

godialog_

Godialog i kulturinstitutioner er et webværktøj, der sikrer, at alle medarbejdere i en kulturinstitution får en god udviklingssamtale og en udviklingsplan.

Hvordan sikrer man kvalitet i MUS?

Evalueringer af medarbejderudviklingssamtaler viser, at indholdet i samtaleskemaet, opfølgning på gamle aftaler og afstemningen af forventninger til kompetenceudvikling har stor betydning for det udbytte ledere og medarbejdere får af MUS. Vi har i Godialog i kulturinstitutioner forsøgt at følge anbefalingerne fra evalueringerne. Godialog benytter:

Anerkendende samtaler

Samtaleskemaet understøtter en anerkendende samtale, hvor der tages udgangspunkt i medarbejderens oplevelser og historier. Derfor indeholder samtaleskemaet flere spørgsmål, der opfordrer medarbejderen til at fortælle om forskellige arbejdssituationer, der har fungeret godt og reflektere over hvordan de kan fastholdes. Institutionen kan selvfølgelig ændre vores spørgsmål og også vælge at benytte helt andre spørgsmål.

Individualiserede samtaleskemaer

Alle samtaleemner skal *ikke* behandles med lige stor vægt. Leder og medarbejder skal koncentrere sig om de emner, som den enkelte medarbejder og/eller lederen finder væsentlige. Derfor kan lederen ændre standard samtaleskemaet og derfor får medarbejderne mulighed for at kommentere samtaleskemaet inde i Godialog. Den enkelte medarbejder angiver, hvilke af emnerne i samtaleskemaet han/hun finder særlig vigtige at få en dialog om ligesom medarbejderen kan tilføje nye samtaleemner.

Institutionens udfordringer som samtaleemne

Samtaleemnerne skal reflektere de skiftende udfordringer og dagordener, der er aktuelle i institutionen. Derfor kan lederen ændre samtaleskemaet forud for hver MUS og derfor udsender vi hvert år i januar en anonymiseret liste over de nye emner, som kulturinstitutionerne har taget op ved MUS. Det giver erfaringsmæssigt værdifuld inspiration til at sætte nye dagordener på samtaleskemaet.

Realistiske forventninger til kompetenceudvikling

Det er snarere undtagelsen end reglen at en kulturinstitution har økonomi til at sende en medarbejder på kursus. Derfor fokuserer Godialog på at der indgås udviklingsaftaler, hvor omdrejningspunktet er den udvikling som varetagelse af forskellige opgaver og deltagelse i et projekt kan give.

Opfølgning på gamle aftaler

Der skal følges systematisk op på forrige års MUS-aftaler. Derfor får den ansvarlige for en aftale (leder eller medarbejder) en mail, når deadline for en aftale nærmer sig, og medarbejderen bliver bedt om at afkrydse, hvilke aftaler der er gennemført/ikke gennemført således, at oplysning herom indgår i samtaleskemaet.

Hvordan opretter man medarbejdere?

Godialog skal indstilles, så den passer til institutionen.

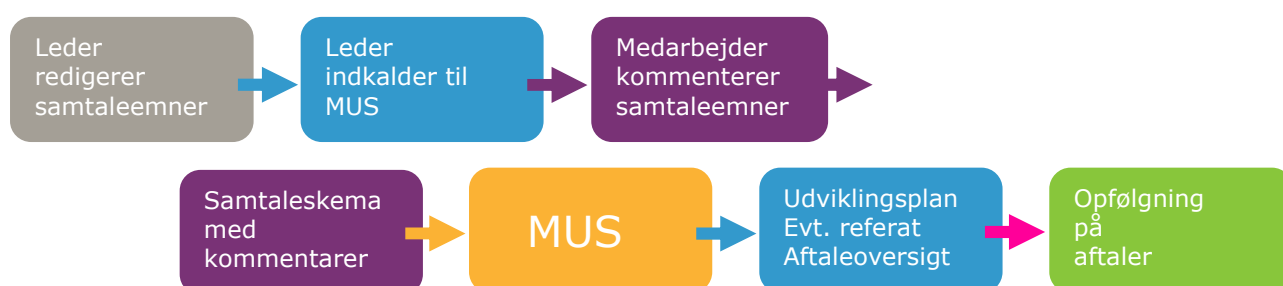
I institutioner med én leder, får lederen et password. Herefter kan lederen oprette sine medarbejdere og rette samtalskemaet, så det passer til de dagordener, der måtte være relevante.

I institutioner med flere ledere, skal der udpege en HR-ansvarlig, som vil få et administratorpassword.

Den HR-ansvarlige skal:

- Oprette de enheder institutionen består af.
- Oprette lederen og medarbejderne i hver enhed.
- Tjekker om I er tilfreds med standard samtalskemaet. Hvis ikke retter I det til.

MUS-processen



1. Før MUS

Den enkelte leder går ind i sin MUS-oversigt og klikker på den medarbejder, der skal til MUS. Medarbejderen får en mail med et link til Godialog.

Medarbejderen logger på Godialog og giver sit input til MUS:

- Markerer de spørgsmål i samtalskemaet, som medarbejderen finder vigtige at tale om.
- Tilføjer evt. andre emner, som medarbejderen ønsker at få en dialog om.

Herefter printer leder og medarbejder et samtalskema, med medarbejderens input til samtalen og en oversigt over forrige års aftaler.

2. MUS-samtalen

Leder og medarbejder afholder MUS med udgangspunkt i samtalskemaet. Ved afslutning af samtalen noteres de aftaler, der er indgået, på Godialog. Aftalerne kan evt. suppleres med et referat.

3. Efter MUS

Efter MUS kan man printe medarbejderens udviklingsplan med de indgåede aftaler. I løbet af året kan leder og medarbejder logge sig ind på Godialog, se aftalerne og angive om aftalerne er gennemført. Udviklingsplanerne gemmes i et arkiv.

Priser

210 kr. pr. bruger pr. år, max 10.000 kr. pr. år