|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | |  | **HR-afdelingen** Fredrik Bajers Vej 7F 9220 Aalborg Ø  Rev. 11. jan. 2017 | |

**MUS-skema for VIP med (forsknings)ledelsesansvar**

1. **Siden sidst – tilbageblikket som udgangspunkt for den fremadrettede dialog**

Hvordan er det forgangne år gået? Hvad ville du, og opnåede du det, du ville? Er der sket uventede ting for dig? Har du haft særlige udfordringer i årets løb og hvordan har du tacklet dem? Er du tilfreds – med dig selv, din indsats, anerkendelsen af dig?

Din leders feedback til dig - hvordan ser din leder på dig og din indsats på arbejdet? Din feedback til din leder - får du den støtte og opbakning fra din leder, som du har brug for?

1. **Arbejdsopgaver**
   1. *Forskning og formidling*

Du bedes ganske kort præsentere din forskning og/eller formidling de seneste par år. Hvilke faglige/forskningsmæssige perspektiver finder du særligt interessante? Hvordan ser du dig selv om en del af instituttets/afdelingens forskningsprofil – nu og fremover?

Har du de kolleger og samarbejdspartnere at forske sammen med, som er nødvendige for at drive din forskning fremad på en god måde?

Er rammebetingelserne for din forskning gode og stimulerende?

* 1. *Undervisning*

Hvilke undervisningsmæssige udfordringer har du særligt hæftet dig ved? Er rammebetingelserne for din undervisning i orden?

Hvad gør du for at vedligeholde og udvikle dine undervisnings- og vejledningskompetencer?

Hvad gør du for at udvikle og vedligeholde dine PBL-kompetencer? Er der særlige udfordringer forbundet med udvikling og vedligeholdelse af dine PBL-kompetencer? Har du udfordringer med at få den undervisning, du gerne vil have/skal have?

Samtalen tager udgangspunkt i din undervisningsportfolio.

* 1. *Initiering af og deltagelse i ekstern virksomhed*

Du bedes ganske kort præsentere din status mht. hjemtagning af eksterne midler de seneste par år. Hvad er lykkes særlig godt, hvilke udfordringer ser du, og hvordan ser du på mulighederne for ekstern finansiering fremover?

Hvordan kan du fremadrettet bidrage til instituttets/afdelingens eksterne virksomhed?

* 1. *Forskningsledelse*

En kort status over dig selv som forskningsleder.

Hvordan går det? Hvad lykkes? Hvilke udfordringer er der? Er der forhold, vi skal arbejde på at forbedre/ændre det kommende år?

1. **Trivsel og samarbejde**

Oplever du dit job som spændende og berigende – eller snarere som en belastning? Hvordan er dit samarbejde med kollegerne (både VIP og TAP)? Hvilke muligheder oplever du at have for at påvirke instituttets/afdelingens udvikling? Er der balance mellem dine arbejdsopgaver og din arbejdstid? Er der harmoni mellem dit arbejde og dit øvrige liv? Hvad er vigtigt for din personlige trivsel, dit professionelle engagement og din effektivitet?

1. **Årets særlige strategiske tema(er) (udvalgt efter drøftelse i samarbejdsudvalget)**

Hvordan kan du bidrage til at opfylde instituttets/afdelingens særlige strategiske mål i år? Hvad skal vi særligt have fokus på for at kunne udfylde det/dem? Har du brug for særlig kompetenceudvikling eller anden form for støtte og samarbejde i den forbindelse?

1. **Fremtiden**

Hvor ser du muligheder for at udvikle dit nuværende job? Hvilke karriereplaner har du – på kort og længere sigt? Har du behov for støtte fra instituttet/afdelingen for yderligere at kunne udvikle dig fagligt og/eller personligt?

* 1. Hvis du er fyldt 55 år – har du gjort dig tanker om, om dit arbejde og dine arbejdsforhold skal se anderledes ud i takt med, at du bliver ældre (fx pensionstidspunkt og/eller ønske om en seniorordning med nedsat charge, nedsat tid, senior-fridage)[[1]](#footnote-1)?

## Udviklingsplan/aftaleskema for (medarbejders navn)

MUS afholdt (dato):

Hovedlinjer i samtalen (evt.):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Aftale - formål | Hvad skal der ske? | Hvornår skal det ske? | Hvornår skal der følges op? | Hvem er ansvarlig? |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Dato: Dato:

Medarbejders underskrift Leders underskrift

1. Jf. AAU’s seniorpolitik (aftale 3.08) er seniorsamtaler obligatoriske på AAU, fra medarbejderen fylder 60 år, og kan gennemføres, når lederen eller medarbejderen ønsker det, fra medarbejderen fylder 55 år. Seniorsamtalen kan være en integreret del af MUS eller en selvstændig samtale. [↑](#footnote-ref-1)