



Vejledning til dig som medarbejder

Den årlige MUS i Dansk Røde Kors asylafdeling er din mulighed for at få indflydelse på din kompetenceudvikling og udviklingen af dit arbejde. MUS er en lejlighed for dig som medarbejder til at have din leders udelte opmærksomhed for en stund. Her kan I sammen lave en gensidig forventningsafstemning og have en dialog om opgaver, udvikling, samarbejde og trivsel og så videre. Målet med samtalen er at opstille konkrete mål for din udvikling for det kommende år. Din kompetenceudvikling skal tage udgangspunkt i dine ønsker til faglig og personlig udvikling, men inden for rammerne af Asylafdelingens strategiske behov og din arbejdsplads konkrete opgaver. Der, hvor der er overensstemmelse mellem dine ønsker og Asylafdelingens behov, kan du styrke din karriere og værdi på arbejdsmarkedet samtidig med, at du tilføjer ekstra værdi til Asylafdelingen.

Forberedelsen til MUS

En forudsætning for en god MUS er, at både du og din leder forbereder jer til samtalen.

Det er en god ide, at du blandt andet overvejer:

- + Hvad ønsker du at få ud af samtalen?
- + Hvordan kan du være med til at skabe en åben og fremadrettet dialog?
- + Hvordan ser du dine kompetencer og ønsker til dit fremtidige arbejdsliv i forhold til arbejdspladsens mål og udvikling (Virksomhedskontrakten)?
- + Hvordan kan du bedst bidrage til, at Asylafdelingen når de mål og handlinger, der er opsat i VK-handleplanen?
- + Hvilke oplevelser vil du fortælle om i samtalen, således at de gode arbejdsoplevelser kan danne udgangspunkt for dine udviklingsmål?
- + Hvilke mål for det kommende år kunne du have lyst til at sætte for dig selv?

Det kan give dig større indflydelse på dit arbejdsliv, hvis du gennemtænker dine udviklingsønsker i forhold til Asylafdelingens muligheder og behov. Det er derfor nødvendigt, at du kender både VK og VK-handleplanen. Din leder vil ligeledes overveje, hvordan hun/han mener dine kompetencer passer ind i Asylafdelingens udvikling.

Spørg dine kolleger

Som en del af din forberedelse til MUS kan det også være en god idé at spørge en kollega om sparring på, hvordan han eller hun ser dine styrker og muligheder på arbejdspladsen. Mange gange kan en kollega give inspiration og ideer til nye måder eller områder, hvor du kan bruge dine kompetencer i arbejdet.

Gennemførelse - selve samtalen

At gennemføre en MUS med kvalitet, mening og effekt forudsætter, at både du og din leder gør jer umage for at gennemføre en samtale, der er fremadrettet og giver grobund for en udviklende dialog.

Anbefaling:

- + vær godt forberedt
- + lyt til hinanden og prøv at forstå meningen bag det, der bliver sagt
- + stil uddybende spørgsmål frem for at argumentere imod
- + sig hvad I mener på en respektfuld måde
- + sig fra, hvis I er uenige – og accepter andre udgaver af virkeligheden
- + vær konkrete og kom med eksempler

For at MUS-samtalen kan blive meningsfuld for både dig og arbejdspladsen, er det dels vigtigt at tale om, hvad du brænder for og er motiveret til. Og dels er det vigtigt at drøfte, om det kommende års arbejdsopgaver passer til dine evner, eller om de stiller krav til nye kompetencer. Indledningsvis er det derfor en god idé at afstemme jeres mål og forventninger til samtalen.

MUS-mål

MUS afsluttes altid med, at du i fællesskab med din leder laver en skriftlig plan for MUS-mål for det kommende år. MUS-målene kan være alt fra mål for dine arbejdsopgaver, over udvikling af dine kompetencer til egentlige ansvarsområder fra jeres VK-handleplan.

Jo mere konkret udviklingsplanen er, desto lettere er den at forholde sig til og følge op på. Husk at aftale hvem af jer, der er ansvarlig for, at de enkelte punkter i planen bliver gennemført. Er det dig eller din leder, der har initiativet til at sætte en aktivitet i gang? I skal begge godkende udviklingsplanen og opbevare en kopi, så I løbende kan følge op på, hvordan det går med de enkelte aktiviteter. Din leder kan have behov for at undersøge afdelingens samlede kompetenceudviklingsbehov, inden du kan få endeligt tilsagn om aktiviteterne i planen. Vent derfor med at melde noget ud til dine kolleger indtil du har en endelig afklaring.

Asylafdelingen har stor erfaring og viden, der kan omsættes og udnyttes til gavn for dig og dine kolleger. Det er godt at have med i overvejelserne, når I aftaler MUS-målene. Det kan fx også være kompetenceudviklende, at få nye opgaver i samme jobfunktion, deltage i tværgående aktiviteter, i arbejdsgrupper, at få tovholderansvar eller lign. Jobudvikling er et godt alternativ til eksempelvis kursusaktiviteter.

Evaluer samtalen

Som afslutning på samtalen er det en god ide, at du og din leder i fællesskab kort evaluerer

samtalen. Der er megen læring i at lave en evaluering, læring som kan gøre jeres næste MUS endnu bedre.

Opfølgning på MUS-samtalen

Efter MUS kan realiseringen af de aftalte aktiviteter begynde. Der er en gensidig forpligtelse til, at MUS-målene gennemføres. Din leder har et ansvar for at skabe gode rammer og betingelser for kompetence-udvikling, mens du selv har ansvar for at tage initiativ til og nå målene. Din leder har en rolle i forhold til at følge op på, om målopfyldelsen er på rette spor, men du skal løbende orientere din leder, om du mener, du opnår det forventede udbytte og når dine mål. Hvis nogle af aktiviteterne ikke forløber, som I havde forventet, bør I drøfte hvorfor og om der skal tages nye initiativer. Erfaringer viser, at opfølgning er afgørende for, at både leder og medarbejder oplever, at MUS har effekt. Du og din leder bør derfor aftale, hvornår I følger op på aftalerne.