

1. Oversigt over tendenser for ledere

TENDENS

Point		Angiv hvor mange, der befinder sig indenfor de enkelte pointgrupper:
0-20	Jeres MUS-proces skaber næsten ingen værdi.	
21-40	Jeres MUS-proces skaber ikke tilstrækkelig værdi.	
41-60	Jeres MUS-proces kan blive bedre, så den skaber mere værdi.	
61-80	Jeres MUS-proces skaber værdi.	
81-100	Jeres MUS-proces skaber stor værdi.	

2. Oversigt over spredning i lederbesvarelser

FORBEREDELSE OG GEMMEMFØRELSE AF MUS

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
MUS gennemføres					
Jeg er godt forberedt til MUS					
Medarbejderne er godt forberedte til MUS					
Jeg har forberedt mig efter et fælles MUS-koncept					
Vi har på forhånd aftalt temaer for samtalen, som aktuelt er vigtigst					

SAMTALEN

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
Jeg kommunikerer arbejdspladsens strategiske mål i forbindelse med MUS					
Jeg giver den enkelte klare tilbagemeldinger på opgaveløsningen					
Under MUS drøftes, hvordan den enkeltes kompetencer bedre kan bringes i spil i opgaveløsningen					
Den enkeltes udviklingsbehov drøftes under MUS (fx kompetencer, motivation, employability eller fortsatte karriere)					

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
Jeg bringer nye ideer og forslag op under MUS					
Jeg oplever, at medarbejderne er åbne overfor nye ideer og forslag					
Jeg er åben over for medarbejdernes nye ideer og forslag (fx til nye måder at arbejde på, store og små hverdagsforbedringer)					

VÆRDIEN AF MUS

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
Jeg bidrager til, at MUS resulterer i konkrete udviklingsmål for den enkelte					
Vi aftaler konkrete aktiviteter, som skal medvirke til, at medarbejderen når sine udviklingsmål					
Jeg oplever, at de aftalte aktiviteter fører til nye kompetencer hos den enkelte					
Jeg skaber rum og rammer for at medarbejderen kan anvende de nye kompetencer i praksis					
Jeg oplever, at MUS understøtter tilliden og samarbejdet mellem mig og medarbejderne					
Jeg bidrager til, at der er en systematisk og tværgående opsamling af de generelle behov fra MUS-runden på arbejdspladsen					
Jeg bringer nye ideer og forslag fra MUS-runden videre i organisationen					
Jeg bidrager til, at nye ideer og forslag bliver implementeret på arbejdspladsen					

1. Oversigt over tendenser for medarbejdere

TENDENS

Point		Angiv hvor mange, der befinder sig indenfor de enkelte pointgrupper:
0-20	Jeres MUS-proces skaber næsten ingen værdi.	
21-40	Jeres MUS-proces skaber ikke tilstrækkelig værdi.	
41-60	Jeres MUS-proces kan blive bedre, så den skaber mere værdi.	
61-80	Jeres MUS-proces skaber værdi.	
81-100	Jeres MUS-proces skaber stor værdi.	

2. Oversigt over spredning i medarbejderbesvarelser

FORBEREDELSE OG GEMMEMFØRELSE AF MUS

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
MUS gennemføres					
Jeg er godt forberedt til MUS					
Jeg oplever, at min leder er godt foreberedt til min MUS					
Jeg har forberedt mig efter et fælles MUS-koncept					
Vi har på forhånd aftalt temaer for samtalen, som aktuelt er vigtigst					

SAMTALEN

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
Jeg oplever, at min leder tydeligt kommunikerer arbejdspladsens strategiske mål forud for min MUS					
Jeg får klare tilbagemeldinger fra min leder på min opgaveløsning					
Under MUS drøftes, hvordan mine kompetencer bedre kan bringes i spil i opgaveløsningen					
Mine udviklingsbehov drøftes under MUS (fx. kompetencer, motivation, employability eller fortsatte karriere)					

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
Jeg oplever, at jeg er åben over for min leders nye ideer og forslag (fx. til nye måder at arbejde på, store og små hverdagsforbedringer)					
Jeg kommer med nye ideer og forslag under MUS					
Jeg oplever, at min leder er åben for mine nye ideer og forslag					

VÆRDIEN AF MUS

	Aldrig	Sjældent	Af og til	Oftest	Altid
Jeg bidrager til, at MUS resulterer i konkrete udviklingsmål for mig					
Min leder og jeg aftaler konkrete aktiviteter, som skal medvirke til, at jeg når mine udviklingsmål					
De konkrete aktiviteter fører til nye kompetencer hos mig					
Jeg anvender mine nye kompetencer i praksis					
Jeg oplever, at MUS understøtter tilliden og samarbejdet mellem mig og min leder					
Jeg oplever, at der er en systematisk og tværgående opsamling af de generelle behov fra MUS-runden på arbejdspladsen					
Min leder bringer nye ideer og forslag fra MUS-runden videre i organisationen					
Jeg bidrager til, at nye ideer og forslag bliver implementeret på arbejdspladsen					