

Tag temperaturen på MUS-effekten



TEST

Svar på spørgsmålene så godt du kan – og tænk ikke for meget over svarene.

Der spørges flere steder ind til, hvad lederne og medarbejderne gør og mener, og det kan være svært at svare på, hvis man ikke selv er i den kategori, som spørgsmålet drejer sig om. Svar som du oplever eller vurderer situationen og "den anden", det er ikke en videnskabelig måling, men et opspil til dialog.

Kun lederne og medarbejderne selv ved f.eks., om de er godt forberedte til samtalen. Men "den anden" – hhv. medarbejderen og lederen - har en oplevelse heraf – og selvom den ikke nødvendigvis er rigtig, er oplevelsen relevant for en drøftelse af, hvordan det står til med MUS.



**KOMPETENCE
SEKRETARIATET**

Spørgsmål	Aldrig	Sjældent	Af og til	Som oftest	Altid
-----------	--------	----------	-----------	------------	-------

Gennemføres MUS og er den forberedt?

1. MUS gennemføres					
2. Lederne er godt forberedte til samtalen					
3. Medarbejderne er godt forberedte til samtalen					
4. Lederen og medarbejderen har aftalt de temaer for samtalen, som aktuelt er vigtigst for dem					

Er MUS god?

5. Lederne oplever, at den tid og de kræfter, de bruger på MUS, er godt givet ud					
6. Medarbejderne oplever, at den tid og de kræfter, de bruger på MUS, er godt givet ud					
7. MUS har et strategisk sigte (understøtter arbejdspladsens mål, gør arbejdspladsen mere effektiv og/eller attraktiv)					
8. Medarbejderne får klare tilbagemeldinger på deres arbejde og udviklingsområder					
9. Under MUS drøftes, hvordan medarbejderens kompetencer og faglighed kan bruges endnu bedre i forhold til kerneopgaverne					
10. Under MUS drøftes den enkelte medarbejders udvikling (f.eks. kompetencer, motivation, employability eller fortsatte karriere)					
11. Der kommer nye ideer frem under MUS (f.eks. til nye services og måder at arbejde på og til store og små "hverdagsforbedringer")					
12. Medarbejderne oplever, at der er tale om en dialog					

Kommer der noget ud af MUS?

13. MUS resulterer i konkrete udviklingsmål for den enkelte					
14. Der aftales konkrete aktiviteter, som skal medvirke til, at medarbejderen når sine udviklingsmål					
15. De konkrete aktiviteter fører til nye kompetencer					
16. De nye kompetencer bliver brugt i praksis					
17. Lederen oplever, at MUS understøtter tilliden og samarbejdet mellem medarbejder og leder					
18. Medarbejderen oplever, at MUS understøtter tilliden og samarbejdet mellem medarbejder og ledere					
19. Der er en systematisk, tværgående opsamling af de generelle tendenser og behov, som de enkelte ledere har hørt under deres MUS-runder					
20. Innovative ideer og forbedringsforslag, som er kommet op under MUS, bringes videre i organisationen					

Tæl dine krydser i hver kolonne:

--	--	--	--	--

Udregn dine point

"Aldrig" - antal krydser:

gange 1 point =

point

"Sjældent" – antal krydser:

gange 2 point =

point

"Af og til" – antal krydser:

gange 3 point =

point

"Som oftest" – antal krydser:

gange 4 point =

point

"Altid" – antal krydser:

gange 5 point =

point

Samlet antal =

point

Hvad er temperaturen?

20 point	21-45	46-79 points	80-99 points	100 point
<p><i>Jeres MUS er næsten spild af tid.</i></p> <p>Ring til Kompetencesekretariatet – straks! – og få hjælp til jeres MUS-proces. Hør også om mulighederne for at deltage i Kompetencesekretariatets samarbejdsprojekt om MUS.</p>	<p><i>Det kan I gøre meget bedre!</i></p> <p>I underspiller potentialerne i MUS, det kan I få meget mere ud af.</p> <p>Tag en snak med din leder og dine kollegaer om, hvad I kan gøre for at få mere ud af MUS på jeres arbejdsplads.</p> <p>Måske skal I være med i Kompetencesekretariatets samarbejdsprojekt om MUS?</p>	<p><i>Det går egentlig OK, ikke?</i></p> <p>I bruger MUS og af og til kommer der noget godt ud af det.</p> <p>Det er fint, men overvej, om I ikke kan løfte niveauet ...?</p> <p>Ring evt. til Kompetencesekretariatet og bestil et servicecheck af jeres MUS og noget inspiration.</p>	<p><i>Fabelagtigt!</i></p> <p>Det kører rigtig godt med jeres MUS, faktisk vil vi gerne lære noget af jer!</p> <p>Hvad er jeres hemmelighed?</p> <p>Keep up the good work!</p>	<p><i>Det er så flot, at det er svært at tro på!</i></p> <p>Tag testen igen.. Og denne gang - ærlighed frem for alt... 😊</p>

Og HUSK:

Vi står altid til rådighed til en snak om, hvordan du/I kan arbejde videre med MUS i jeres egen organisation. Kontakt os for et rådgivningsmøde.

Du kan også hente mere inspiration på vores hjemmeside – herunder om de MUS-initiativer, som de statslige overenskomstparter har aftalt.

Se mere på www.kompetenceudvikling.dk/

