

Medarbejders forberedelse til MUS:



Som udgangspunkt indeholder en MUS nedenstående temaer. Det er dog ikke et mål i sig selv at komme alle punkterne igennem. Hvis du har brug for at fokusere på udvalgte områder, har du ansvaret for at gøre din leder opmærksom på det

- **Et tilbageblik:**

Hvordan er det gået siden sidste samtale?

Hvad var målene i din sidste kompetenceudviklingsplan?

Hvilke aftaler blev der i øvrigt indgået, og hvordan er det gået med disse?

- **Opgaver og resultater**

Hvilke opgaver er lykkedes særlig godt for dig? Hvorfor?

Hvilke opgaver har været udfordrende for dig? Hvorfor?

Hvordan har dine opgaver udviklet sig, og hvilke fremtidige opgaver forventer du vil komme?

Hvad betyder det for dine kompetencer?

- **Kompetencebehov nu og fremadrettet:**

Hvilke mål og politikker ser du, at arbejdspladsen skal arbejde hen mod at realisere? Hvad betyder det for dine fremadrettede kompetencer?

Er der kompetencer, som du har behov for at udvikle for at kunne indfri fremtidige opgaver?

Er der aktiviteter, der skal igangsættes, for at du får udviklet disse kompetencer? Hvornår skal de igangsættes? Hvem har ansvaret for dem?

- **Samarbejdsrelationer og ledelse:**

Hvilke samarbejdsrelationer fungerer særlig godt for dig på arbejdspladsen? Hvorfor?

Er der samarbejdsrelationer, der kan være udfordrende for dig? Hvorfor?

Hvordan går det med relationen mellem dig og din leder? (hvad skal fastholdes? Er der noget, der skal udvikles?)

Hvad skal der fokuseres mere/mindre på i forhold til samarbejdet med dine kollegaer og i samarbejdsrelationen til din leder?

- **Din trivsel på arbejdspladsen**

Hvordan har du det på din arbejdsplads?

Hvilke situationer trives du særlig godt i?

Er der situationer på arbejdspladsen, som påvirker din trivsel negativt? Hvorfor?

Hvad er særlig vigtigt at fastholde i forhold til din trivsel?

Hvad er særlig vigtigt at udvikle i forhold til din trivsel?

- **Andre temaer:**

Er der andet, som du har behov for at drøfte?

