

MUS
RUS!
PÅ
PDD

Stil krav til din udvikling

- og få mere ud af samtalen med din leder

Anbefalinger og inspiration
til faglige repræsentanter

Sæt udviklingssamtalen på dagsordenen

Når medarbejderen går ind til udviklingssamtalen med chefen, træder han ind i et rum, hvor der er mulighed for at påvirke arbejde og opgaver i den retning, han ønsker. Udviklingssamtalen og udviklingsplanen er nøgleredskaber til at udvikle sit arbejdsliv – og rammerne for samtalen har stor betydning for, hvordan udbyttet bliver.

På disse sider kan du læse anbefalinger og finde inspiration til, hvordan du eller din kreds kan sætte udviklingssamtalen og udviklingsplanen på dagsordenen.



MUS!
R
P
P
D
D

Sæt udviklingsplanen på dagsordenen i SU

Heldigvis har de fleste medarbejdere i den finansielle sektor inden for det seneste år haft en udviklingssamtale med deres leder. Men en undersøgelse fra 2016 viser, at kun ca. 50% af medarbejderne går fra samtalen med en konkret plan for, hvordan de udvikler deres kompetencer. Vi ved, at uddannelse og anden kompetenceudvikling er den bedste vej til at fremtidssikre en høj markedsværdi hos medarbejderne, og derfor er det vigtigt, at alle medarbejdere sammen med deres leder lægger en udviklingsplan.

Syv punkter til debat i SU

Som medlem af SU kan du påvirke en positiv udvikling ved at sætte udviklingssamtalen og ikke mindst udviklingsplanen på dagsordenen.

Forbundet anbefaler, at SU kommer rundt om disse punkter:

- Aftal, at virksomheden løbende udarbejder statistik og status på udviklingssamtaler og udviklingsplaner.
- Drøft, hvor mange udviklingsplaner der indeholder aftale om uddannelse, og hvor meget der er internt og eksternt.
- Drøft mulige årsager, til at det måske halter med at afholde samtaler, udarbejde planer og aftale uddannelse.
- Drøft, hvordan lederne klædes bedst muligt på til samtalen og til at udarbejde udviklingsplanen.
- Drøft, om der er behov for at udarbejde en vejledning til udviklingssamtalen.
- Drøft, om SU skal sætte kompetenceudvikling på dagsordenen som et fast punkt.
- Aftal, at SU årligt evaluerer virksomhedens indsats for at kompetenceudvikle medarbejderne.



Overenskomstens tekst om §75

Medarbejderens udviklingsplan

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for virksomheden.

Medarbejdernes uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel virksomhedens behov som den enkelte medarbejders behov, evner og ønsker, således at der sikres medarbejderen mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.

Virksomheden skal gennemføre en udviklingssamtale med medarbejderen, der omfatter en evaluering af medarbejderens udvikling.

Virksomhedens ledelse og den Faglige repræsentant aftaler retningslinjer, herunder frekvens og kriterier for samtale og udviklingsplan samt system og metode for afklaring og dokumentation.

Udviklingssamtalen bør indeholde:

- evaluering af medarbejderens udvikling
- dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder
- udfærdigelse af udviklingsplan.

Udviklingsplanen skal omhandle:

afklaring af medarbejderens kompetencer (sociale, faglige og personlige)

- plan for vedligeholdelse af allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.
- dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder.
- I udviklingsplanen præciseres vilkår for de i planen aftalte uddannelser, herunder i hvilket omfang, der ud over betaling af uddannelsesafgift, bøger og materialer ydes frihed (fx undervisningstid, fjernundervisning, projektopgaver, eksamensforberedelser og eksamen), betaling for transport mm.

Både virksomheden og medarbejderen bærer ansvaret for at disse planer følges.



Eksempler

Aftaleskemaer for udviklingssamtale og udviklingsplan

Eksempel 1

Eksempel 2

A
P
P
D
D
R
U
S
M
U
S!
S
