

UDVIKLINGSSAMTALEN

# Guide til People Review



Du får det bedste forløb ved People Review, hvis både du og din leder er godt forberedt til samtalen. Derfor har Danske Kreds udarbejdet denne guide, som du kan bruge i din forberedelse til den kommende samtale.

Vi anbefaler, at du har særlig fokus på disse emner til din People Review.

## Jobprofil

- Som forberedelse til People Review-samtalen opfordrer vi dig til at læse den jobprofil, der dækker dit job.
- Jobprofilen finder du på HR-jobsitet.
- Hvis du har problemer med at finde den, kan din nærmeste leder eller HR-partner hjælpe.

## Performance/mål/præstation/trivsel

- Vurdér dig selv og din præstation det seneste år. Gennemgå din kalender og mail for at genskabe din hukommelse for det seneste års projekter og opgaver, og noter dem, så du kan huske dem til din People Review-samtale. Hvilke projekter/opgaver er det gået godt med? Hvad har du lært? Hvordan understøtter det koncernens strategi?
- Er der noget, du ikke er lykkedes med? Hvad har så været hindringen? Hvordan kan du bedre imødegå de udfordringer en anden gang?
- Vær opmærksom på, at du ved seneste samtale fik stillet nogle mål på både resultater og adfærd. Læs dit PA-dokument fra sidste år igennem: Hvilke mål aftalte I? Overvej, om du har opnået disse mål og hvordan.
- Der er fokus på koncernens kerneværdier. Din performancevurdering udgøres af henholdsvis adfærd og resultater. Kerneværdierne udgør adfærdsdelen. Dette gælder både bagudrettet og for det kommende år.
- Du får en performancevurdering. Får du en lav score følge koncernens retningslinjer, skal der udarbejdes en særlig udviklingsplan af dig og din leder.
  - Den særlige udviklingsplan skal indeholde: Hvilke kompetencer/hvilken adfærd der skal forbedres, hvor og hvordan det skal foregå, en tidsplan og aftale om opfølgning.
- Er du på trin 1 (uddannelsesstrin), kan du som udgangspunkt kun være på trin 1 i maksimum 12 måneder. Der

skal være en udviklingsplan for, hvordan du kommer på trin 2 eller 3, som du og din leder udarbejder i fællesskab.

- Som medarbejder bliver du scoret på din performance og adfærd af din leder. Du kan spørge til, hvilken score din leder har givet dig, og hvad den konkret betyder for dig.
- Har du ønsker og forslag i forhold til trivsel og arbejdsmiljø, er People Review et godt sted at drøfte dette. Ser du udfordringer i forhold til trivsel og arbejdsmiljø, har du en generel pligt til at påtale det.

## Fremtidige jobmuligheder og kompetenceudvikling

- Spørg ind til, hvorvidt dit job er i risiko for at forsvinde inden for de næste 6-12 måneder. Din leder har forberedt sig på det spørgsmål.
- Hvis der er risiko for jobbortfald inden for 6-12 måneder, skal der være særskilt fokus på drøftelse af kompetenceudvikling, så dine muligheder for omplacering forbedres.
- Få dine uddannelsesbehov sat på dagsordenen i forhold til både nuværende og kommende job (se Karriereplan og Finanskompetencepuljen).
- Afdækning af dine kompetencer skal i første omgang foregå internt, og det skal ses i forhold til andre jobfunktioner i koncernen.
- Spørg til din funktions/enheds fokus på kompetenceudvikling, og vurder, om dine ambitioner er dækket. Hvis ikke, skal du tilkendegive ønske om kompetenceudvikling.

## Udviklingsplanens indhold

- En plan for vedligeholdelse af allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.
- Hvilke kompetencer du skal tilegne dig i både nuværende og fremtidige job.
- Tidsplan.
- Aftale om opfølgning.

## Karriereplan

Finansforbundet tilbyder at hjælpe med at udarbejde din karriereplan.

Din karriereplan kan støtte dig både i forhold til dit nuværende job og job på andet niveau. Du kan gå ind på [www.worklifeinvestment.dk](http://www.worklifeinvestment.dk).

Her kan du få overblik over dine stærkeste generelle og fag-specifikke kompetencer samt de kompetencer, som du ønsker at udvikle. Kompetenceoverblikket kan du anvende som input i din karriereudviklingsplan og i den dialog, du har med din leder om din kompetenceudvikling.

Har du ikke nået at udarbejde din karriereplan, kan du tage en snak med din leder om denne, når du har fået den udarbejdet.

Vi understreger, at Danske Bank bakker op om, at du har en karriereplan og dermed et overblik over, hvad du ser som retningen i dit arbejdsliv.

## Finanskompetencepuljen

Puljen blev oprettet i forbindelse med den seneste overenskomstaftale.

Du finder oplysninger om uddannelsesmuligheder med mere på [www.finanskompetencepulje.dk](http://www.finanskompetencepulje.dk).

Vær særligt opmærksom på:

- Det er et krav, at du går i dialog med din nærmeste leder forud for din ansøgning om uddannelse via Finanskompetencepuljen – dette for at afstemme relevans og sikre, at eventuel frihed passer ind i afdelingens øvrige planlægning.
- Koncernen er indstillet på at give dig frihed til at deltage i selve uddannelsen, såfremt du har afstemt relevans og aftalt tidsforbrug med din nærmeste leder. Du må dog påregne at bruge egen tid til forberedelse.
- Du kan godt søge flere uddannelser om året. Du kan dog ikke tage mere end 15 ECTS-point på et år.

