

FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2021
INDEN FOR
AKADEMIKERNES
FORHANDLINGSOMRÅDE

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
2.1.	Grundlønsforhøjelser	3
2.2.	Bachelorer	4
2.3.	Akademiske overbygningsuddannelser	4
3.	Pension	4
3.1.	Pension	4
3.2.	Særlige pensionsregler for udenlandsk arbejdskraft, som er ansat tidsbegrænset	4
4.	Seniorbonus	5
5.	Kompetencefond	6
6.	Nyuddannede	6
7.	Overenskomstens dækningsområde	7
7.1.	Konstruktørforeningen	7
8.	Ph.d.-studerende	7
9.	Bibliotekarer	7
10.	Afslutning	8
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	9
	Bilag 2: Puljer mv.	10
	Bilag 3: Seniorbonus	11
	Bilag 4: Aftale mellem Regionernes Lønnings – og Takstnævn og Akademikerne om Den Regionale Kompetencefond	13
	Bilag 5. Bilag 4 Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	15

Dato: 25. februar 2021

Sted: Danske Regioner

Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Akademikerne

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der i øvrigt opnås et samlet forlig på akademikerområdet.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor, træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2021.

2. Løn

2.1. Grundlønshøjelser

Parterne er enige om, at med virkning fra 1. april 2022 forhøjes grundlønnen for løntrin 7, løntrin 8, specialkonsulenter og chefkonsulenter med 0,25 pct. i forhold til grundlønsniveau (31.3.2018).

Tablet oversigt over nye grundløntrin (31.3.2018-niveau) pr. 1 april 2022

	Nuværende	Ændring i kroner	Pr. 1.4.22
Løntrin 7	361.907	909	362.816
Løntrin 8	386.379	967	387.346
Specialkonsulent	485.087	1.219	486.306
Chefkonsulent	521.378	1.306	522.684

Grundlønshøjelser gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 7,70 mio. kr.

2.2. Bachelorer

Med virkning fra 1. april 2022 ændres lønforløbet for bachelorer i overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. § 5, stk. 2, pkt. 1) til:

” 1) Bachelorer indplaceres i grundlønsforløbet 1-6.”

Merudgift: 1,81 mio. kr.

2.3. Akademiske overbygningsuddannelser

Akademiske overbygningsuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en universitær bacheloruddannelse, indplaceres på akademikeroverenskomstens basislønsforløb 2, 4, 5, 6, 7, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

Dette præciseres i overenskomstens § 5, stk. 2.

3. Pension

3.1. Pension

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten i § 15 i overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. fra 18,46 procent til 18,58 procent. Pensionsforhøjelsen er omfattet af bestemmelsen om frit valg jf. overenskomstens § 16.

Merudgift: 5,16 mio. kr.

3.2. Særlige pensionsregler for udenlandsk arbejdskraft, som er ansat tidsbegrænset

Der tilføjes i overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. ny § 15, stk. 13:

”Udenlandske ansatte i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn.

Det er en betingelse, at ansættelsen sker for en periode på højst 5 år.

Ansættelsesmyndigheden udbetaler det samlede pensionsbidrag som løn til den ansatte med fradrag af præmie til gruppelev i stedet for at indbetale pensionsbidrag til den pensionsordning, der er angivet i overenskomsten.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af gruppelevsordningen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til gruppelevsforsikringen.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

BEMÆRKNINGER:

Ved "Udenlandske ansatte" forstås ansatte uden dansk statsborgerskab, der er rekrutteret i udlandet og ansættes i tidsbegrænsede stillinger.

Hvis en ansættelse forlænges, finder bestemmelsen fortsat anvendelse. Den samlede ansættelsestid omfattet af bestemmelsen kan dog ikke overstige 5 år. Ved fortsat ansættelse ud over 5 år eller ved overgang til tidsubegrænset ansættelse indbetales herefter fuldt pensionsbidrag i henhold til overenskomsten.

Bestemmelsen finder alene anvendelse, hvis den ansatte anmoder om at få det samlede pensionsbidrag (både arbejdsgiver- og egetbidraget) udbetalt som løn under ansættelsen. Den ansatte kan også senere i løbet af ansættelsen vælge at få udbetalt pensionsbidraget, forudsat de almindelige betingelser i bestemmelsen er opfyldt. I så fald udbetales pensionsbidraget fra førstkommende mulige lønudbetaling. Allerede indbetalte pensionsbidrag kan ikke tilbageføres med henblik på udbetaling til den ansatte.

En ansat, der hidtil har fået pensionsbidrag udbetalt som løn, kan vælge at træde ud af ordningen, hvorefter der for den resterende del af ansættelsen skal ske indbetaling af pensionsbidrag efter de almindelige regler. Indbetaling af pensionsbidrag sker fra førstkommende mulige lønudbetaling.

