



SAMTALEGUIDE TIL MUS

Ph.d.-studerende

Indledning

En god medarbejderudviklingssamtale (MUS) begynder med en god forberedelse. Forud for samtalen anbefales det at læse vejledningen. Denne samtaleguide er vejledende, og spørgsmålene er til inspiration. Målet er en flydende samtale, hvor leder og ph.d.-studerende hver især stiller de spørgsmål, der falder naturlige. Dog anbefales det, at samtalen som minimum kommer omkring de tre hovedtemaer:

1. Siden sidst - et godt afsæt til at tale om fremtiden
2. Trivsel og arbejdsglæde
3. Fremtidige opgaver og kompetenceudvikling

Det anbefales, at samtalen indledes med en afstemning af forventninger og ønsket udbytte. Under hvert hovedtema i samtaleguiden gives en række forslag til underspørgsmål. Samtalen afsluttes med, at de fælles aftaler opsummeres i et aftaleskema.

Husk, at MUS er en gensidig udviklingssamtale med et fremadrettet fokus. MUS er ikke en erstatning for løbende dialog og feedback mellem leder og ph.d.-studerende i det daglige

Indledning af MUS: Forventninger til samtalen

Samtalen indledes med, at leder og ph.d.-studerende fremsætter og afstemmer de temaer, de ønsker at lægge særlig vægt på. Det kan eksempelvis gøres således:

- a. Lederen sætter rammen for samtalen ved at fortælle om varighed, indhold og eventuel vægtning af emnerne/særligt fokus og det forventede udbytte
- b. Ph.d.-studerende tilføjer sine forventninger til udbytte og evt. særlige temaer, som han/hun ønsker at drøfte
- c. I fællesskab aftales vægtningen af emnerne og disponering af tid til de enkelte temaer

Hovedtema 1: Siden sidst - et godt afsæt til at tale om fremtiden

En dialog om hvilke arbejdsoplevelser og udfordringer, der har været det sidste år, kan give jer en fælles forståelse af, hvad der virker og hvad der evt. skal gøres anderledes i det kommende år. Her lægges også op til, at leder og medarbejder giver hinanden feedback på, hvordan man er lykkedes dels med varetagelse af opgaverne og dels med ledelsen. Se 'Vejledning til MUS' for hvordan feedback kan afleveres konstruktivt.

- a. Aftaler, der blev indgået i forbindelse med sidste MUS – hvordan er de blevet fulgt op, og hvilken effekt har det haft?
- b. Hvilke dele af dit arbejde som ph.d.-studerende her på instituttet/enheden giver dig størst arbejdsglæde?
Hvorfor netop disse dele?
- c. Hvilke faglige og samarbejds-mæssige opgaver og udfordringer har du haft det seneste år?
- d. Er opgaverne løst tilfredsstillende? - Hvilke kompetencer har du evt. savnet?
- e. Lederens feedback til den ph.d.-studerende på opgaveløsningen og udviklingspunkter.
Kan vinkles så man sætter fokus på, hvad man gerne vil have mere eller mindre af.
- f. Ph.d.-studerendes feedback til lederen på den oplevede ledelse og udviklingspunkter.
Kan vinkles så man sætter fokus på, hvad man gerne vil have mere eller mindre af.

Som afrunding på punktet drøftes det, om dialogen gav anledning til faglige eller personlige udviklingsmål eller øvrige aftaler, der skal anføres i aftaleskemaet.

Hovedtema 2: Trivsel og arbejdsglæde

Trivsel er et centralt tema i en MUS og vigtig for at kunne udføre sit arbejde tilfredsstillende, udvikle sig og nå sine mål. Dialogen kan f.eks. tage udgangspunkt i disse spørgsmål:

Trivsel og arbejdsglæde

- a. Hvad motiverer og inspirerer dig i dit uddannelsesforløb?
- b. Hvordan trives du med at være ph.d.-studerende?
- c. Hvad gør enheden/instituttet/AU til en attraktiv arbejdsplads for dig som medarbejder?
- d. Hvad kan forbedres?
- e. Oplever du en fornuftig balance mellem arbejdsliv og fritid?

Trivsel og samarbejde

- f. Hvordan fungerer den forskningsgruppe, du tilhører?
- g. På hvilke områder fungerer samarbejdet godt med andre ansatte?
- h. Hvordan er din relation til andre ph.d.-studerende (fagligt, socialt)?
- i. Hvordan oplever du generelt stemningen på instituttet/enheden?
- j. Hvad gør du selv for at bidrage til gode samarbejdsrelationer?
- k. Er der nogen, som du har behov for at samarbejde mere eller anderledes med (internt eller eksternt)?
- l. Hvad vil du gerne have mere eller mindre af i min ledelse, for at din trivsel bliver endnu bedre?
- m. Hvordan oplever du samarbejdet med din hovedvejleder?
- n. Fungerer vejledningen, som du ønsker (hyppighed, form)?
- o. I hvor høj grad føler du, at dine synspunkter, forslag og evt. problemer bliver hørt og taget alvorligt?
- p. Har du forslag til styrkelse af dit samarbejde med dine vejledere?

Som afrunding på punktet drøftes det, om dialogen gav anledning til faglige eller personlige udviklingsmål eller øvrige aftaler, der skal anføres i aftaleskemaet.

Hovedtema 3: Fremtidige opgaver og kompetenceudvikling

Fokus er på faglig udvikling inden for forskning og undervisning samt på fremtidig karriere. Her er et udvalg af spørgsmål, som kunne være relevante at stille. Leder og ph.d.-studerende opfordres til selv at vælge de vigtigste ud.*Forskning*

- a. Hvordan vil du vurdere din generelle faglige udvikling?
- b. Er tempoet passende til dine ambitioner?
- c. Hvad er vigtigt for dig at nå inden for de næste 5 år?
- d. Har du god faglig kontakt til andre forskere end din vejleder?
- e. Har du det netværk, som du har brug for?
- f. Hvilke opgaver synes du bedst om?
- g. Hvilke opgaver synes du mindst om?

Undervisning

- h. Hvordan har du det med at undervise?
- i. Føler du dig rustet til opgaven?
- j. Føler du, at du får den opbakning og støtte, som du har brug for?
- k. Hvordan oplever du dit samspil med de studerende?

Fremtiden

- l. Hvilke karriere- og udviklingsmuligheder finder du interessante (internt og eksternt)?
- m. Hvad motiverer dig i dit job- og karrierevalg?
- n. Hvad er dine mål for dit projekt det kommende år?
- o. Hvilke planer og ønsker har du for din faglige vedligeholdelse og udvikling det næste år (kurser, konferencer, projektarbejde og lign.)?

Som afrunding på punktet drøftes det, om dialogen gav anledning til faglige eller personlige udviklingsmål eller øvrige aftaler, der skal anføres i aftaleskemaet.

Konklusion og aftale

Efter endt samtale aftales det, hvad der skal skrives ned i aftaleskemaet, hvem der følger op og hvornår. Samtaleskemaet kan evt. udfyldes i fællesskab som afslutning på samtalen. Alternativt udfylder den ph.d.-studerende skemaet og opbevarer det efter lederens godkendelse.