



## Vejledning om MUS

**MUS – årets samtale om dine ønsker til udvikling på jobbet,  
set i sammenhæng med menighedsrådets mål og planer for kirkens/sogets fremtid.**

**Ved MUS har du og din kontaktperson / kirkegårdsleder muligheden for en frugtbar samtale -  
en dialog om job, udvikling, samarbejde og trivsel.**

**Brug forberedelses- og samtalskemaet som inspiration til samtalen – og udfyld evalueringsskemaet kort  
tid efter MUS.**

**Læs mere om MUS nedenfor:**

Vor Frelser Kirke prioriterer medarbejderudviklingssamtaler højt. Kirken følger gældende retningslinier (Kirkeministeriets cirkulære af 30/9 2010 om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.v. og Finansministeriets cirkulære af 15/6 2015 om kompetenceudvikling), og det af Kirkeministeriet udviklede MUS- koncept, som skitseret nedenfor.

### **Formål**

Formålet med medarbejderudviklingssamtalen er at føre en samtale om kirkens og medarbejderens fælles udvikling.

Samtalen handler om medarbejderens arbejdsopgaver, arbejdsindsats, arbejdsvilkår, samarbejdet og fremtidige udvikling af arbejdsopgaver og kvalifikationer, set i forhold til menighedsrådets planer for udviklingen på stedet og medarbejderens udviklingsønsker og -muligheder.

Samtalen skal bidrage til større arbejdstilfredshed og skabe sammenhæng mellem menighedsrådets planer og målsætninger, arbejdsopgaver og medarbejdernes ressourcer.

Medarbejdere over 58 år tilbydes en særlig seniorsamtale. Samtalen har fokus på udvikling og fastholdelse af medarbejderen. Der drøftes ønsker og forventninger til arbejdslivet både på kort og lang sigt.

### **Hvem har MUS**

Alle tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte, overenskomstansatte samt sognemedhjælpere ansat på cirkulærevilkår.

### **Rammerne for MUS**

Samtalen føres mellem medarbejder og kontaktperson / kirkegårdsleder, og finder sted én gang årligt. Kontaktpersonen kan efter behov afholde opfølgende gruppesamtaler med medarbejdere indenfor eller på tværs af arbejdsområderne.



Kontaktpersonen / kirkegårdslederen indkalder til MUS med mindst 3 ugers varsel, således at begge parter har god tid til den vigtige forberedelse.

Samtalen finder sted i et lokale efter fælles aftale, den skal foregå uforstyrret og har normalt en varighed på op til 1 ½ time. Samtalen skal være båret af åbenhed og gensidig tillid, og give mulighed for gensidig forventningsafstemning og dialog om opgaver og udvikling. En god dialog betyder, at man er forberedt, lytter, stiller uddybende spørgsmål og er respektfuld i sin omgangsform. Samtalen skal ikke anvendes til at løse evt. konflikter på arbejdspladsen – er der sådanne problemer skal de løses uden for MUS.

Samtalen er fortrolig – dog skal kontaktpersonen informere menighedsrådet om de udviklingsønsker, der er fremsat, for at menighedsrådet kan prioritere ønskerne, se om udviklingsplanskemaet nedenfor.

#### **Kompetenceudvikling - med udgangspunkt i forberedelses- og samtaleskema samt udviklingsplan-skema**

Forberedelses- og samtaleskemaet er praktisk at benytte som udgangspunkt for samtalen.

Kompetencer er viden, holdning og færdigheder, der bringes i spil. I dialogen om medarbejderens kvalifikationer og fremtidige opgaver kan tidligere erhvervede kompetencer inddrages.

Medarbejderens personlige og faglige udvikling for at kunne løse de kommende arbejdsopgaver kan tilgodeses på forskellige måder. En vej er kurser og egentlige uddannelsesforløb. Andre veje kan være tilpasset/ ændret jobindhold, videndeling i form af f.eks. kollegial supervision og intern undervisning, og ændrede samarbejdsformer i form af f.eks. projektarbejde, teamarbejde, jobsparring mv.

Ved samtalens afslutning udfyldes i fællesskab skema med aftale om konkrete ønsker og / eller udviklingsmål (udviklingsplan-skemaet). Aftalen skal indeholde en plan for, hvordan målene kan nås, og aftalen underskrives af begge parter. Det skal fremgå, hvilken del af aftalen, der er endelig, og hvilken del, der er afhængig af, at menighedsrådet først skal godkende f.eks. et kursus. – Både medarbejder og kontaktperson / kirkegårdsleder har et ansvar for løbende gennem året at følge op på udviklingsplanen, herunder at aftalte tiltag gennemføres.

#### **Andet**

Der kan drøftes løn under samtalen, men ikke indgås aftaler herom. Overenskomstansatte medarbejdere har mulighed for hvert år inden den 15. september via egen fagforening at anmode menighedsrådet om en egentlig lønforhandling.

#### **Evalueringskema – vedlagt**

Med henblik på til stadighed at forbedre MUS, bedes medarbejderen senest 4 uger efter samtalen, evt. anonymt, udfylde og aflevere et evalueringskema til kontaktpersonen / kirkegårdslederen. På kirkens årlige medarbejdermøde i februar måned vil MUS være et fast punkt på dagsordenen med en drøftelse af bl.a. årets indsats for kompetenceudvikling og en evaluering af årets MUS.