



HOLSTEBRO KOMMUNE

VI HAR DRÅBER AF KULTUR I ALT...

MUS – HVORFOR OG HVORDAN



Hvad siger 3 Parts- forhandlingerne om MUS og kompetenceudvikling ?

1. Ret til medarbejderudviklingssamtale

§5 Medarbejdersamtaler og udviklingsmål

- Stk. 1 På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.
- Stk. 2 Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejdere og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
- Stk. 3 Alle medarbejdere skal have en årlig medarbejdersamtale
(som udgangspunkt individuel, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Samtalerne skal bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceaktiviteter og opfølgning på planlagte kompetenceudvikling.)



3-partsforhandlinger og M.U.S.- fortsat

Stk.4 Det er en gensidig forpligtelse at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelse for kompetenceudvikling og medarbejderen skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

2. Evaluering af medarbejderudviklingssamtaler

Stk. 2 Det øverste medindflydelses og medbestemmelsesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejder udviklings samtaler i kommunen



Hovedpunkter:

- ➔ Alle medarbejdere skal have en årlig MUS samtale
- ➔ Alle medarbejdere skal have en skriftlig udviklingsplan som udvikles i dialog mellem leder og medarbejder.
- ➔ Der skal ske opfølgning og justering én gang årligt.
- ➔ Det øverste samarbejdsorgan skal en gang årligt drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet og SU /MED skal drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/ strategier og kompetenceudvikling



Sagt om MUS:

Fra medarbejdere (undersøgelse Teglkamp og C0 2007)

- Der mangler opfølgning
- Det er da meget hyggeligt.
- Der kommer ikke noget ud af det (1/3)
- Over halvdelen mener at MUS er en god anledning til at tale med Chefen om karriere og udvikling
- En tendens til at jo ældre medarbejderen er, jo mere tilbøjelig er både arbejdsplads og medarbejder til at springe MUS over.



Fra medarbejdere (undersøgelse Teglkamp og C0 2007)

- Man kan ikke være for "gammel" til en mus samtale.
- Alle medarbejdere skal have en mus samtale – man kan ikke fravælge samtale
- Det kan aftales at man hver 2. år holder gruppeudviklingssamtaler



Bevar fokus

Teglkamp og CO

Mus samtalen skal være en konstruktiv samtale om:

- Hvordan har tingene fungeret.
- Hvad skal korrigeres og hvordan kan opgaverne se ud fremover.
- Behov for kompetenceudvikling
- Hvilke arbejdsopgaver bliver prioriteret på arbejdspladsen – hvad skal ens personlige bidrag være
- Forventningsafstemning og en snak om relationer i forhold til de daglige samarbejdspartnere og leder



Bevar Fokus

Teglkamp og co

- ➔ Lønforhandlinger hører ikke hjemme på en MUS samtale.
- ➔ Rammerne for samtale er kendt af både leder og medarbejder.
- ➔ Hvis andre temaer kommer op aftales hvornår disse ting kan drøftes.



Bøje Larsen om MUS:

- ➔ Samtalerne er sværere end man tror
- ➔ De tages ikke alvorligt nok i virksomhederne.
- ➔ Er mange steder blevet til en træt rutine som man lirer af efter et standard skema
- ➔ Der er brug for træning, oprustning begejstring og kærlighed til værktøjet



Hvad er vore erfaringer med MUS

- ➔ Snak sammen 4 og 4 i 15 min.
- ➔ Tænk på den bedste MUS I har afholdt eller været med til – hvad gjorde at den var god ?
- ➔ Hvad har dine forberedelser været ?
- ➔ Hvad syntes du er sværest/lettest ved MUS ?



➔ **MUS SAMTALER OG FORTROLIGHED.**

- ➔ Hvem skal have adgang til MUS materialet.
- ➔ Hvordan skal MUS materialet opbevares.
- ➔ Hvad skal MUS materialet bruges til.
- ➔ Hvad sker der med materialet hvis lederen rejser?



Værktøj fra KL

- ➔ KL har udarbejdet et redskab der tilgodeser aftalerne fra 3-partsforhandlingerne.
- ➔ Præsentation af hjemmesiden
www.kompetenceweb.dk