*"

Anvendelsen af Performance Management i TDC

HSU har drøftet anvendelsen af Performance Management (PM) i TDC, og fremhæver i den forbindelse at PM skal udøves gennem anerkendende ledelse, så der fokuseres på at alle involverede medarbejdere udvikler deres kompetencer for at opnå nødvendige resultater og for at sikre trivsel og tilfredshed.

For at udvikle medarbejderne skal den enkelte leder i en konstruktiv dialog med medarbejderen bl.a. 1) opstille klart definerede og realistiske mål for den enkelte medarbejder, og 2) udvikle det fulde potentiale hos den enkelte medarbejder samtidig med, at et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø fremmes ved fx kommunikation om mål og midler.

HSU har på denne baggrund fastlagt følgende overordnede principper for anvendelsen af PM:

1. For at PM anvendes ansvarligt skal ledere, som fører samtaler i forbindelse med PM, have de nødvendige forudsætninger, herunder træning i adfærd.
2. Medarbejderen har et ansvar for at deltage aktivt og konstruktivt i samtalerne med et åbent sind med henblik på egen udvikling.
3. Målfastsættelse og -opfyldelse baseres på måleparametre, der angiver performance i forhold til væsentlige succeskriterier og anvendes på en måde, der sikrer balance i resultater og indsats (fx mellem både økonomi, produktivitet, kvalitet og kundetilfredshed).
4. Der skal være fokus på at gøre den enkelte medarbejder bedre ved at styrke svage punkter og forbedre og understøtte stærke punkter gennem motiverende dialog samt ved kompetenceudvikling, ved læring på tværs, ved anvendelse af best practice og ved fastlagte standarder inden for relevante områder.
5. Samtaler mellem leder og medarbejder i forbindelse med PM skal tilpasses den enkelte medarbejders situation og evne til at absorbere feedback og coaching, og forbedre medarbejdertilfredsheden ved den systematiske opfølgning.
6. I vurderingen af den enkelte medarbejders indsats og resultater skal der vurderes på både opnåede resultater og adfærd samt om medarbejderens mulighed for kompetenceudvikling har været tilstrækkelig og relevant, set i forhold til arbejdsforhold og arbejdsopgaver.
7. En medarbejders resultater skal vurderes over en så lang periode, at disse giver et retvisende billede af medarbejderens reelle performance og udvikling/potentiale.

Samarbejdsudvalget inden for et område, hvor PM indføres eller anvendes skal drøfte ovenstående principper, som efter behov kan suppleres i forhold til de lokale forhold. Samarbejdsudvalget skal i den forbindelse bl.a. drøfte hyppigheden af PM-samtaler i forhold til områdets overordnede mål og arbejdets karakter.

PM- samtaler skal holdes adskilt fra det disciplinære system, idet formålet med PM-samtaler er udvikling af medarbejdernes kompetencer og indsats for at opnå nødvendige resultater.

Således fastlagt i HSU den 1. marts 2010