

Dansk Told & Skatteforbund

Performance i PULS-samtaler – Fokus på udvikling 2025

Fælles TR og Koordinerende TR

Performance som udviklingsfokus i PULS

I forbindelse med PULS indgår en dialog om performance, som omfatter både medarbejdernes produktion og adfærd. Det er vigtigt, at samtalens udviklingsaspekt er i fokus, også når der tales om performance. Hvis ledelsen har ønsker til udvikling og forbedringer i performance, bør disse udtrykkes som udviklingspotentiale og ikke som kritik. Under samtalen skal der altid være fokus på medarbejdernes udviklingspotentiale, og performance bør ikke omtales som kritik, men som en mulighed for at udvikle både produktion og adfærd bedst muligt.

Åben dialog og støttende tone i performancedelen

Performancedelen skal i lighed med de øvrige dele af PULS ske i en åben dialog med en støttende tone uden fordømmelse. Gøres performancedelen til en del af en udviklingsplan, skal udviklingspunkterne være klart og tydeligt defineret. Herunder skal der sættes klare mål for udviklingen og gives den nødvendige støtte, træning og evt. uddannelses tilbud, så medarbejderen kan få succes og nå i mål med udviklingsplanen.

Separat håndtering af utilfredshed med performance

Hvis en leder ikke er tilfreds med en medarbejders performance, hvad enten det drejer sig om produktion eller adfærd, bør sådanne samtaler tages separat og ikke i forbindelse med PULS eller 1:1-møder. Dette skyldes, at sådanne samtaler ikke handler om medarbejderens udvikling, men kan risikere at udvikle sig til en situation, hvor medarbejderen kan blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser, hvis der ikke sker forbedringer i performance.

Udviklingsforsøg før eventuelle konsekvenssamtaler

Sådanne samtaler bør dog ikke tages, før der har været gjort forsøg på at udvikle medarbejderens performance i en positiv retning, jf. det ovenstående.

Kontakt

Har du spørgsmål, kan du kontakte Merete Keller Berdiin i DTS-sekretariatet på mail: mkb@dts.dk eller telefon: 35254492.