



MUS – med fokus på opgaven

Inden du booker MUS, skal du gøre dig nogle tanker om afdelingens opgaver, og hvilken retning og mål, du ser i den kommende tid.

Informér medarbejderne om dine tanker og mål, inden du starter med samtalerne.

Spørgsmål til medarbejderen	Dine opmærksomhedspunkter under samtalen	Noter
Opgaverne		
Overvej afdelingens opgaver, og hvordan de opgaver, som du løser, passer ind i afdelingens opgaver. Giv eksempler på opgaver, som du finder vigtige.	Tænk over hvilke opgaver, der er vigtige for afdelingen, og hvordan din medarbejders opgaver understøtter dem.	
Oplever du afdelingens opgaver og mål som klart definerede? Giv evt. eksempler på opgaver, som du er i tvivl om.	Som leder må du endelig ikke opfatte et negativt svar personligt. Tværtimod er det en mulighed for at blive klogere. Spørg derfor ind til, hvad medarbejderen mener og kunne ønske sig.	
Har teamet de ressourcer, der skal til for at løse afdelingens opgaver? Giv evt. eksempler på opgaver, som mangler ressourcer.	Vær nysgerrig på medarbejderens opfattelse af opgaverne – bring ikke din egen opfattelse i spil.	



Core Culture – Ledelse af stærke arbejdsfællesskaber

Toolbox: **Trin 3**

Indsats: **MUS / MUS-skema**

Spørgsmål til medarbejderen	Dine opmærksomhedspunkter under samtalen	Noter
Opgaverne		
Er der situationer, hvor du ikke kan nå opgaven, og hvad var årsagen?	Lyt til medarbejderen og spørg ind til, om det er muligt at lave klare rammer for opgaven.	
Har du spørgsmål til din rolle?	Tjek medarbejderens rolle - er der opgaver, adfærd eller andet, der giver anledning til drøftelser?	
Samarbejde – leder og medarbejder		
Er der områder, hvor jeg som leder skal sætte tydeligere mål og retning for afdelingen/teamet?	Din succes som leder står og falder med, hvor god du er til at modtage og handle positivt på feedback – også fra dine medarbejdere. Derfor skal du møde udsagnet positivt – og bede vedkommende være konkret med hvordan, hvorfor, hvem og lignende.	
Hvordan vurderer du kvaliteten af dit arbejde?	Spørg ind medarbejderens opfattelse af opgaven og kvaliteten.	



Core Culture – Ledelse af stærke arbejdsfællesskaber

Toolbox: **Trin 3**

Indsats: **MUS / MUS-skema**

Spørgsmål til medarbejderen	Dine opmærksomhedspunkter under samtalen	Noter
Samarbejde – leder og medarbejder		
Har du den nødvendige frihed og det nødvendige råderum til at udføre dine opgaver?	Spørg ind til medarbejderens opfattelse af rammen for opgaven.	
Har du den nødvendige faglighed/uddannelse til at udføre dine opgaver?	Spørg ind til medarbejderens ønsker – og drøft afdelingens behov.	
Samarbejde – afdeling/teamet		
Hvordan fungerer samarbejdet om opgaverne mellem kollegerne? Giv gerne eksempler på samarbejde, som du finder vigtigt.	Bed medarbejderen komme med eksempler på samarbejdet, og hvordan det kan forbedres. Hvordan bidrager medarbejderen selv til at samarbejde?	
Hvordan fungerer det tværfaglige samarbejde i afdelingen/teamet/virksomheden? Er vi gode til at have opgaven i fokus, når vi samarbejder på tværs?	Nøglen til succes ligger i evnen og viljen til at arbejde gnidningsløst på tværs af afdelinger og faggrupper. Sæt derfor meget klart fokus her. Vær konkret og bed medarbejderen give eksempler – både på succes og det modsatte.	



Core Culture – Ledelse af stærke arbejdsfællesskaber

Toolbox: **Trin 3**

Indsats: **MUS / MUS-skema**

Spørgsmål til medarbejderen	Dine opmærksomhedspunkter under samtalen	Noter
Samarbejde – afdeling/teamet		
Hvordan kan jeg som leder hjælpe med at udvikle samarbejdet, så det bliver endnu bedre?	Lyt til medarbejderen.	
Er der særlige områder, du gerne vil have mere hjælp til eller støtte fra mig som leder for at kunne løse afdelingens opgaver?	Husk at holde fokus på afdelingens opgaver.	
Aftaler og forpligtelse		
Er der noget, du tænker er særligt vigtigt for, at vi kan sikre, at alle arbejder i samme retning og mod samme mål?	Lyt til medarbejderen.	
Har du ideer til, hvad vi kan gøre for at sikre fremdrift i arbejdet og samarbejdet om opgaverne?	Er rammerne tydelige?	
Er der ting fra sidste års MUS, vi ikke har haft fokus på?	Tjek udviklingsplanen fra sidste år.	



Core Culture – Ledelse af stærke arbejdsfællesskaber

Toolbox: **Trin 3**

Indsats: **MUS / MUS-skema**

Spørgsmål til medarbejderen	Dine opmærksomhedspunkter under samtalen	Noter
Vi har aftalt følgende:		
<ul style="list-style-type: none">• Du vil gøre følgende ...• Jeg - din leder - vil undersøge følgende ... og vende tilbage til dig.• Jeg vil, som din leder, gøre følgende ...	Som afslutning på MUS skal medarbejderen i samarbejde med dig lave en skriftlig udviklingsplan for det kommende år. I udviklingsplanen noteres de aftalte ønsker og behov.	

Noter:
