

# Inspiration til spørgsmål under samtalen

## Trivsel og arbejdsmiljø

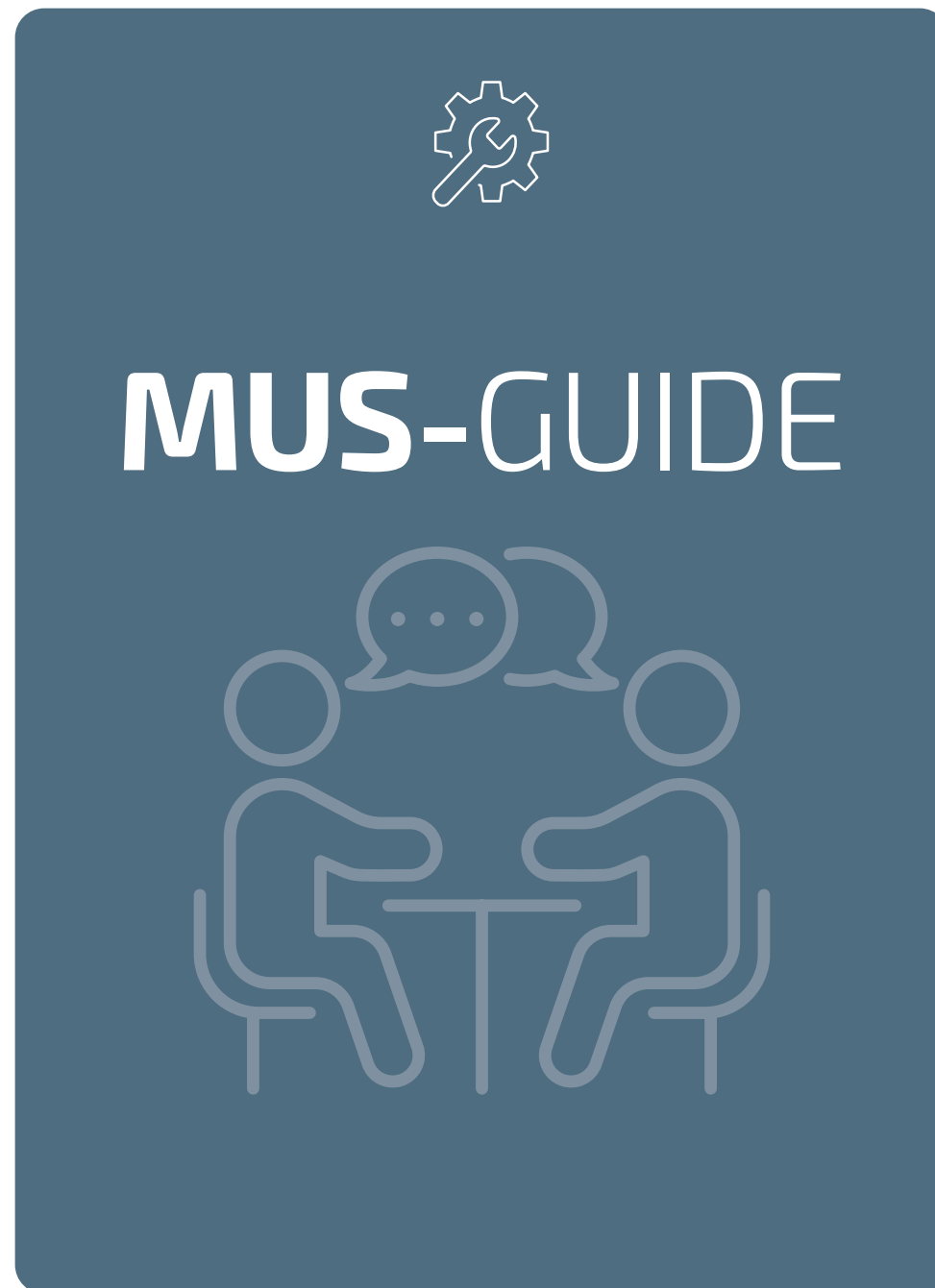
- Hvordan har du oplevet din trivsel på arbejdspladsen det seneste år?
- Hvordan har samarbejdet med dine kolleger fungeret?
- Hvordan trives du i forhold til arbejdsbelastning og tempo i butikken?
- Er der noget ved arbejdsmiljøet (fysisk eller psykisk), som vi kan forbedre for at gøre din hverdag bedre?
- Er der noget, vi skal være særligt opmærksomme på i forhold til din trivsel eller arbejdssituation?
- Hvordan har du oplevet balancen mellem arbejde og fritid?

## Faglig udvikling og arbejdsopgaver

- Er der nogle kompetencer eller færdigheder, du gerne vil udvikle?
- Føler du, at du modtager tilstrækkelig feedback på dit arbejde?
- Er der noget, du ønsker mere klarhed omkring i forhold til dine arbejdsopgaver eller ansvarsområder?
- Er der noget, du kunne burde mere eller mindre af?
- Hvordan foretrækker du at modtage feedback?

## Fremadrettede mål og udviklingsplaner

- Hvad ser du som dine vigtigste mål for det kommende år?
- Er der noget, du ser frem til eller er bekymret for i fremtiden?
- Hvordan kan vi sammen sørge for, at du når dine mål?
- Har du brug for, at vi aftaler endnu et opfølgingsmøde?



# Guide til MUS-samtalen

**MUS-samtalen afholdes én gang om året. I samtalen tages der udgangspunkt i de oplevelser, som både medarbejder og leder har gjort sig i løbet af det seneste år.**

Guiden er opdelt i tre sektioner, som hjælper lederen med at skabe struktur for samtalen - hvad der skal ske inden, under og efter samtalen.

Under hver sektion findes der anbefalinger eller specifikke spørgsmål, som lederen kan tage udgangspunkt i når, der skal afholdes MUS-samtale.



# START

**1. Inden samtalen:** Både leder og medarbejder bør forberede sig ved at reflektere over det seneste års opgaver, trivsel og udviklingsområder. Det kan være nyttigt at notere specifikke oplevelser eller spørgsmål, som skal drøftes under samtalen.

**2. Under samtalen:** Lederen strukturerer samtalen ud fra disse tre temaer:

- Trivsel og arbejdsmiljø
- Faglig udvikling og arbejdsopgaver
- Fremadrettede mål og udviklingsplaner

Under hvert tema findes nogle specifikke spørgsmål, som lederen kan tage udgangspunkt i undervejs i samtalen (se næste side).

I samtalen kan leder løbende give medarbejderen indblik i lederens oplevelse af og feedback til medarbejder. Husk altid at inddrage både punkter, hvor medarbejderen klarer sig rigtig godt og punkter, hvor medarbejderen kan udvikle sig.

**3. Efter samtalen:** Afslut samtalen med at opsummere de vigtigste punkter og mål for det kommende år. Det er vigtigt, at både leder og medarbejder er enige om de næste skridt.

Samtalen afsluttes med at give medarbejderen mulighed for at stille opfølgende spørgsmål.

Ved at følge denne guide kan ledere skabe en struktureret og meningsfuld MUS-samtale, der fremmer både medarbejderens trivsel og faglige udvikling.