

# Medarbejderudviklings- samtalen

*Tønder Rådhus den 24.09.19*

**MUS**  
**Information til**  
**medarbejdere**

Tønder  
**Kommune**

**Tønder**  
Kommune



**TØNDER KOMMUNE**  
RIG PÅ TUR

## Information til dig som medarbejder

I Tønder kommune har vi et fælles koncept for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler – 'MUS', hvor der plads til lokale tilpasninger på din arbejdsplads.

### Formål og vigtige principper for MUS-processen

- Målet er fokus på hvordan den enkelte leder og medarbejder kan bidrage bedst muligt, såvel til egen afdelings, som til Tønder Kommunes fortsatte udvikling.
- Kerneopgaven og de aktuelle udviklingsmål danner grundlag for den målrettede dialog.
- Leveregler, samskabelse og organisatorisk Læring er grundlæggende elementer i dialogen.
- MUS berører hele arbejdssituationen med fokus på trivsel, samarbejde, engagement, tillid, personlig udvikling og de styrker, synergier og potentialer, der ligger heri.
- Opsamling og konklusion på forløbet er en samlet retningsviser for organisationen og et værktøj til det kommende års arbejde.

Det er naturligvis ledelsens ansvar at gennemføre MUS, men du har mulighed for at være med til at præge MUS processen, så der kommer fokus på din udvikling og trivsel på arbejdspladsen og på dit bidrag til fællesskabet, så I lykkes med opgaveløsningen og sikrer et godt samarbejds miljø.

## **De grundlæggende værdier i konceptet er:**

- Nærvær
- Individets betydning for gruppen
- Kompetenceudvikling, med fokus på gruppen
- Trivsel og arbejdsmiljø
- Faglighed, med anerkendelse og afsæt i kerneopgaven

Elementer som bl.a. lønforhandling og omsorgssamtaler indgår ikke i MUS, men foregår i andre sammenhænge.

## **MUS-processen foregår i 4 steps**

1. Fælles opstartsmøde hvor kerneopgaven og udviklingsmålene for området/afdelingen sætter rammen for de individuelle samtaler. Den individuelle udvikling kan således aftales i forhold til den fælles fremadrettede opgaveløsning.
2. Afholdelse af individuelle samtaler med forberedelsesmateriale, der er blevet tilpasset lokale forhold på opstartsmødet.
3. Fælles opsamlingsmøde, hvor der samles op på fælles behov for udvikling af arbejdsgange, faglighed, samspil mv.. Planlægning af relevante fælles tiltag.
4. Opfølgning på igangsatte aktiviteter og udviklingsforløb, for at sikre at det har den ønskede effekt.

## Processen illustreret i 4 steps:

