

# UDVIKLINGSBEHOVET

## TRIN 1 - 3



## VEJLEDNING

Dette værktøj kan benyttes som dagsorden til en MUS-samtale.

### Formål:

1. At kortlægge de kompetencer medarbejderne allerede har
2. At få defineret medarbejdernes udviklingsbehov

### Udviklingsbehovet defineres som:

Forskellen mellem de kompetencekrav der står i jobbeskrivelsen, og de kompetencer medarbejderen allerede har.

## Sådan opgøres udviklingsbehovet

### Trin 1 (side 1)

Her udfyldes medarbejderens data. Fx faglig uddannelse og kurser.

### Trin 2 (side 2)

Her påføres de kompetencekrav som er beskrevet i det/de job som medarbejderen udfører.

Ca. en uge før MUS-samtalen får medarbejderen udleveret skemaet og vurderer sine kompetencer i forhold til de beskrevne kompetencekrav. Lederen vurderer ligeledes den pågældende medarbejders kompetencer. Begge vurderinger danner grundlag for en dialog om eventuelle udviklingsbehov.

### Trin 3 (side 3)

Trin 3 indeholder øvrige relevante emner, der bør drøftes til MUS-samtalen. Feltet "Forslag fra udviklingssamtalen" bør beskrive en overordnet handlingsplan for medarbejderens udvikling/uddannelse.

