



HADERSLEV KOMMUNE

MUS

(Medarbejder-Udviklings-Samtale)

En vejledning til medarbejdere

MUS – en vejledning til medarbejdere

Formål med MUS

I Haderslev Kommune holder vi Medarbejder Udviklings Samtaler (MUS) en gang om året.

MUS er en struktureret dialog mellem leder og medarbejder. Samtalens formål er at fremme medarbejderens udvikling, trivsel og motivation. MUS skal skabe et rum for åben og konstruktiv dialog om medarbejderens arbejdsopgaver, samarbejde, trivsel og fremtidige mål. MUS er en gensidig forpligtelse mellem leder og medarbejder. De årlige MUS er et godt sted at bygge bro mellem organisationens behov og medarbejdernes ønsker – og de kan hjælpe os til at udvikle det menneskelige potentiale, vi har til rådighed i organisationen.

MUS skal hjælpe os med at:

- **Fremme medarbejderens udvikling:**
Identificere kompetenceudviklingsbehov og muligheder.
- **Styrke samarbejdet:**
Forbedre relationer og kommunikation i teamet.
- **Øge trivsel og motivation:**
Skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- **Sætte klare mål:**
Definere konkrete mål og handleplaner for fremtiden.

For dig som medarbejder er MUS

- En anledning til at overveje og få indflydelse på din egen faglige og professionelle udvikling
- En mulighed for at have en fokuseret samtale med din leder omkring egen udvikling
- En mulighed for at tale med din leder om, hvordan din aktuelle livssituation kan have indflydelse på arbejdet og ønsker til fremtidige muligheder på arbejdspladsen
- En anledning til at få feedback på egen faglighed og værdi på arbejdspladsen

Forberedelse til MUS-samtalen

Som medarbejder kan du forberede dig til MUS-samtalen ved at:

1. Reflektere over din nuværende arbejdssituation: Tænk over dine opgaver, samarbejde, trivsel og eventuelle udfordringer.
2. Identificere dine udviklingsbehov: Overvej hvilke kompetencer du gerne vil udvikle, og hvilke mål du har for dit fremtidige arbejdsliv.
3. Gennemgå tidligere MUS-aftaler: Se på de aftaler, der blev lavet ved sidste MUS, og vurder, hvordan du har arbejdet med dem.
4. Forberede konkrete eksempler: Hav eksempler klar på situationer, hvor du har oplevet succes eller udfordringer, som du gerne vil drøfte.
5. Tænke over dine ønsker og forventninger: Overvej, hvad du gerne vil opnå med samtalen, hvilke spørgsmål eller emner, du særligt ønsker at snakke om, og hvilke spørgsmål du har til din leder.

Dialogtemaer og hjælpespørgsmål

I Haderslev Kommune har vi valgt at centrere vores MUS-samtale om 3 primære dialogtemaer:

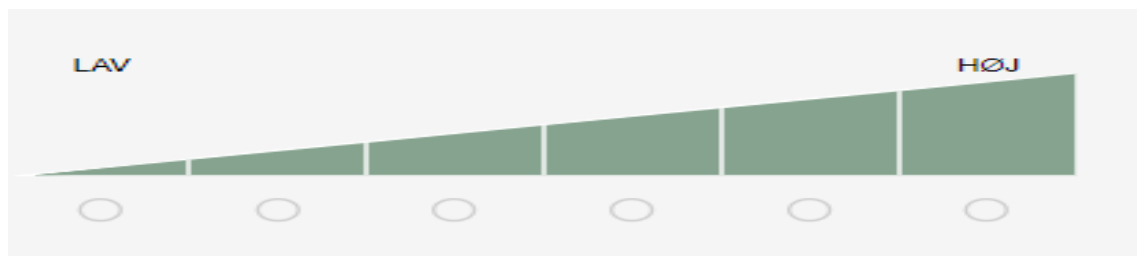
- Trivsel
- Opgaveløsning
- Samarbejde

Herudover er der et 'organisationens tema', som udskiftes hvert andet år (ulige år). Det er HovedMED, der beslutter organisationens tema.

Til sidst er der et afsluttende 'Andet' og et felt til 'Mål og fremtid'. Sidstnævnte udfyldes i fællesskab under selve samtalen.

Efterfølgende kan du se spørgsmålene fra standard-spørgerammen i Evovia. Din leder har mulighed for at tilpasse spørgerammen, så den passer specifikt til jeres team/afdeling. Enten ved at fjerne eller tilføje spørgsmål. Nogle af spørgsmålene fra standard-spørgerammen er dog obligatoriske og kan derfor ikke fjernes. Hvis din leder vælger at tilføje spørgsmål uden for standardrammen, vil disse ikke fremgå her.

Spørgsmålene er besvaret ud fra en 'Fra Lav til høj'-skala fra 0-5. Markeringen viser i hvor høj eller lav grad du oplever situationen. Er der svaret 0, oplever du det i meget lav grad. Er der svaret 5, oplever du det i meget høj grad.



