

# Nye typer udviklingsamtaler

## **Medarbejderne får fremover ret til årlige udviklingsamtaler, hvor der blandt andet skal opstilles udviklingsmål**

Trepartsaftalens mål om øget kompetenceudvikling blev der aftalt nye typer medarbejderudviklingsamtaler (MUS) og udviklingsmål.

Det betyder, at der på den enkelte arbejdsplads skal foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Det indebærer, at arbejdspladsen i dialog mellem medarbejderne og ledelsen skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

### **Alle skal have samtale**

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingsamtale.

Denne medarbejderudviklingsamtale skal som udgangspunkt være individuel, men man kan lokalt aftale, at samtalerne kan holdes som gruppe eller teamsamtaler.

Samtalerne skal blandt andet bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægge kompetenceudviklingsaktiviteter og følge op på gennemført kompetenceudvikling.

Udviklingsaktiviteterne kan for eksempel omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne eller eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte eller international erfaring.

### **Gensidig forpligtelse**

Det er en gensidig forpligtelse, at MUS og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen, og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Det er også i aftalen bestemt, at det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (MED) regelmæssigt skal evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingsamtalerne.