

MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE (MUS)

Kære



Velkommen til medarbejderudviklingssamtale (MUS)!

Du er inviteret til MUS den kl. .

De fire emner, vi skal tale om, er:

Job og arbejdsindhold

Kvalitet og kompetencer

Arbejdsliv

Ledelse og samarbejde.

Jeg har ansvar for, at de konklusioner, vi når frem til, skrives ned i løbet af samtalen.

Vi kan aftale, hvis det passer os bedre, at du selv skriver konklusionerne ned.

Samtalen munder ud i en individuel kompetenceudviklingsplan der beskriver hvilke initiativer der skal igangsættes for, at du kan udvikle dig i dit arbejde, og for hvordan jeg og arbejdspladsen kan støtte dig i dette.

Venlig hilsen

Din Leder



Hvad er formålet med MUS i Ringkøbing-Skjern Kommune?

Formålet med, at alle medarbejdere og ledere indkaldes til udviklingssamtaler, er, at vi hele tiden holder et fælles fokus på vores mål, vores trivsel og vores udvikling.

Samtalen er en fortrolig samtale mellem dig og mig, hvor vi taler om:

- hvordan du og jeg hver især ser på dine nuværende og kommende opgaver
- hvordan du trives på og med dit arbejde
- hvad du har brug for, for at udvikle dig i dit arbejde
- hvilke forventninger vi hver især har til din løn og arbejdsindsats.

Resultatet af drøftelserne gennem MUS-samtalen bruges til udarbejdelsen af den individuelle kompetenceudviklingsplan. Den individuelle kompetence-udviklingsplan er en aftale, som indgås mellem dig som medarbejder og mig som leder, omkring de fremtidige kompetenceudviklingsinitiativer, du skal deltage i.

Såvel det udfyldte MUS-skema som den individuelle kompetenceudviklingsplan opbevares af mig. Du får naturligvis selv en kopi af dem.

Forberedelse til MUS

Direktionen ønsker, at du som medarbejder i Ringkøbing-Skjern Kommune kender og arbejder med de fælles mål, værdier og indsatser.

Som forberedelse til MUS, vil vi derfor sammen tale om, hvad der er kommunens overordnede politiske og organisatoriske mål, værdier og indsatsområder.

De tanker dette giver dig om udvikling af dig selv og dine opgaver, kan du notere nedenfor og medbringe til din MUS.

Personlige noter til forberedelse

Det vil være hensigtsmæssigt at aflevere afkrydsningsskemaet senest 5 dage før samtalen til lederen, således at lederen kan være bedre forberedt.

Indledende dialog:		
<p>Det er vigtigt, at du generelt i din besvarelse af nedenstående spørgsmål tænker på, at du er en del af <i>hele</i> organisationen Ringkøbing-Skjern Kommune.</p>		
	Scores fra 1-6 med 6 som top	Stikord og fælles konklusioner
1. I hvor høj grad bidrager du til at opfylde din enheds fastsatte mål?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Job og arbejdsindhold	Scores fra 1-6 med 6 som top	Stikord og fælles konklusioner
2. Hvor glad er du for dit job?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
3. Hvor godt føler du dig klædt på til jobbet?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
4. I hvor høj grad er du tilfreds med dine opgaver?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Kvalitet og kompetencer	Scores fra 1-6 med 6 som top	Stikord og fælles konklusioner
5. I hvor høj grad bliver dine kompetencer udnyttet?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
6. I hvor høj grad har du de nødvendige kompetencer til fremtidens opgaveløsning?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
7. Hvordan vurderer du kvaliteten i afdelingens ydelser?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Arbejdsliv	Scores fra 1-6 med 6 som top	Stikord og fælles konklusioner

8. Hvordan fungerer samarbejdet og dialogen med dine nærmeste kolleger?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
9. Hvor god er din relation til samarbejdspartnere?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
10. I hvor høj grad er der balance mellem dit arbejdsliv og dit fritidsliv?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Ledelse og samarbejde	Scores fra 1-6 med 6 som top	Stikord og fælles konklusioner
11. Hvordan oplever du dine muligheder for at handle og beslutte selv, når du står med opgaverne?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
12. I hvor høj grad er dine mål klart definerede?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
13. Hvordan fungerer samarbejdet og dialogen omkring dine opgaver med mig?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Forventningssamtale om løn		Stikord og fælles konklusioner
14. Afklaring og forventninger omkring de kommende lønforhandlinger. (Det er ikke en lønforhandling)		
Opfølgning på sidste MUS		
15. Er der erfaringer fra den forrige kompetenceudviklingsplan, vi kan bruge i forhold til den nye individuelle kompetenceudviklingsplan?		

<p>Seniorsamtale</p> <p>Det er i HovedMED-udvalget aftalt, at: "Som hovedregel tilbydes en seniorsamtale i forbindelse med MUS-samtalen fra det fyldte 55. år</p> <p>Se evt. mere på RKSK Forum: Senior samtale RKSK Forum</p> <p>Kan kun tilgås af ansatte i RKSK.</p>		
<p>Ønsker du seniorsamtalen?</p>	<p>Ja/Nej</p>	

Er der andre emner du gerne vil drøfte?

Resultatet af drøftelserne til de forskellige spørgsmål i MUS-samtalen skal nu bruges til udarbejdelsen af nedenstående kompetenceudviklingsplan. Kompetenceudviklingsplanen er den aftale, som indgås mellem dig som medarbejder og mig som din leder omkring de fremtidige kompetenceudviklingsinitiativer, du skal deltage i. Kompetenceudviklingsplanen er bygget omkring følgende vejledning, som ikke nødvendigvis skal følges slavisk:

Hvad? (Udviklingstema): Beskriver det område indenfor hvilket, der skal ske et kompetenceløft. Eks. bedre kompetencer i brugen af excel.

Målet: Opsætter et konkret mål for, hvad du skal kunne, når kompetenceudviklingsinitiativet er gennemført. Eks. At kunne udforme et budget i excel.

Hvordan? (metode): En beskrivelse af initiativet eller initiativerne, og evt. øvrige deltagere samt økonomi. Eks. sidemandsoplæring hos XX XXX over 3 dage + kursus på aftenskole. Kurset betales af arbejdsgiveren, kørselsudgifter betales af YY selv.

Hvornår? (tidsplan): Angiver hvornår udviklingsinitiativet finder sted. Eks. sidemandsoplæring sker over 3 enkelte dage i foråret. Kurset på aftenskole sker over 8 aftener i september og oktober.

Opfølgning (Tidspunkt): Angiver det tidspunkt, hvor der følges op på, om tidsplanen følges, samt om initiativet har medført, at det opstillede mål er indfriet. Eks. I forbindelse med vores månedlige opfølgingsmøder følges der op på kompetenceudviklingsplanen i april og i november.

Individuel kompetenceudviklingsplan for _____

Hvad skal udvikles? (Udviklings- initiativ)	Målet for initiativet?	Hvordan? (Metode)	Hvornår? (Tidsplan)	Opfølgning (Tidspunkt)

Underskrifter:

Dato

Leder

Medarbejder

Revideret 01/2024