Herudover kan du se en række underliggende spørgsmål, som du både selv kan have med i dine tanker, når du forbereder dig til samtalen, og som din leder kan gøre brug af i samtalen for at få god dybde i jeres dialog.

Trivsel

Dette tema kredser om emner, der handler om trivsel, motivation og livsfasers indvirkning på arbejdet.

Spørgeramme og hjælpespørgsmål:

- **Jeg trives generelt i mit arbejde. (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)**
 - *Hvad motiverer dig mest i dit arbejde?*
 - *Er der noget, der kan forbedres for at øge din trivsel?*
 - *Er der noget, der påvirker din trivsel negativt?*
 - *Hvad gør dig mest tilfreds i dit daglige arbejde?*
 - *Hvad skal der til for at fastholde din trivsel, motivation og arbejdsglæde?*
- **Min nuværende livsfase har indflydelse på mit arbejde. (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)**
 - Unge på arbejde
 - *Hvordan føler du, at du har udviklet dig arbejdsmæssigt siden du startede her?*
 - *Føler du, at du får tilstrækkelige udfordringer og støtte til at udvikle dig i din rolle?*
 - Familieforøgelse
 - *Hvilke tiltag kan tages for at sikre en glidende overgang til og fra barsel, så det både gavner dig og arbejdspladsen? (Både fagligt og socialt)*
 - Familieliv
 - *Hvordan støttes du bedst i at balancere dine omsorgsforpligtelser for din familie og dine karriereønsker eller 'bare' din hverdag på jobbet?*
 - Karrierespurt
 - *Er der noget i dit arbejde, hvor du mangler udfordringer eller muligheder, som kunne påvirke din motivation?*
 - *Hvordan kan din leder bidrage til, at du føler dig udfordret og værdsat i dit arbejde?*
 - *Gør du dig overvejelser om mere/større - eller mindre - ansvar? Ledelsesopgaver? Projektledelse? Mere tværgående opgaver?*
 - Senior
 - *Er du dér, hvor du ønsker en seniorsamtale?*
 - *Er der noget i dit arbejde, der skaber ubalance i din evne, lyst eller mulighed for at arbejde?*
- **Jeg har tilpas indflydelse på mit arbejde.**
 - *Hvordan oplever du din nuværende indflydelse på arbejdsopgaver og beslutninger i dit daglige arbejde?*
 - *Er der specifikke områder eller projekter, hvor du gerne vil have mere indflydelse?*
 - *Hvordan kan din leder støtte dig i at få mere indflydelse og ansvar i dit arbejde?*
- **Jeg har et meningsfyldt arbejde**
 - *Hvad betyder et meningsfyldt arbejde for dig, og hvordan oplever du det i din nuværende rolle?*
 - *Er der specifikke opgaver eller projekter, som du føler er særligt meningsfyldte for dig?*
 - *Hvordan kan din leder støtte dig i at finde og udføre mere meningsfyldte opgaver?*

- **Der er tydelige og klare krav til, hvad der forventes af mig i mit arbejde.**
 - *Hvordan oplever du de nuværende krav og forventninger til dit arbejde? Er de tydelige og klare for dig?*
 - *Er der specifikke områder, hvor du føler, at kravene kunne være mere tydelige eller bedre kommunikeret?*
 - *Hvordan kan din leder forbedre kommunikationen af krav og forventninger, så du føler dig bedre informeret og støttet?*
- **Jeg føler mig værdsat af mine kolleger.**
 - *Hvad skal der til, for at du føler dig værdsat af dine kolleger?*
 - *Hvordan viser din leder dig bedst, at du er en værdsat kollega?*
- **Jeg bidrager til arbejdsglæde og trivsel i min team/afdeling.**
 - *Hvad gør du/kan du gøre mere af for at bidrage til arbejdsglæde og trivsel i teamet/afdelingen?*
- **Jeg oplever balance mellem mit arbejde og mit privatliv.**
 - *Hvordan oplever du din nuværende balance mellem arbejdsliv og privatliv? Er der områder, hvor du føler, at balancen kunne forbedres?*
 - *Er der specifikke faktorer i dit arbejde, der påvirker din evne til at opretholde en god balance mellem arbejdsliv og privatliv?*
 - *Hvordan kan din leder støtte dig i at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv?*

Opgaveløsning

Dette tema handler om opgaveløsningen i teamet – og særligt din opgaveløsning.

- **Jeg oplever balance mellem mine opgaver og den tid, jeg har til rådighed. (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)**
 - *Føler du, at du lykkes med dine opgaver?*
 - *Har du selv forslag til, hvor vi kan justere for at skabe en bedre balance?*
- **Jeg har de nødvendige kompetencer til mine opgaver, nu og i fremtiden. (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)**
 - *Er der ressourcer eller værktøjer, du mangler for at løse dine opgaver bedre?*
 - *Er du tryk ved at løse dine opgaver/at du har de rette (digitale) kompetencer til at løse dine opgaver?*
 - *Hvad skal der til, for at du har de rette digitale kompetencer til dit arbejde nu og i fremtiden?*
- **Jeg motiveres af mine opgaver.**
 - *Er der opgaver, du gerne vil have mere eller mindre af?*
 - *Hvilke nye opgaver eller projekter kunne du tænke dig at prøve kræfter med?*
- **Jeg skaber værdi i min opgaveløsning**
 - *Hvad betyder værdi i opgaveløsningen hos os?*
 - *Hvordan kan vi forbedre arbejdsprocesserne i vores team?*
 - *Er det klart for dig, hvilken værdi, vi ønsker at skabe som team/afdeling?*
 - *Oplever du, at vi har opgaver, vi ikke længere behøver at løse?*

Når jeg har opgaver, jeg ikke selv kan løse, får jeg hjælp til at finde en løsning.

