

MUS-vejledning

Medarbejder

MUS i departementet

Medarbejderudviklingssamtalen – MUS – er den årlige, strukturerede samtale mellem dig og din chef om, hvordan du og din arbejdsplads kan udvikle sig sammen og i samme retning. Omdrejningspunktet i MUS er dine opgaver, resultater og trivsel samt job- og kompetenceudvikling set i forhold til departementets strategi og kerneopgave.

Samtalen skal bidrage til at give dig et klart billede af, hvad der forventes og en konkret tilbagemelding på, hvordan det går. I kommer omkring det, der er vigtigt for dig i dit arbejdsliv nu og på sigt, og hvordan din chef bedst understøtter dig i forhold til dine opgaver og din videre udvikling. Sammen aftaler I, i hvilken retning din udvikling skal gå.

For at få mest muligt ud af samtalen er det vigtigt at have fokus både på forberedelsen, selve samtalen og ikke mindst den løbende opfølgning med opdatering af udviklingsplanen.

Din forberedelse før samtalen

I din forberedelse til MUS gør du følgende:

- Orienterer dig i samtalens temaer (samtaleblomsten) og udvælger dét eller de temaer, der vil være væsentlige at tale om og have fokus på i din MUS. Du finder samtaleblomsten i Din MUS 2026.
- Finder den kompetenceprofil, der passer til din faglighed og vurderer dine kompetencer. Der er kompetenceprofiler for hhv. HK, AC og teamleder
- Tænker over hvordan du ser dine kompetencer og ønsker til dit fremtidige arbejdsliv i forhold til departementets, afdelingens og centrets/kontorets mål og udvikling. Hvordan kan du bedst bidrage til disse udviklingsmål? Og hvilke ønsker har du til faglig og personlig udvikling?
- Overvejer feedback til din chef, bl.a. om hvordan din chef bedst muligt kan støtte dig i din udvikling, og hvordan din chef kan blive en bedre chef for dig?
- Hvis det er relevant – orienterer dig i materialet til seniorer om MUS
- I forhold til udvikling af dit arbejdsliv nu og på længere sigt finder du eksempler på tiltag til læring på jobbet i Arbejdslivet i udvikling. Du kan også få inspiration til din udvikling via udviklingsvejene – Fagligt fyrtårn, Policy- og procesekspert samt Leder og fra nogle af dine kollegers arbejdsliv
- Gennemgår din udviklingsplan. Skabelonen til planen ligger i materialet Din MUS 2026

Materialet til MUS finder du på MUS-siden på intranettet.

Samtalens temaer



Kompetenceprofilen

Kompetenceprofilen er en mulighed for at gå i dybden med en række kompetencer, der er særligt vigtige i departementet, og giver din chef mulighed for at koble departementets strategiske sigte til dine opgaver. Det er ikke forventningen, at du som medarbejder er stærk på alle kompetencer. Kompetenceprofilen anvendes i MUS til dialog om, hvor du har dine stærke sider, og hvor du forventes af udvikle dig. Det kan samtidigt være med til at give retning på kompetenceudviklingen.

På MUS drøfter du de enkelte dimensioner med din chef. Du kan derfor med fordel forberede dig, og give din egen vurdering.

Vurderingen kan være:

- Spidskompetence - Medarbejderen har på dette område kompetencer på et specialiseret niveau og leverer på et meget højt niveau
- Kompetenceniveau som forventet - Medarbejderen har på dette område kompetencer og leverer på det gode niveau, som forventes af medarbejdere i ISM
- Udviklingspunkt - Medarbejderen har potentiale og/eller behov for at udvikle sig på dette område

Vurderingen er relativ, hvilket skal forstås sådan, at vurderingen skal ses i lyset af din anciennitet, karriere indtil nu og øvrige erfaringer. Dette holdes op imod en generel vurdering af kravet til kompetencer i departementet.

Arbejdslivet i udvikling - udviklingsveje

En fast del af MUS er dialogen om, i hvilken retning din udvikling skal gå. Det væsentligste bidrag til din udvikling får du gennem den daglige opgaveløsning i form af læring og

udvikling på jobbet. Din chef kan bidrage til at spotte dine kompetencer og potentialer i forhold til det, vi er sat i verden for som organisation og hjælpe til med, at dit job fortsat udvikler dig. Du kan læse mere om læring og udvikling på jobbet i Arbejdslivet i udvikling, som du finder på MUS-siden på intranettet. Her finder du også inspirationsspørgsmål til dialogen med din chef om din udvikling.

