

Revideret MUS-koncept

Åben indstilling
 Lukket indstilling

Sagsbehandler:
Vibeke Jørgensen

Afdeling/Ansvarlig leder:
Vibeke Sjøgreen

Chefteammøde den 12. juni 2020

Mødedeltagere:

Julie Holleufer (praktikant i HR) og Vibeke Jørgensen

Baggrund

HR har fået til opgave at revidere MUS-konceptet mhp. opdatering jf. de nye ledetråde, strategien og de aktuelle dagsordener, herunder integration af medarbejdergrundlag og tydeligere fokus på Takt og tone. Med MUS-konceptet søger vi balancen og koblingen mellem leders styringsbehov og medarbejdernes udviklingsønsker og -motivation.

Afsæt for revisionen er HMU drøftelse i september 2019, hvorefter der har været gennemført en undersøgelse i Udvalg for kvalitet og læring og gruppeinterview med medarbejdersiden i HMU mhp. at indhente forbedringsforslag. Se bilag 1. Opsummeret viste undersøgelsen ønsker om at:

- koblingen til ledetrådene fastholdes og er vigtig
- sikre at alle får en MUS hvert år
- formatet med kassen bevares (obs på bæredygtighed)
- sikre tid til forberedelse
- forenkle (= færre kort + sprogligt)
- bevare og styrke fokus på medarbejdernes udvikling – kompetencer, job- og karriereudvikling

På baggrund af forbedringsønskerne har HR udviklet vedlagte forslag til opdatering af MUS-konceptet (bilag 2). De centrale ændringer er:

- Stærkere integration af adfærdselementer (Takt og tone, medarbejdergrundlag)
- Leders og medarbejders æske og kort bliver identiske – ideen er forenkling
- 4 kort fjernes fra æsken:
 - Manualerne (slås sammen og flyttes til bagsiden af æsken)
 - "Din leder" (slås sammen med et andet kort)
 - "Udvikling" (slås sammen med et andet kort)
 - "Aftalekortet" (bliver udelukkende online/print)
- Gennemskrivning af alle kort med fokus på forenkling og reduktion af lix
- Fokus på medarbejderes kompetencer, job- og karriereudvikling
- Henvielse til 60+ på intra
- TUS trækkes ud af lederens æske og vil fremadrettet kunne findes på intra (oplæg vedr. TUS fremlægges for CT efter sommerferien)

Kort vedr. LUS

MSO har i maj fået en revideret ledelsesmodel, som bruges i rekrutteringsmateriale, stillingsbeskrivelser, onboarding-materiale m.v. – herunder i lederudviklingssamtalen ([LUS](#)). Se modellen [her](#). LUS skal afvikles efter samme frekvens som MUS.

Beslutninger

Chefteamet skal godkende:

- det reviderede MUS-koncept
- at det anbefales, at der afsættes en time til MUS-samtalen
- at det anbefales, at der afsættes 15 – 30 min. til forberedelse

Effekt af ændringerne

- Understøtter implementering af reviderede ledetråde, Takt og tone samt medarbejdergrundlag
- Systematisk fokus på adfærd og relationer med værdi for borgerne
- Understøtter medarbejdernes ønsker om udvikling (jf. rekruttering og fastholdelse)

Opfølgning

Efter drøftelse af MUS-konceptet på tværgående chefmøde og i HMU godkendes det af Thune på vegne af chefteamet. Herefter tilpasses og opdateres illustrationer og materialet "går i trykken" og udgives i sit kendte format (kasserne) og i en printvenlig og skrivbar version på intra.

Det reviderede materiale annonceres i "Det faglige hjørne" når de nye kasser udsendes.

Opfølgning vil herudover ske således:

- Status på MUS i områderne drøftes på kvartalsmødet i 1. kvartal hvert år
- MUS indskrives i lederintro
- Et temaspørgsmål i social kapital måling 2021: Har du haft MUS det seneste år?

Kommunikation

Sundhed og Omsorgs MUS-koncept er blevet revideret. Nye MUS-kasser udsendes til alle områder og kontorer i august 2020.

Revisionen er sket med afsæt i ønsker indmeldt fra Udvalgene for kvalitet og læring og fra en drøftelse med medarbejdersiden i HMU. De vigtigste ændringer er

- Stærkere integration af adfærdselementer (Takt og tone, medarbejdergrundlag)
- Leders og medarbejders æske og kort bliver identiske
- 4 kort fjernes fra æsken og integreres på anden vis
- Gennemskrivning af alle kort med fokus på forenkling
- Fokus på medarbejderes kompetencer, job- og karriereudvikling
- Henvielse til 60+ på intra
- TUS trækkes ud af lederens æske

Koordinering

Koordineret med

- Program for besjæling vedr. adfærd v/ Benedicte Julin og Lone Bisgaard
- Kommunikation vedr. grafisk opsætning v/ Anders Gejl

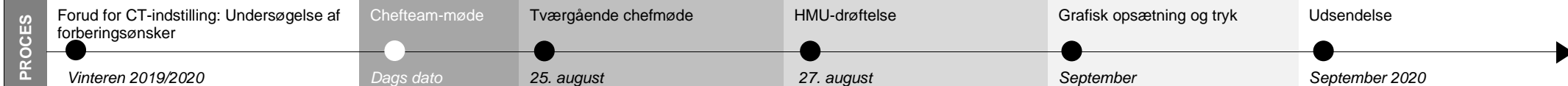
Direkte udgifter (tkr.)

2019	
2020	115.000 kr.
2021	
2022	

Udgiften finansieres inden for:

- Afdelingens grundbudget
- Afdelingens opsparing
- MSO's fælles opsparing

Indirekte udgifter



Referat

Chefteamet godkendte med en række bemærkninger:

- det reviderede MUS-koncept
- at det anbefales, at der afsættes tid til MUS-samtalen
- at det anbefales, at der afsættes tid til forberedelse

Chefteamet havde en række justeringer, som indarbejdes og afklares med Thune inden tværgående chefmøde og HMU i august. Såfremt der er behov for det, vendes det på et chefmøde i august.

Følgende blev drøftet:

- Opsamling på om der er afholdt MUS. Det skal undersøges om der kan ske en automatisk opsamling feks. via vagtplanen. Der skal ikke følges op på kvartalsmøderne, da der pt. er rigtig mange emner på disse møder.
- Rødt, grønt og pink kort gennemgås i formuleringerne.
- Ansvar for egen læring. Overvej om det kan gøres tydeligere at medarbejderne også selv har ansvar for at opdatere egen kompetence. Tænkes ind i kompetenceafklaringskonceptet og se på læring fra Kongsgården og de steder, hvor kompetenceafklaring er i gang.
- Kobling mellem MUS, stillingsbeskrivelser, personligt medarbejdergrund. Ønske om mere enkelthed og tydelig sammenhæng.