## Engelsk

Engelskkundskaber bliver mere og mere afgørende i Danske Bank. Krav til engelskkompetencer fremgår af flere og flere jobprofiler, og det øger fokus på, om dine kompetencer matcher eller kan komme til at matche kravene.

I nogle job er engelsk ikke afgørende, og derfor kan der være brug for tid og kræfter til at afklare fremtidige krav og forventninger til kompetencerne. I referatet fra et møde i det internationale samarbejdsudvalg fremgår:

*Where training is needed, we need to assess the individual needs. If there is a need, training must take place. It is important that all employees have equal access to understanding English.*

Hvis du føler behov for at udvikle dine kompetencer i engelsk, skal det drøftes med nærmeste leder og indgå i People Review. Behovet kan dog altid drøftes, når behovet opstår. Hvis dine kompetencer skal udvikles, skal det fremgå af udviklingsplanen (se afsnit herom).

Hvis du mener, at et berettiget krav ikke bliver imødekommet, kan du alliere dig med din tillidsmand, som vil støtte dig med argumentation i forhold til berettigede krav.

## Det individuelle tillæg

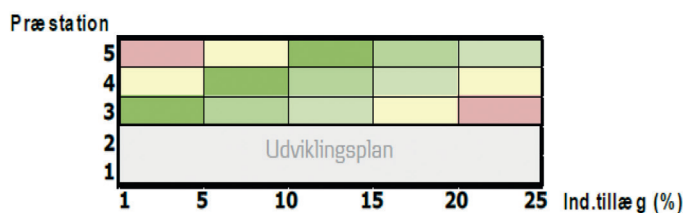
Din leder fastsætter dit individuelle tillæg med afsæt i din overordnede præstation.

I fastsættelsen af dit individuelle tillæg tages der højde for, hvordan din præstation har udviklet sig, og om du har ageret og leveret ekstraordinært i forhold til de forventninger, der ligger i jobbet.

Ved seneste opfølgningssamtale har din leder tildelt dig nogle kriterier, som har særlig betydning for, hvordan dit individuelle tillæg bliver fastsat. På den baggrund vurderes det, om præstationen giver anledning til at fastholde eller justere det hidtidige individuelle tillæg.

## Din løn

I overenskomstforhandlinger i foråret 2017 blev overenskomstmidlerne brugt til kollektive lønstigninger til alle kolleger. Hvis din performance er bedre end tidligere, er det dog stadig koncernens forpligtigelse at honorere det.



Figuren viser sammenhængen mellem performancevurdering og individuelt tillæg. Dit individuelle tillæg skal som hovedregel ligge inden for de grønne felter.

# UDVIKLINGSSAMTALEN

## Test og certificering

Er du i den kategori af medarbejdere, der fremover skal certificeres eller testes, skal du vide, at koncernen har udarbejdet retningslinjer for test og certificering af medarbejdere. Se retningslinjerne på HR-sitet.

## Dokumentér

Danske Kreds opfordrer dig til at nedskrive og dokumentere dine aftaler med din leder og gemme dem til fremtidige samtaler, så I sikrer enighed om, hvad I har aftalt.

**Har du spørgsmål**, eller ønsker du rådgivning/vejledning, kan du kontakte Danske Kreds på R3908.

Eller kontakt følgende kredsbestyrelsesmedlemmer direkte:

Lars Aabling-Thomsen, AABL,  
Kirsten Guntofte, KIKRI,  
Carsten Eilertsen, CEI.

*For version in English, please contact Danske Kreds.*

## TRE MYTER OM PEOPLE REVIEW



### Der er ikke midler til lønforhøjelser

**Myte:** Min leder afslår at give mig mere i løn og individuelt tillæg til min lønsamtale, fordi der ikke er midler i overenskomsten til lønforhøjelser.

**Virkelighed:** Der er intet i vores overenskomst, der siger, at lønregulering kun kan finansieres af overenskomstmidler. Tværtimod er det arbejdsgivers ansvar at belønne det, når en medarbejder præsterer bedre og derved skaber mere værdi for virksomheden. Den værditilvækst skal finansiere lønforhøjelsen – og altså ikke overenskomstmidlerne.



### Kompetenceudvikling er ikke relevant for mig

**Myte:** Min leder mener, at jeg er rigtig dygtig til mit job. Det synes jeg også selv. Derfor er der ingen grund til at tale om kompetenceudvikling forbindelse med People Review.

**Virkelighed:** Du og din leder har pligt til at tale om den fremtidige udvikling af din stilling, når I holder People Review. Det betyder, at I skal tale om 1) Din performance, 2) Overensstemmelsen mellem jobbets krav og dine kompetence, 3) Din trivsel, 4) Din nuværende stillings fremtidsudsigter og 5) Kompetenceudvikling og uddannelse, der kan sikre dig din nuværende stilling eller eventuelt en anden stilling i fremtiden.



### Der er ingen uddannelses tilbud til min stol

**Myte:** Min stilling er perfekt defineret, og der er hverken behov eller tilbud, der passer til at udvikle min nuværende stilling.

**Virkelighed:** Du kan altid blive bedre til det, du laver. Uanset hvor dygtig du er til dit arbejde, er der altid grundlag for at udvikle dig og gøre dig klar til at påtage dig nye arbejdsopgaver, når de opstår. Det kan både ske via kurser, certificeringer, sidemandsoplæring eller ved at prøve kræfter med opgaver, der ligger i udkanten af dit kompetenceområde. Vær åben og nysgerrig på de uddannelses tilbud, der er i Danske Bank og Finansforbundet.