I departementet har vi tre udviklingsveje – Fagligt fyrtårn, Policy- og procesekspert samt Leder. Som inspiration til din udviklingsvej kan du læse beskrivelsen af profilerne igennem og reflektere over, om du har præferencer, motivation, kompetencer, etc. i forhold til at følge én af vejene eller en kombination af flere af dem – nu og på lidt længere sigt. I materialet finder du også inspiration fra nogle af dine kollegers arbejdsliv.

Under samtalen

Hensigten med MUS er at aftale udviklingsmål. Fokus bør derfor hovedsageligt være på det fremadrettede perspektiv. Hold fast i, hvad der er vigtigt for dig at tale om, men lyt også aktivt til, hvad din leder bringer op. Stil nysgerrige, opklarende spørgsmål. Spørg med hvordan? hvorfor? hvad? således, at I får en god dialog.

Din leder giver dig feedback, og du kan give din leder feedback, eksempelvis på hvordan din leder bedst understøtter dig i din opgavevaretagelse og videre udvikling.

Til samtalen tager du dit forberedte materiale med, som du og din chef kan holde MUS ud fra. Under samtalen drøfter du og din chef konkrete mål for din udvikling og tiltag, som skal til for at nå målene. I aftaler også, hvordan I løbende følger op, og hvem der er ansvarlig for at gøre hvad. Når I taler om dine udviklingsmål og kompetencebehov, kan I med fordel bruge spørgsmålene i udviklingsplanen som struktur for den del af jeres dialog. Udviklingsplanen finder du i Din MUS 2026.

Efter samtalen

Løbende dialog om udvikling ind i udviklingsplanen

Efter samtalen færdiggør du din udviklingsplan og sender den til din chef. Udviklingsplanen skal indeholde konkrete mål og aktiviteter, en vurdering af hvilken effekt aktiviteterne vil give samt en plan for opfølgning. Det er vigtigt, at I aftaler, hvem der er ansvarlig for de enkelte punkter i planen.

I skal løbende følge op på, at aktiviteterne bliver gennemført, og om de giver den ønskede effekt. Hvis nogle af aktiviteterne ikke forløber, som I havde forventet, drøfter I hvorfor, og om der skal tages nye initiativer.

I supplerer den løbende dialog om mål, resultater og opgaver med dialog om behovet for udvikling. I 1:1 og i den løbende opgavedrøftelse vender I, hvordan det går med dine opgaver lige nu, og om du har brug for at blive klædt bedre på til opgaveløsningen gennem job- og kompetenceudvikling. Du opdaterer udviklingsplanen i takt med, at du og din chef løbende

følger op på udviklingsaktiviteter, effekt og handling. På den måde bliver planen et aktivt redskab til at understøtte din udvikling. Sørg for, at I begge har den nyeste udgave af planen.

Husk at kompetenceudvikling er andet og meget mere end deltagelse i kurser og uddannelse. Det væsentligste bidrag til din udvikling får du gennem den daglige opgaveløsning. Din chef kan bidrage til at spotte dine kompetencer og potentialer i forhold til det, vi er sat i verden for som organisation og hjælpe til med, at dit job fortsat udvikler dig.

Få inspiration til læring og udvikling på jobbet i materialet Arbejdslivet i udvikling på intranettet.

Mini-MUS

Ca. et halvt år efter MUS holder I mini-MUS. Formålet med mini-MUS er struktureret at gøre midtvejsstatus på aftalerne i udviklingsplanen. I holder derfor også mini-MUS som et møde og forbereder samtalen forud.

Mini-MUS tager ca. 30 minutter inklusiv en lønforventningssamtale. Følgende punkter kan være relevante at overveje i din forberedelse:

- Følger I aftalerne i udviklingsplanen?
- Er der fremdrift? Og virker aktiviteterne efter hensigten og med den forventede effekt?
- Hvordan ser det ud i forhold til kompetenceprofilen?
- Er der forandringer, der gør det nødvendigt at justere de aftalte udviklingsmål og aktiviteter?
- Er der nye faglige og personlige mål, som din udvikling skal understøtte?

Hvis nogle af aktiviteterne ikke forløber, som I havde forventet, drøfter hvorfor, og om der skal tages nye initiativer.

Gennemgå også din udviklingsplan som forberedelse til mini-MUS.

Lønforventningssamtale

En sidste del af mini-MUS om efteråret er en drøftelse med din chef om din løn. Der er ikke tale om en egentlig lønforhandling, men en forventningsafstemning til de kommende lønforhandlinger, hvor din chef tilkendegiver sin forestilling omkring lønforbedringer i år. Din chef vil også spørge ind til dine forventninger.