

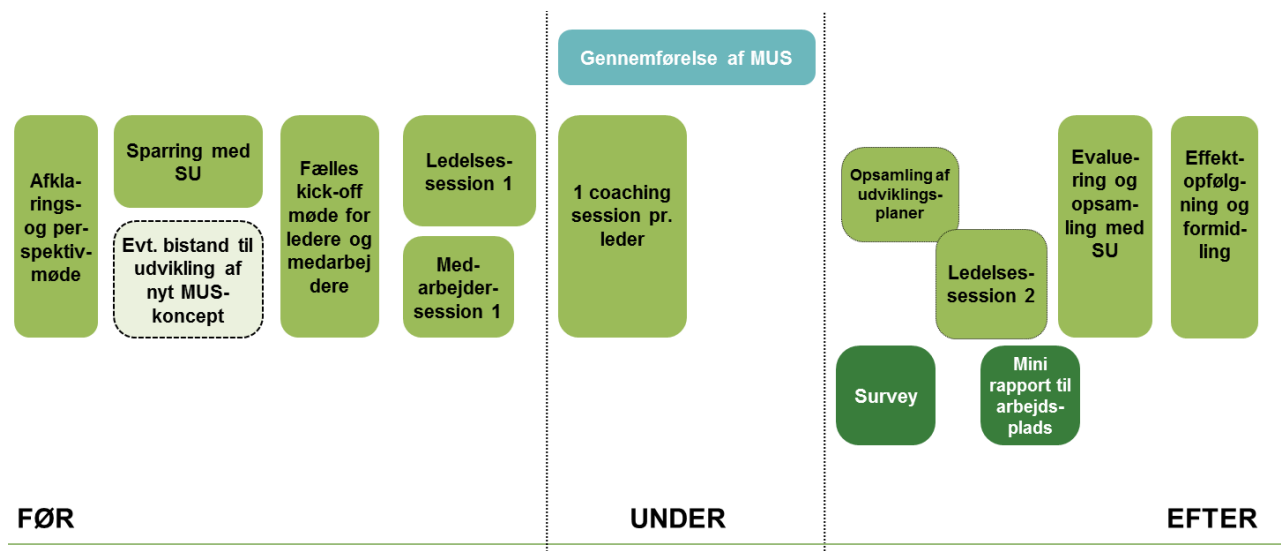
11.11.2015

Grundelementerne i forløbene under MUS med værdi 2

Moderniseringsstyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg har ved OK13 og OK15 aftalt at iværksætte en særlig indsats for at styrke værdien af medarbejderudviklingssamtalerne (MUS) i staten. Som led i en større samlet indsats er der i 2014/2015 gennemført et målrettet udviklingsforløb på udvalgte statslige arbejdspladser, som har ønsket bistand i forhold til MUS. Det er denne indsats, som nu skal videreføres på ca 40 nye statslige arbejdspladser.

Forløbet, som forestås af Kompetencesekretariatet i samarbejde med konsulentfirmaet Connector/Conmoto, består af en række grundelementer, som vil blive afpasset efter aftale med den enkelte arbejdsplads. Det er afgørende, at forløbet tilpasses den konkrete arbejdsplads behov, således at der er et aktivt ejerskab til både formål og indhold i MUS-forløbet fra såvel ledelse som medarbejderrepræsentanterne på arbejdspladsen.

Grundelementerne i udviklingsforløbet er følgende:



Indholdet af de forskellige aktiviteter er skitseret nærmere nedenfor, ligesom deltagerne i de forskellige aktiviteter samt tidsforbruget hertil er beskrevet. Alle aktiviteter foregår på arbejdspladsen.

Afklarings- og perspektivmøde

Formålet med seminaret er at præcisere, hvad det er for en effekt/værdi, som arbejdspladsens MUS- indsats skal medvirke til at skabe, herunder

- At drøfte de væsentligste strategiske indsatsområder for arbejdspladsen.
- At drøfte styrker og svagheder ved den eksisterende MUS-proces/det eksisterende koncept.
- At drøfte forventningerne til såvel ledernes og medarbejdernes rolle, og hvad de vigtigste fælles budskaber er.
- At fastlægge den konkrete deltagerkreds: Hele arbejdspladsen/dele af arbejdspladsen/de involverede ledere og medarbejdere.
- At fastlægge grundelementerne i og en tidsplan for forløbet, herunder tidspunktet for afholdelse af MUS.

Deltagere: Øverste leder, en medarbejderrepræsentant, den lokale projektleder og konsulenter fra Connector/Conmoto og Kompetencesekretariatet.

Tid: 2 timer.

