

# Gør MUS til et strategisk værktøj

Ret henvendelse til 2RF og få bistand og inspiration til jeres proces






# Strategisk MUS – hvorfor – hvordan ?

1. MUS skal give værdi og mening for både medarbejder, leder og hele organisationen.
2. Strategisk MUS bidrager til at give værdi og mening:
  - hvis samtalen giver medarbejderne ejerskab til organisations mål
  - hvis den *enkelte* medarbejder kan se, hvordan netop hans/hendes arbejde bidrager til, at målene nås
  - hvis de aftaler, der indgås under MUS *både* understøtter den enkelte medarbejders udvikling og organisationens mål
  - hvis ledelsesgruppen og de enkelte enheder efter MUS får info om, hvilke aftaler der er indgået for at understøtte de forskellige mål og har en dialog herom.
3. Fungerer jeres MUS-koncept i forhold til det, I gerne vil ha' ud af MUS?
4. Hvordan foregår opfølgningen efter MUS?  
Hvordan evaluerer I brugen af MUS i organisationen?

# Anbefalinger til en god MUS-proces

1. Før – under og efter er vigtig i alle sammenhænge.
2. Det er et ledelsesansvar at sikre en god praksis ved MUS
3. Det er et fælles ledelsesansvar at bruge MUS strategisk.
4. Forbered jer både fælles og individuelt til MUS, gennemfør MUS og følg op på det.
5. Ledernes kompetencer er altafgørende for, at det bliver en succes.



Hvordan giver  
MUS værdi for  
hele  
organisationen?

Gør det til en vane at forholde jer til følgende spørgsmål:

1. Hvilke resultater ønsker I at opnå?
2. Hvilke tegn vil I lede efter, når I skal vurdere, om resultaterne er opnået?
3. Hvilken ændret praksis har I fået, og hvordan vil I sikre at den nye praksis fortsætter?

## Forståelse for organisationens strategiske mål

- For at den enkelte medarbejder kan byde ind med relevante udviklingsønsker, er det nødvendigt at kende udfordringerne og retningen for organisationen - strategien og visionen - og kunne se sig selv i det store billede!
- Hvor vil vi gerne bevæge os hen som organisation?
- Hvad er vores mål?
- Hvad skal der til, for at vi kan komme derhen?
- Hvordan formidler I strategi og vision til medarbejderne?
- Hvilke fora hos jer drøfter, hvilken kompetenceudvikling der er behov for, når målene skal nås?

MUS er et organisationsudviklingsværktøj

Se MUS som en proces med 3 faser

- **1. Før MUS**
  - Det strategiske ophæng
- **2. MUS-samtalen**
  - Velkommen til fremtiden

**3. MUS-opfølgning og evaluering**

Den fælles og individuelle opfølgning.



Opfølgning  
på MUS –  
hvordan?

**Hvad gør vi, for at MUS skaber bevægelse for den enkelte og for virksomheden?**

- **Opsamling på de enkelte samtaler/aftaler**
  - Leder og medarbejder – sikre, at der sker en udvikling og den er på rette vej.
- **Opsamling på afdelings-/teamniveau**
  - Ledelsen får overblik over behov for en indsats.
  - Åbenhed, accept og bevidsthed om, hvordan man i afdelingen/teamet kan bruge hinanden.
- **Opsamling på arbejdspladsniveau**
  - Ledelsesgruppen – høste strategisk information og ideer fra medarbejderne og dele viden, tendenser og erfaringer.
  - Samarbejdsudvalg – evaluering og justering af brugen af MUS.
  - Koordinering af de samlede udviklingsplaner.

# Spørgsmål, som vi tilbyder at være med til at give jer løsninger på

- Hvordan sætter I MUS-runden i gang hos jer?
- Fungerer jeres MUS-koncept i forhold til det I gerne vil ha' ud af MUS?
- Hvordan hænger MUS sammen med arbejdspladsens strategi, mål og opgaver?
- Hvornår ligger MUS i forhold til andre aktiviteter på arbejdspladsen?
- Hvordan bliver leder og medarbejder "klædt på" til MUS?
- Hvordan foregår opfølgningen efter MUS?
- Hvordan evaluerer I brugen af MUS på arbejdspladsen?
- Har samarbejdsudvalget drøftet, hvad I vil ha' ud af MUS?
- Anbefalinger til revision af MUS-konceptet og henvisning til mulig leverandør af digitale løsninger.

Det er gennem den fælles samtale mellem centrale aktører på arbejdspladsen, at vi når frem til den rette løsning!