- *Hvis du får hjælp – hvilken form og i hvilke samarbejder fungerer det godt?*
- *Hvis du ikke får hjælp – hvor kan vi så i højere grad efterspørge hjælp og udvide samarbejdet?*

Samarbejde

Dette tema handler om samarbejdet med kolleger og borgere/pårørende i det daglige

Spørgeramme og hjælpespørgsmål:

- **Jeg har et godt samarbejde med mine kolleger.** (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
 - *Hvordan oplever du samarbejdet med dine kollegaer?*
 - *Hvor kan vi som team/afdeling forbedre vores samarbejde om opgaverne?*
 - *Hvordan kan vi forbedre samarbejdet, kommunikationen og feedbackkulturen i teamet/afdelingen?*
 - *Hvad kan du gøre for at forbedre samarbejdet, kommunikationen og feedbackkulturen i teamet/afdelingen?*
 - *Siger du din mening til den, som kan gøre noget ved det?*
 - *Hvor god er du til at skabe relationer på tværs af afdelinger til gavn for opgaveløsningen?*
- **Jeg har et godt samarbejde med dem, jeg skal samarbejde med.** (Det kan være borgere, pårørende, børn, elever, forældre, virksomheder...) (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
 - *Hvor god er du til at skabe relationer til dine samarbejdspartnere til gavn for opgaveløsningen?*
- **Jeg føler mig anerkendt af dem, jeg samarbejder med**
 - *Hvad skal der til for, at du føler dig anerkendt?*
 - *Det er vigtigt for din leder at bidrage til din motivation. Hvordan gør din leder det bedst ift at anerkende dig?*
- **Jeg har mulighed for at bruge mine kompetencer i samarbejdet om opgaven.**
 - *Hvilke særlige kompetencer vil du gerne bruge endnu mere i samarbejdet?*
 - *Hvilken faglig viden/sparring kan du bidrage med? Til hvem og hvordan?*
 - *Hvilken faglig sparring har du brug for? Hvem kan støtte og hvordan?*
- **Jeg er god til at samarbejde med andre.**
 - *Hvilke særlige kompetencer vil du gerne bruge endnu mere i samarbejdet?*

Organisationens tema: Vores værdier

Dette tema ændres hvert andet år (ulige år).

I 2025 har HovedMED besluttet temaet 'Organisationens værdier'.

Formålet er at blive klogere på, i hvor høj grad værdierne efterleves på arbejdspladsen

Spørgeramme og hjælpespørgsmål:

- **Jeg efterlever værdien 'Resultater'** (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
Vi er professionelle medskabere. Vi handler bag ord, skaber resultater og tør blive målt på dem. Vi gør en forskel. Vi undgår at stå på egen ret.
- **Jeg efterlever værdien 'Ambitioner'** (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
Vi er modige nytænkere. Vi arbejder med seriositet og målrettethed, hvor vi tør sigte højt og tænke nyt. Vi undgår at finde for meget tryk i 'plejer'.
- **Jeg efterlever værdien 'Dialog'** (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
Vi er åbne samarbejdspartnere. Vi taler med hinanden, og får ting til at ske og finder løsninger, også hvis vi må sige nej. Vi undgår egenrådighed, at træffe beslutninger og at tænke 'dem og os'.
- **Jeg efterlever værdien 'Fællesskab'** (Obligatorisk spørgsmål – må ikke fjernes fra spørgerammen)
Vi er kompetente holdspillere. Vi arbejder sammen på kryds og tværs af kolleger, ledere, borgere, erhvervsliv, foreninger og politikere. Vi undgår kun at se egne opgaver og mål.

Hjælpespørgsmål:

- *Hvordan oplever du, at vi efterlever (eller ikke efterlever) værdierne i vores team/afdeling?*
- *Hvad har du brug for, for at værdierne i højere grad bliver nærværende for os?*

Andet

Spørgeramme:

- **Er der andre ting, vi skal omkring?**
Fx ønsker om kompetenceudvikling, som vi ikke har vendt i løbet af samtalen.

Mål og fremtid

Dette tema handler om dine mål og din fremtidige udvikling (udfyldes under/efter samtalen)

- **Hvilke fokusområder har du for det kommende år?**
 - *Hvad skal du selv gøre for at lykkes?*
 - *Hvordan kan din leder bedst støtte dig i at lykkes?*
- **Hvilke eventuelle udviklingstiltag skal vi sætte i gang?**



Haderslev
Kommune