



MUS – MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALEN – årets vigtigste samtale mellem leder og medarbejder

Udviklingen i dag går i lyn tempo, og det betyder konstant forandring for både virksomhed og medarbejder. Livslang læring og udvikling er derfor blevet et grundvilkår. MUS er stedet, hvor medarbejderen kan få forståelse for strategien og sin personlige rolle heri. Og det er stedet, hvor forventninger til opgaver og arbejdsindsats det kommende år bliver konkrete, og behov for kompetenceudvikling bliver fastlagt.

På den måde "rykker" MUS og betyder engagement, trivsel og handlekraft for medarbejderen – og bedre bundlinje for virksomheden.

HVORFOR MUS?

– DER ER FORDELE BÅDE FOR VIRKSOMHED OG MEDARBEJDER

MUS bør betragtes som et vigtigt ledelsesværktøj, der sikrer sammenhæng mellem virksomhedens strategiske ressourcer og anvendelsen af de menneskelige ressourcer. Og dermed er MUS årets vigtigste samtale mellem leder og medarbejder.

MUS handler om at sætte udvikling og udviklingsprocesser i gang, som bedst mulig støtter op om virksomhedens strategiske mål. Så derfor bør såvel leder som medarbejder gå til samtalen med det mål for øje, at der er tale om en strategisk vigtig samtale, som skal bidrage til at skabe merværdi for virksomheden – og for den enkelte medarbejder.

MUS er meget mere end en enkeltstående samtale. Det er et redskab til løbende at udvikle både medarbejderne og virksomheden. Når MUS bruges til at skabe sammenhæng mellem virksomhedens strategi, mål og værdier på den ene side og den enkelte medarbejders indsats og kompetenceudvikling på den anden, og der arbejdes med MUS som en årlig proces, giver det mening og effekt for både medarbejdere og virksomhed.

Virksomheds-/afdelingsniveau



Medarbejderniveau



HVAD KENDETEGNER DEN VELLYKKEDE MUS-PROCES?

MUS kræver fokus hele året som en integreret del af ledelsesarbejdet og de løbende dialoger mellem leder og medarbejder. Og MUS kræver struktur i processen og forberedelse.

De seks faser i MUS-processen:

► FASE 1 - Afklaring

Hvad vil vi med MUS? Drøft, hvordan I vil bruge MUS, mål effekten og lad ledelsen melde ud, at afholdelse af MUS er vigtig.

► FASE 2 - Forberedelsen

Ledere og medarbejdere skal rustes til MUS. Klæd lederne på til at holde MUS – øvelse gør mester. Giv medarbejderen tid til forberedelse før MUS. Bed leder og medarbejder om at aftale en dagsorden for MUS en uge før samtalen, og lad eventuelt medarbejderne sparre med hindanden.

► FASE 3 - Gennemførelse af samtaler

Rammerne for samtalen er afgørende for effekten og kvaliteten af MUS. Leder og medarbejder skal kende dagsordenen, og der skal skabes et fortroligt rum uden forstyrrelse. Det er vigtigt at have afgjort, hvad der tales om i MUS, og hvordan udviklingsplanen udformes.

► FASE 4 - Opsamling og igangsætning af aktiviteter

Det er ideelt at samle op på tendenserne i MUS-runden og at koordinere og få overblik over de aftalte udviklingsaktiviteter i både afdelingen og i virksomheden: Hvad er det, der rør sig, og hvad skal vi prioritere? På den måde kan der skabes et samlet fokus på mulighederne for kompetenceudvikling og jobudvikling i det daglige arbejde.

► FASE 5 - Opfølgning (MiniMUS/midtvejssamtaler)

Langt de fleste steder bliver MUS holdt en gang om året. Der, hvor det halter, er i forhold til opfølgningen på samtalerne og de aftaler, der indgås i udviklingsplanerne. Lav nogle korte status-/midtvejssamtaler efter cirka 3-6 måneder. Her kan I konstatere, om planerne er på rette spor, og om udviklingsmålene stadig er relevante eller skal justeres.

► FASE 6 - Evaluering og justering – bliv bedre

Ledelsen bør i fællesskab samle op på og evaluere årets MUS. Det kan være både form og indhold, tilfredshed, behov for kompetenceudvikling og den samlede effekt af MUS, der evalueres.

DEN GODE SAMTALE

– EN TRÆNINGSSAG

Kan alle ledere holde en god MUS? Nej, det kan alle ledere ikke – men det kan trænes. En afgørende forudsætning for en god og udviklende MUS er, at tilliden mellem leder og medarbejder er til stede – også inden samtalen. En anden afgørende forudsætning er, at lederen signalerer, at han/hun vil MUS, og at det afspejler sig i den måde MUS omtales på og i lederens forberedelse og opfølgning. Og endelig at lederen erkender, at det at afholde en god MUS kræver gode samtalefærdigheder – og at det kan trænes.

Hav som leder fokus på:

- Den tillidsbaserede ledertilgang
- Den anerkendende tilgang
- Aktiv lytning
- Den gode spørgeteknik
- Den konstruktive feedback

► Få mere at vide om hvordan på:

itd.dk/arbejdsmarked/hr/mus-medarbejderudviklingssamtalen/

Kontakt:



Jo Madsen

Chefkonsulent

jm@itd.dk

T: 7430 3520

M: 2092 6685



Lyren 1 | DK-6330 Padborg

T: +45 7467 1233 | F: +45 7467 4317 | itd@itd.dk | www.itd.dk