Allerede ansatte, der ved bestemmelsens ikrafttræden opfylder betingelserne for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, kan vælge at blive omfattet af bestemmelsen for den resterende del af ansættelsen, dog ikke for længere tid end 5 år fra ansættelsens starttidspunkt.

Det henstilles, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen gør ansøgeren opmærksom på muligheden for at få udbetalt pensionsbidraget som løn, således at ansøgeren allerede fra starten af ansættelsen kan få mulighed herfor.

Der henvises desuden til aftale af 5. oktober 2015 mellem KL, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet om gruppelevsforikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte."

4. Seniorbonus

Parterne er enige om, at der indføres en seniorbonus til medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

Der indsættes bilag til overenskomsten, jf. bilag 3.

Merudgift: 2,25 mio. kr.

5. Kompetencefond

Parterne er enige om, at Akademikerne indtræder i *Aftale om Kompetencefond* d. 1. april 2021 idet:

- Akademikerne betaler 187.610, 00 kr. i beregnede initialomkostninger samt, at Akademikerne afholder de udgifter, der er særskilt knyttet til, at Akademikerne indtræder i fonden.

Akademikerne udgør ét nyt samlet fondsområde III i Den Regionale Kompetencefond. Der kan ansøges om kompetenceudvikling fra d. 1. april 2022.

Varige midler vedrørende konstruktører under Konstruktørforeningens forhandlingsområde, der allerede er en del af fonden, overføres fra fondsområde II til det nyetablerede fondsområde III.

Aftalen omfatter alle ansatte under Akademikernes forhandlingsområde, dog undtaget ansatte med en uddannelse som læge, chefer ansat på selvstændige aftaler, og ansatte omfattet af Aftale vedr. sygehus-/hospitalsapotekere.

Parterne har aftalt, at det årlige tilskud fra Den Regionale Kompetencefond forhøjes til 30.000 kr. og at der i perioden kan søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser med virkning fra 1. april 2022.

Følgende midler afsættes således til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2022:	7,80 mio. kr.*
AUA-restmidler jf. punkt. 14 i <i>det generelle forlig 2021</i>	8,00 mio.kr.
ATP-provenu jf. punkt. 15 i <i>det generelle forlig 2021</i>	1,98 mio. kr.

*Afsat samlet for de overenskomster, der er omfattet.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 25,58 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Aftale om Kompetencefond redigeres i overensstemmelser hermed.

Akademikernes fondsområde beskrives i bilag 4.

Merudgift: 5,18 mio. kr.

6. Nyuddannede

Overenskomstens bilag 4 tilrettes jf. bilag 5.

7. Overenskomstens dækningsområde

7.1. Konstruktørforeningen

Konstruktørforeningen optages som part i overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. i relation til forhandlingsretten for bygningskonstruktører med kandidatgraden cand.tech i byggeteknik.

Konstruktørforeningen tilføjes i overenskomstens bilag 8 med pensionsordning hos PFA pension.

Parterne er bekendt med, at der er indgået aftale om frit organisationsvalg for så vidt angår bygningskonstruktører med kandidatgraden cand.tech. mellem Konstruktørforeningen og IDA.

8. Ph.d.-studerende

Der indsættes et nyt afsnit i protokollat vedrørende særbestemmelser i overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v.:

"MEDARBEJDERE UNDER FORSKERUDDANNELSE

14.

For medarbejdere, der som led i deres ansættelse er indskrevet på en ph.d.- uddannelse ved et universitet, gælder følgende:

Den ansatte har pligt til at yde den studieindsats, som er forudsat i den fastsatte plan for forløbet, jf. ph.d.-bekendtgørelsen, herunder at foretage studieplanens forudsatte rejser.

Tidsbegrænset ansættelse kan finde sted, hvis ansættelsen som minimum har en varighed, der svarer til den forventede periode som indskrevet på ph.d.-uddannelsen.

Ved fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov er ansættelsesinstitutionen forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværsperiodens længde.

Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov.

Hvis ansættelsesperioden er sat til udløb under barsels- eller adoptionsorlov, forlænges ansættelsen i den resterende orlovsperiode. Ansættelsen forlænges endvidere med den tid, som den ansatte har holdt orlov inden det planlagte udløb.

Ansættelsesperioden kan ligeledes forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet, og som følge af værnepligtstjeneste."

9. Bibliotekarer

RLTN tilkendegiver at ville følge resultatet på KL's område for så vidt angår de tjenestemandsansatte bibliotekarer.

10. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymen og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2021, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 25. Februar 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For AKADEMIKERNE



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. af 2. maj 2019
- Protokollat om tjenestemandsansatte bibliotekarer af 18. november 2013

Bilag 2: Puljer mv.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Akademikere	8.481,00	5.182,30	0,45	23,32
Total	8.481,00	5.182,30		23,32

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn			0,00	0,00
Forhøjelse af løntrin	01-04-2022	7,70	33,02	0,15
Udvidelse af lønforløb for bachelorer	01-04-2022	1,81	7,76	0,03
Pension				
Forhøjelse af pension på AC	01-04-2022	5,16	22,13	0,10
Forhøjelse af pension til jordemødre	01-04-2022	1,21	5,19	0,02
Seniorbonus				
Seniorbonus	01-04-2022	2,25	9,65	0,04
Kompetencefonden				
Kompetencefonden	01-04-2022	5,18	22,21	0,10
Udgifter i alt		23,31	99,96	0,45
Overskud/underskud		0,01	0,04	0,00

Bilag 3: Seniorbonus**Bilag til overenskomst**

Med virkning fra den 1. januar 2023:

Der ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- betalte fridage (seniordage) maks. 2
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

BEMÆRKNINGER:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, skal senest den 1. oktober 2022 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

Til medarbejdere der fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2023, men fratræder inden januar 2024, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2023, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2022, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonusen svarende til den periode af 2022, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2022, men er fratrådt inden den 1. april 2022, er ikke omfattet af aftalen.

Medarbejdere der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonusen.

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder samme principper som ved udbetaling af bonus.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere sin seniorbonus til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Bilag 4: Aftale mellem Regionernes Lønnings – og Takstnævn og Akademikerne om Den Regionale Kompetencefond

For at sikre en kompetent arbejdsstyrke, der gennem hele arbejdslivet kan bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, ønsker parterne at styrke adgangen til kompetenceudvikling for ansatte under Akademikernes forhandlingsområde.

Parterne er derfor enige om, at Akademikerne med virkning fra den 1. april 2021 bliver omfattet af *Aftale om Kompetencefond*, som dækker en række organisationer i Forhandlingsfællesskabet. Der kan søges midler fra fonden fra den 1. april 2022.

Formålet er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og sikre ansatte et øget kompetenceniveau, til gavn for den regionale opgaveløsning, og for de ansattes værdi på arbejdsmarkedet.

Aftalen omfatter alle ansatte under Akademikernes forhandlingsområde, dog undtaget ansatte med en uddannelse som læge, samt chefer ansat på selvstændige aftaler, og ansatte omfattet af Aftale vedr. sygehus-/hospitalsapotekere.

Ansatte under Akademikernes organisationer vil udgøre ét samlet nyetableret fondsområde III. Ansatte under Konstruktørforeningens forhandlingsområde vil fremadrettet også være en del af Akademikernes fondsområde.

Fonden er et supplement til den indsats og de midler, som i øvrigt finder sted og anvendes i regionerne. Parterne har aftalt, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år til efter- og videreuddannelse, og at der i perioden kan søges op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelser fra 1. april 2022.

Parterne er enige om, at midler fra kompetencefonden skal kunne rumme de ansattes heterogene behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte til fonden.

Der afsættes følgende midler til Akademikernes fondsområde III:

- | | |
|----------------------------------------|----------------|
| • Varige midler pr. 1. april 2022 | 7,80 mio. kr.* |
| • ATP-engangsprovenu pr. 1. april 2021 | 1,98 mio. kr. |
| • AUA-restmidler pr. 1. april 2021 | 8,00 mio. kr. |

*Afsat samlet for de overenskomster, der er omfattet.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 25,58 mio. kr. til kompetencefonden i perioden.

Varige midler svarende til 7,80 mio. kr. årligt genanvendes til overenskomstforhandlingerne i 2024, såfremt Den Regionale Kompetencefond videreføres.

Konkret implementeres denne enighed i Overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v.

I § 25 under "Øvrige ansættelsesvilkår".

Der indsættes et nyt punkt 27 med teksten: "De ansatte er omfattet af Aftale om Kompetencefond (OK xx.xx). Nummereringen af de efterfølgende punkter konsekvensrettes.

Tilsvarende tilføjelse implementeres i samtlige relevante overenskomster og aftaler under Akademikernes forhandlingsområde, dog undtaget ansatte med uddannelse som læge, chefer ansat på selvstændige aftaler og ansatte omfattet af Aftale vedr. sygehus-/hospitalsapotekere.

Parterne vil i perioden i bilag 2 til aftalen udfolde hvilke uddannelsesaktiviteter, som vil være støtteberettigede.

I forbindelse med redigeringen af *Aftale om Kompetencefond* ønsker parterne følgende tekst tilføjet i bilag 2 under det nyoprettede fondsområde III:

"Ansøgningen til fonden underskrives af den ansatte, dennes leder samt den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation under Akademikerne. Såfremt der ikke er en forhandlingsberettiget TR, kan ansøgningen underskrives af Akademikerne/organisationerne."

Bilag 5. Bilag 4 Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling**BILAG 4. KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING**

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling er et naturligt element i det enkelte regions personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankrede og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

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

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Der foretages en særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom eller lignende.

BEMÆRKNINGER:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan f.eks. omfatte efter- og

videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.