

# Uddybning af det teoretiske afsæt for Børn og Unges MUS/LUS

*I denne vejledning uddybes det teoretiske afsæt for Børn og Unges MUS/LUS-materiale. I vejledningen omtales, for nemheds skyld, kun MUS samt 'medarbejderen' og 'lederen' i en MUS-kontekst, men principperne er de samme for Børn og Unges LUS-materiale.*

## Vitaliseringsmodellen

Børn og Unges MUS tager afsæt i vitaliseringsmodellen, som er udviklet af Jan Tønnesvang. Vitaliseringsmodellen er en del af KvaS-Vital, som er en fælles forståelsesramme i Børn og Unge. Vitaliseringsmodellen beskriver fire grundlæggende psykologiske behov, der har betydning for medarbejderes trivsel, motivation og udvikling i arbejdslivet. Alle fire behov er i Børn og Unges MUS rettet mod et organisatorisk perspektiv som strategisk ramme for samtalen. Spørgsmålene relaterer sig både til den enkelte medarbejder, men også medarbejderen som del af den lokale arbejdsplads og af Børn og Unge.

Nedenstående er en uddybning af de fire behovsdimensioner i Børn og Unges MUS – som en uddybning til samtaleguiderne.

## Mestring

***"Mestring handler om dine faglige kompetencer i forhold til dit arbejde, og hvordan du bidrager til den fælles kerneopgave."***

Børn og Unge har brug for medarbejdere, der besidder de rette faglige kompetencer for at løfte den fælles kerneopgave.

Medarbejderen har behov for at opleve at mestre sine daglige arbejdsopgaver og opleve, at ens evner, talenter og færdigheder bidrager positivt til kerneopgaven. Der skal være mulighed for fortsat at udvikle sig uanset erfaring.

Udvikling skabes ved, at medarbejderens faglige kompetencer anvendes og udvikles - til gavn for kerneopgaven. Det kan være via nye opgaver og udfordringer, men også gennem andre måder at løse nuværende opgaver på. Det kan også være via egentlig kompetenceudvikling.

**Nøgleord:**

- Aktuelle arbejdsopgaver
- Valg af arbejdsmetoder
- Styrker og udfordringer
- Resultater og effekt
- Faglig viden, erfaringer og kompetencer
- Bidrag til den fælles kernopgave
- Udvikling af kompetencer

## Mening

---

***”Mening handler om at se mening med og retning for dit arbejde og opleve, at du bidrager til opfyldelsen af de fælles værdier og visioner.”***

Børn og Unge har brug for medarbejdere, som arbejder efter de fælles visioner og det fælles værdigrundlag, som blandt andet er beskrevet i Børne- og ungepolitikken. Det skal være meningsfuldt at arbejde i Børn og Unge.

Medarbejderen har behov for at kunne orientere sig mod noget, der viser retning og større mening. At kunne se egne opgaver i den store sammenhæng – og vide hvordan egne opgaver bidrager til de fælles målsætninger.

Udvikling skabes ved, at medarbejderen oplever en meningsgivende retning for arbejdet. Det kan være via relevante og meningsfulde strukturer og organiseringer, via et retningssgivende værdigrundlag, via forbilleder og noget at se op eller frem til. Herigennem skabes motivation og engagement.

**Nøgleord:**

- Klare visioner og mål for opgaveløsningen.
- Tydelig retning for opgaveløsningen.
- Klar rolle- og ansvarsfordeling.
- Samspil mellem medarbejderens værdier og organisationens værdier.
- Oplevelsen af meningsfuldhed i opgaveløsningen.
- Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ønsker til arbejdsliv og karriere.

## Samhørighed

---

***”Samhørighed handler om fællesskab og samarbejde, og hvordan du bidrager til at dele viden og erfaringer.”***

Børn og Unge har en vision om Stærkere fællesskaber, hvor vi gennem deling af viden og erfaringer sammen bliver bedre til at finde de bedste løsninger for børnene og de unge. Vi vil fremme trivsel, samarbejde og et godt arbejdsmiljø.

Medarbejderen har behov for at have sociale relationer i sit arbejdsliv og at være en del af faglige fællesskaber, hvor man oplever tilhør og tolerance.

Udvikling skabes ved, at medarbejderens relationer styrkes. Det kan være ved at indgå i opgavefællesskaber på arbejdspladsen og på tværs af arbejdspladser. Det kan blandt andet gøres ved at skabe rammer for videndeling, feedback og sparring. Og gennem oplevelsen af samhørighed med andre i arbejdslivet.

**Nøgleord:** Fællesskab og samhørighed på arbejdspladsen.  
Deling af viden, erfaringer og refleksioner om opgaveløsningen.  
Samarbejde på tværs.  
Relationel koordinering.  
Samarbejde med kolleger, nærmeste leder, børn/unge, forældre og øvrige samarbejdspartnere.

## Autonomi

---

*"Autonomi handler om dig som person, og hvordan dit personlige potentiale bliver værdsat og kommer arbejdspladsen til gavn."*

Børn og Unge har brug for, at alle medarbejdere bliver den bedste version af sig selv i forhold til at indgå i fællesskaber og bidrage til kreative og udviklende løsninger i forhold til den fælles kernopgave.

Medarbejderen har behov for at blive set, anerkendt, forstået og respekteret for sin særlige stil og sine talenter samt måden at udtrykke sig på.

Udvikling skabes ved, at medarbejderens personlige potentialer i forhold til at indgå i fællesskabet og opgaveløsningen bliver værdsat og anerkendt. Det udvikler professionel selvtillid og positivt selvværd og styrker tillid og robusthed.

**Nøgleord:** Anerkendelse og værdsættelse.  
Involvering i beslutninger.  
Indflydelse på opgaver og arbejdsmetoder.  
Mulighed for at udnytte ens potentiale.  
Mulighed for at være den man er.