Sparringsmøde med samarbejdsudvalget

Formålet med mødet er at forberede den samlede MUS-indsats på arbejdspladsen ved bl.a.

- At drøfte arbejdspladsens MUS-proces (årshjul) og sammenhæng til arbejdspladsens strategi.
- At afklare eventuelle behov for konkrete justeringer eller ændringer af MUS-koncept.
- At drøfte indholdet af det fælles kick-off-møde om MUS
- At drøfte tilrettelæggelsen og indholdet af medarbejder mødet/møder om MUS

Deltagere: Samarbejdsudvalg og konsulenter fra Kompetencesekretariatet.

Mødet kan evt. være en del af et ordinært samarbejdsudvalgsmøde.

Tid: Ca. 1-2 timer

Evt. bistand til udvikling af nyt MUS-koncept

Kompetencesekretariatet bistår gerne med inspiration til justering af det eksisterende eller udviklingen af et nyt MUS-koncept efter nærmere aftale.

Bistanden kan f.eks. være inspiration og eksempler fra andre arbejdspladser, kommentarer og forslag til eksisterende MUS-koncepter, oplæg for eller processer med mindre og af SU nedsatte arbejdsgrupper o.l.

Fælles kick-off møde for ledere og medarbejdere

Formålet med mødet er at skabe en fælles forståelse af den kommende MUS-proces blandt ledere og medarbejdere ved

- At orientere om og drøfte MUS-indsatsen på arbejdspladsen.
- At orientere om arbejdspladsens MUS-koncept og de kommende MUS-samtaler.

Dette møde kan evt. indgå som en del af et generelt personalemøde eller lignende.

Deltagere: Alle involverede ledere og medarbejdere samt evt. konsulent fra Kompetencesekretariatet.

Tid: ½-1 time

Ledelsession 1

Formålet med sessionen er at forberede lederne på gennemførelse af MUS, herunder

- At sikre en fælles forståelse for arbejdspladsens strategi, og hvordan MUS skal bidrage til arbejdspladsens og den enkeltes udvikling.
- At udvikle ledernes kompetencer til at give konstruktiv feedback på samtalerne.
- At udvikle ledernes forståelse for, hvordan man i MUS kan tage særligt højde for og have fokus på forskellige medarbejders forskellige livssituationer, eksempelvis seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet
- At skabe fælles forståelse for den gode udviklingsplan og fremgangsmåde for udarbejdelse af udviklingsplaner

Deltagere: Samtlige involverede ledere, den lokale projektleder samt konsulenter fra Connector/Conmoto og evt. Kompetencesekretariatet.

Tid: 3 timer.

Medarbejdersession(er)

Formålet med sessionen er at forberede medarbejderne på gennemførelsen af MUS ved bl.a.

- At drøfte formålet med MUS-samtalen – hvad kan den bruges til? Medarbejderne skal inspireres til at være med til at løfte MUS ind i det rum, hvor det både bidrager til den enkeltes og organisationens udvikling
- At starte den enkeltes forberedelse til MUS. Gøre medarbejderne interesserede i og kompetente til at deltage i egen MUS-samtale ud fra grundideen: Mit job, min MUS, min fremtid.

- At give medarbejderne mulighed for at give ønsker til ledelsen og gennemføre kollektiv forberedelse
- At drøfte udviklingsbehov- og udviklingsmuligheder, at genskabe troen på MUS som redskab til udvikling og tage ansvar og ejerskab til egen MUS

Deltagere: Samtlige involverede medarbejdere, evt. den lokale projektleder samt konsulent fra Kompetencesekretariatet. Hvis arbejdspladsen vurderer det hensigtsmæssigt, kan repræsentanter for ledelsen også deltage i mødet.

Der kan i forløbet og i projektplanen aftales flere medarbejdersessioner, hvis der lokalt er ønske herom.

Der kan også aftales et særligt evalueringsmøde for medarbejderne, hvis der udtrykkes ønske herom.

Det tilstræbes, at relevante tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen involveres i planlægning og gennemførelse af medarbejdersession(er).

Tid: 1½ -2 timer.

Individuelle coachingsamtaler

Formålet med coachingsamtalen er

- At give lederen sparring på personlige udviklingsmål i forhold til at gennemføre MUS.
- At give den enkelte leder personlig coaching i forhold til de specifikke udfordringer, som lederen står med i sin afdeling.

Deltagere: Ca. 5 ledere og konsulent fra Connector/Conmoto.

Tid: 75 minutter pr. samtale.

Survey

Elektronisk mini-survey (15 spørgsmål) blandt deltagende ledere og medarbejdere om MUS-runden.

Resultatet af survey opsamles af Connector/Conmoto og drøftes på ledelsession 2 samt på SUs evalueringsmøde.

