

MUS
RUS!
PÅ
PDD



Stil krav til din udvikling

- og få mere ud af samtalen med din leder

Sæt fokus på
udviklingssamtalen
- inspiration til tillidsmænd

Fem tip til kollegerne

- Udviklingssamtalen er muligheden for at planlægge din kompetenceudvikling, så din karriere og arbejdsliv er sikret i fremtiden.
- Jo mere man forbereder sig, jo mere får man ud af samtalen – fortæl lederen om dine ønsker til udvikling. Kig eventuelt på finanskompetencepulje.dk
- På worklifeinvestment.dk eller Finansforbundets app finder du et online karriereværktøj, du kan bruge til at forberede dig på udviklingssamtalen.
- Tal om udviklingssamtalen med dine kolleger – måske kan du få gode ideer
- Bed om at få en udviklingsplan på skrift med ud fra samtalen

Se mere på stilkraev.dk

Fem temaer til lederen

- **Samtalerne:** Hvordan er udviklingssamtalerne planlagt, får alle medarbejdere samtaler, hvordan oplever lederen samtalerne?
- **Udviklingsplanerne:** Laves der altid en skriftlig udviklingsplan, og indeholder den de elementer, der står i STOK'ens § 75?
- **Kompetenceudvikling:** Hvad er kriterierne for tildeling af uddannelse og anden kompetenceudvikling, og hvor mange får aftaler om vedligehold eller løft af kompetencer?
- **Finanskompetencepuljen:** Kender lederen Finanskompetencepuljen, og ligger der her nogle relevante muligheder for nogle af medarbejderne?
- **Værdien af kompetenceudvikling:** Kompetenceudvikling af medarbejderne kan måske være svær at prioritere i en travl hverdag, men på længere sigt gælder det om at have de dygtigste og mest motiverede medarbejdere

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.