SKAT

Notat

Returadresse: SKAT, Nykøbingvej 76, 4990 Sakskøbing

Inddrivelse
Ledelsessekretariat

J.nr. 17-0540342

Kriterier for tildeling af tillæg i Inddrivelse

Ved PULS – løndelen i 2017 lægges der vægt på en samlet, individuel vurdering af medarbejderens performance og adfærd.

Der tages afsæt i performancemodellen, hvor



Resultater
Medarbejderens resultater vurderes ud fra de resultater og den tilstedeværelse den pågældende har opnået. Resultater vurderes i forhold til de forventninger der kan stilles ud fra stillingsprofil, erfaring og lønniveau.

Adfærd
Medarbejderens adfærd vurderes ligeledes ud fra de forventninger der kan stilles til den pågældendes stillingsprofil, erfaring og lønniveau.

Ved vurderingen af adfærd lægges særlig vægt på den adfærd den pågældende har udvist og udviser i relation til minimum 3 af kriterierne:

- Udviser forandringsparathed
- Bidrager med positiv nysgerrighed, energi og engagement
- Tænker i sammenhænge og helhedsorienterede løsninger
- Samarbejder og kommunikerer med respekt og empati
- Leverer resultater i aftalt tid og kvalitet
- Formidler viden og forståelse for, herunder vigtigheden af, processerne til kolleger

- Bidrager i særlig grad til trivslen og det sociale sammenhold på arbejdspladsen

Performance
Ved vurdering af medarbejderens samlede performance lægges der således vægt på både de skabte resultater og den udviste adfærd set i forhold til de forventninger der kan stilles ud fra stillingsprofil, erfaring og lønniveau.

I matricen på side 3 ses sammenhængen mellem opnåede resultater og udvist adfærd over til performance. Denne kan danne grundlag for drøftelser i ledergruppen og afdelingernes ledergrupper i relation til hvilken samlet performancevurdering der skal foreligge for at en medarbejder er kvalificeret til hhv. engangstillæg eller varigt tillæg.

Katrine Ibsen Bank

Din vurdering af den enkelte medarbejders **performance** munder ud i én af fem grupperinger.

