

Skabelon til MUS i Dansk Røde Kors asylafdeling

Det daglige arbejde

Siden sidst

I skal sammen skabe et fælles billede af medarbejderens arbejdsindsats og opgaveløsning i det forgangne år.

Spørgsmål

- Hvordan oplever du, at dit job har udviklet sig det seneste år? Er der opgaver, der har forandret sig siden sidst?
- Hvilke af dine arbejdsopgaver det forgangne år har du været særlig glad for? Og hvorfor?
- Hvordan oplevede du, at din viden og dine færdigheder blev brugt i opgaveløsningen?

Fokus på det kommende års opgaver

I skal sammen forholde jer til de fremadrettede arbejdsopgaver og udviklingsmuligheder for dig som medarbejder. I skal afdække mulighederne mellem dine opgave- og samarbejdsønsker som medarbejder på den ene side og lederens forventninger og behov på den anden.

Spørgsmål

- Hvilke arbejdsmæssige ambitioner/ønsker har du for de kommende 5 år?
- Hvilke opgaver eller opgavetyper kunne du godt tænke dig at løse i det kommende år, hvis der er mulighed for det?
- Hvordan matcher dine kompetencer de opgaver, du ønsker/har?
- Er der nogle af dine kompetencer du ikke bruger i dine nuværende opgaver, som du godt kunne tænke dig at bruge? (Det kan fx være kompetencer, du har udviklet tidligere i dit arbejdsliv eller gennem fritidsaktiviteter eller foreningsarbejde).

Afslut denne del af samtalen med at konkludere, om der er nogen mål I kan overføre til MUS-måls planen.

Trivsel

Trivsel på arbejdspladsen er vigtig, for at man som medarbejder kan udføre sit arbejde tilfredsstillende, udvikle sig og nå sine mål. Drøft derfor, hvordan du trives som medarbejder og hvad der kan fremme trivsel.

Spørgsmål

- Hvordan trives du alt i alt på arbejdspladsen? (Både fysisk og psykisk)
- Hvad motiverer dig særligt ved at gå på arbejde?
- Hvornår føler du dig anerkendt? Og hvad er vigtigt for at du føler dig anerkendt i dit arbejde?
- Hvordan oplever du balancen mellem dit arbejdsliv og dit familieliv?
- Hvad skal der til for at du trives endnu bedre?

Afslut evt. denne del af samtalen med at konkludere, om der er nogen mål, I kan overføre til MUS-måls planen.

Samarbejde

Et velfungerende samarbejde i Asylafdelingen er kilden til en god opgaveløsning, arbejdsglæde og trivsel. Drøft derfor, hvad der fungerer godt, og hvad der kan blive bedre.

Spørgsmål

- Hvordan oplever du samarbejdet med dine kolleger, mig som leder og andre du samarbejder med?
- I hvilke relationer oplever du at samarbejdet fungerer særlig godt?
- I hvilke relationer kunne samarbejdet blive endnu bedre?
- Hvad kan du gøre, og hvad kan jeg som leder gøre, for at samarbejdet bliver endnu bedre? Har du nogen særlige forventninger til mig som leder?

Afslut evt. denne del af samtalen med at konkludere, om der er nogen mål I kan overføre til MUS-måls planen.

VK-Handleplaner og Asylafdelingens strategi

En del af medarbejderudviklingssamtalen er også at drøfte, hvorvidt dine kompetencer i øjeblikket matcher de mål og handlinger, som du via VK-handleplanen arbejder med. Er der brug for kompetenceudvikling for, at du i endnu højere grad bliver i stand til at bidrage til at Strategi 2013 bliver til virkelighed.

Spørgsmål

(Inden samtalerne sætter lederen 2 – 3 emner ind som er særlige relevante for den enkelte medarbejder)

- Hvordan går det med de VK-handlinger, som du er direkte ansvarlig for eller indirekte involveret i? Ser du succeskriterierne indfriet til den fastsatte deadline?
- Er der noget jeg kan bidrage med, for endnu bedre at sikre at realiseringen af de enkelte handlinger? Er der noget du selv kunne gøre endnu bedre?
- Matcher dine kompetencer i øjeblikket de VK-handlinger, du er ansvarlig for?
- I hvor høj grad mener du, at du besidder de kompetencer, som i Kompetencelisten nævnes ud for de aktuelle Indsatsområder (fra Strategi 2013)?
-
-
-

Afslut evt. denne del af samtalen med at konkludere, om der er nogen mål I kan overføre til MUS-måls planen.

Aftaler for MUS-mål fremadrettet

En vigtig del af medarbejderudviklingssamtalen er, at I sammen opstiller konkrete mål for medarbejderen, hvad angår både kompetenceudvikling og arbejdsopgaver for det kommende år. Målene bør bygge på konklusionerne fra de første dele af MUS, og gerne hjulpet på vej af nedenstående spørgsmål.

HUSK!

De mål i aftaler, skrives ind i MUS-måls planen, som findes sammen med denne MUS-skabelon. MUS-måls planen er en gensidigt forpligtende aftale for det kommende års arbejde og udvikling. I skal begge godkende udviklingsplanen, og hver især opbevare en kopi.

Ligeledes indsendes MUS-målene samlet til HR@redcross.dk ved udgangen af marts måned, så det kan blive vedlagt sagsmappen.

Spørgsmål

- Hvilke kompetencer (faglige, personlige/sociale) er særlig vigtige i forhold til dine arbejdsopgaver og samspejlet med dine kolleger? (Hent evt. inspiration i kompetencelisten som er vedlagt)
- Hvilke kompetencer (faglige, personlige/sociale) vil du have mest glæde af at udvikle i forhold til dine nuværende, evt. nye arbejdsopgaver og i forhold til samarbejdet med dine kollegaer? (Hent evt. inspiration i kompetencelisten som er vedlagt)
- Hvilke udviklingsaktiviteter, synes du, vil være relevante i forhold til dit behov for kompetenceudvikling? (Hent evt. inspiration i Idekataloget for effektiv kompetenceudvikling 2011 som er vedlagt)
- Hvornår afholder vi opfølgningssamtalen? (fx om 6 måneder)

Evaluering af samtalen (2 - 5 minutter i alt)

Evaluere kort samtalen, så I fremadrettet kan holde fast i det der virker rigtigt godt og justere det der kan gøres endnu bedre. Både leder og medarbejder giver deres bud på spørgsmålene.

Spørgsmål:

- Hvad var det vigtigste udbytte af samtalen?
- Hvad gjorde vi, der var med til at gøre samtalen til en konstruktiv samtale?
- Hvad skal vi have særlig opmærksomhed på fremadrettet for at fastholde og forbedre samtalerne?

Noter

A large, vertically oriented rounded rectangle with a thin gray border. Inside the rectangle, there are 20 horizontal black lines spaced evenly apart, providing a template for writing notes. The lines start from the left edge and end at the right edge of the rounded corners.