Opsamling af udviklingsplaner

Arbejdspladsen laver en tværgående opsamling af de individuelle udviklingsplaner/udviklingsbehov, der er afdækket ved MUS-samtalerne.

Formålet med opsamlingen er

- At afsøge, om der er områder, hvor udviklingsplanerne viser et behov for en generel tværgående indsats med henblik på vurderinger af om og i så fald, hvilke fælles udviklingsinitiativer der bør igangsættes.

Deltagere: Øverste leder/repræsentant for ledelsen, den lokale projektleder og konsulenter fra konsulentfirmaet samt evt. konsulenter fra kompetencesekretariatet.

Tid: 1 time

Et møde om opsamling af udviklingsplaner vil almindeligvis blive afholdt i sammenhæng med ledelsessession 2.

Ledelsessession 2

Formålet med sessionen er

- At samle op på ledernes erfaringer med samtalerne og udarbejdelse af udviklingsplaner og identifikation af læringspunkter.
- At drøfte hvad der er god praksis i forhold til opfølgning på den enkelte medarbejders udviklingsplaner.
- At drøfte arbejdspladsens opsamling på tværs af medarbejdernes udviklingsplaner.
- Drøfte resultat af survey

Deltagere: Samtlige involverede ledere, den lokale projektleder samt konsulenter fra Connector/Conmoto og evt. Kompetencesekretariatet.

Tid: 2 timer.

Evaluering og opsamling i samarbejdsudvalg

Formålet med mødet er, at evaluere MUS-indsatsen, herunder

- At drøfte resultat af mini-survey om MUS-indsatsen.
- At drøfte konsulentfirmaets mini-rapport.
- At vurdere om projektplanens formål og resultatkrævier er nået, eller om man er godt på vej
- At fastlægge MUS-processen fremadrettet
- At drøfte mulighederne for at videreformidle erfaringerne til andre arbejdspladser.

Deltagere: Samarbejdsudvalg og konsulenter fra Kompetencesekretariatet.

Mødet kan evt. være en del af et ordinært samarbejdsudvalgsmøde.

Tid: 1 - 2 timer.

Effektopfølgning

Møde om effekten af indsatsen ca. ½ år efter afslutningen af forløbet.

Formålet med mødet er at drøfte, om forløbet har givet den ønskede effekt samt at sikre den fortsatte udvikling af MUS ved bl.a. at drøfte

- Har arbejdspladsen nået sine resultatmål/succeskriterier i MUS-projektet? Hvad i MUS-indsatsen har gjort en forskel eller har haft betydning/stor betydning for arbejdspladsen og medarbejderne?
- Fremadrettede konklusioner mhp. at sikre den fortsatte udvikling af MUS: Hvad vil I gøre for at sikre, at jeres nye praksis holder ved og for at understøtte, at MUS bliver stadig mere meningsfuld og værdiskabende?
- Læringspunkter og gode råd til andre arbejdspladser (generelt eller lignende arbejdspladser), som ikke har været med i MUS-indsatsen og til os?

Deltagere: Samarbejdsudvalg eller øverste ledelse og medarbejderrepræsentanter samt konsulenter fra Kompetencesekretariatet.

Mødet kan evt. være en del af et ordinært samarbejdsudvalgsmøde, men kan også af SU delegeres til et mindre forum. Der skal dog altid medvirke repræsentanter for såvel den øverste ledelse som medarbejderne.

Forud for effektmødet udfylder arbejdspladsen en kort evalueringsrapport til Kompetencesekretariatet.

Tid: 1 - 2 timer.

Samlet tidsforbrug

Tabel 1: Tidsforbrug pr. aktivitet (timer)

Aktivitet/Deltager	Øverste ledelse*	Leder, der holder MUS	Tillidsrepræsentant	Medarbejder
Afklarings- og perspektivmøde	2		2	
Møde i SU	1-2**		1-2**	
Kick-off møde	½-1	½-1	½-1	½-1
Ledelsessession 1	3	3		
Medarbejdersession			1½ - 2	1½ - 2
Individuel coaching		1 1/4		
Opsamling af udviklingsplaner	(1-2)	(1-2)		
Ledelsessession 2	2	2		
Evaluering i SU	1 - 2**		1 - 2**	
Effektopfølgning	1- 2 **		1- 2**	
I alt	11½ - 16	7 3/4	7 - 11	2 - 3

* Øverste ledelse eller repræsentant for øverste ledelse.

** Mødet kan være en del af et ordinært SU-møde.

Ud over tiden til de nævnte aktiviteter skal der beregnes tid til forberedelse samt gennemførelse af MUS-samtalerne.