**Hvor god er du til MUS?**

Med [ENSO Consult’s](http://enso.dk/) test kan du hurtigt diagnosticere, hvad der evt. skal ændres, før MUS rammer plet. Reflektér over, hvor enig du er i hvert udsagn, og tæl til sidst dine point sammen, og se din score.

Meget uenig: 1 point

Overvejende uenig: 2 point

Hverken/eller: 3 point

Overvejende enig: 4 point

Meget enig: 5 point

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HELHED – fordi enhver medarbejders indsats er en del af organisationens strategi** | **1**  **Meget uenig** | **2**  **Overvejende uenig** | **3**  **Hverken/**  **eller** | **4**  **Overvejende enig** | **5**  **Meget**  **enig** |
| Før samtalen:  Mine medarbejdere er bekendt med organisationens strategi og vision for det kommende år |  |  |  |  |  |
| Jeg har selv været til MUS og har derfor fuldt overblik over organisationens strategi og egne udviklingsmål for det kommende år |  |  |  |  |  |
| Under samtalen:  Jeg sikrer mig, at der er sammenhæng mellem medarbejderens ønske om udvikling og organisationens strategi |  |  |  |  |  |
| Jeg fortæller mine medarbejdere, hvordan jeg ser deres betydning for organisations strategi |  |  |  |  |  |
| Efter samtalen:  Jeg sikrer mig, at medarbejderens kompetenceudvikling stemmer overens med organisationens strategi og mål |  |  |  |  |  |
| Jeg taler med lederkolleger, så vi kan støtte hinanden i vores respektive afdelingers udviklingsmål |  |  |  |  |  |
| **Samlet score**  **HELHED** |  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FOKUS – fordi alle tre faser (før, under og efter) hænger uløseligt sammen** | **1**  **Meget uenig** | **2**  **Overvejende uenig** | **3**  **Hverken/**  **eller** | **4**  **Overvejende enig** | **5**  **Meget**  **enig** |
| Før samtalen:  Jeg prioriterer at afsætte tilstrækkelig tid til forberedelse |  |  |  |  |  |
| Den øverste ledelse i organisationen har fokus på MUS, og derfor ser mine medarbejdere frem til samtalen |  |  |  |  |  |
| Under samtalen:  Jeg føler mig god klædt på til at afholde MUS |  |  |  |  |  |
| Medarbejderen kan mærke, at denne samtale er vigtig og prioriteret fra ledelsens side |  |  |  |  |  |
| Efter samtalen:  Jeg har systemer til at minde mig om at give den enkelte medarbejder kontinuerlig feedback |  |  |  |  |  |
| Jeg holder opfølgende mini-MUS og lægger sammen med medarbejderen en plan for, hvorledes fremtidig mål udføres i praksis |  |  |  |  |  |
| **Samlet score**  **FOKUS** |  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TILLID – fordi tillid er fundamentet for, at en medarbejder vælger at være åben og ærlig** | **1**  **Meget uenig** | **2**  **Overvejende uenig** | **3**  **Hverken/**  **eller** | **4**  **Overvejende enig** | **5**  **Meget**  **enig** |
| Før samtalen:  Mine medarbejdere har tillid til, at jeg evner at håndtere vanskelige dilemmaer |  |  |  |  |  |
| Jeg er god til at motivere og skabe et godt samarbejdsklima medarbejderne imellem |  |  |  |  |  |
| Under samtalen:  Jeg tager ansvar for, at samtalen bliver afholdt i en tillidsfuld atmosfære |  |  |  |  |  |
| Jeg udviser tiltro til, at medarbejderen kan udvikle sig |  |  |  |  |  |
| Efter samtalen:  Jeg holder, hvad jeg lover mine medarbejdere og følger op på indgåede aftaler |  |  |  |  |  |
| Jeg er åben, tydelig og tilgængelig for medarbejderne |  |  |  |  |  |
| **Samlet score**  **TILLID** |  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KOMPETENCE – fordi det er kompetencer, der er grundlaget for at sætte evner, viden og færdigheder i spil** | **1**  **Meget uenig** | **2**  **Overvejende uenig** | **3**  **Hverken/**  **eller** | **4**  **Overvejende enig** | **5**  **Meget**  **enig** |
| Før samtalen:  I min forberedelse tænker jeg over, hvilke kompetencer mine medarbejdere har, og hvilke de skal udvikle |  |  |  |  |  |
| Jeg har overblik over sammenhængen mellem afdelingens opgaver og medarbejdernes kompetencer |  |  |  |  |  |
| Under samtalen:  Jeg sætter tid af til at diskutere, hvorledes medarbejderen udfylder sin jobfunktion ideelt, og hvilke kompetencer der er brug for på kort og lang sigt |  |  |  |  |  |
| Jeg aftaler med mine medarbejdere, hvorledes jeg kan støtte dem i at udvikle samt anvende deres kompetencer i praksis |  |  |  |  |  |
| Efter samtalen:  Jeg arbejder dagligt med at kompetenceudvikle mine medarbejdere |  |  |  |  |  |
| Jeg får input fra HR-afdelingen eller min chef om, hvordan jeg bedst støtter mine medarbejdere i deres kompetenceudvikling |  |  |  |  |  |
| **Samlet score**  **KOMPETENCE** |  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **REFLEKSION – fordi MUS handler om at konstruere bedst mulig sammenhæng mellem fremtidige opgaver og kompetencer** | **1**  **Meget uenig** | **2**  **Overvejende uenig** | **3**  **Hverken/**  **eller** | **4**  **Overvejende enig** | **5**  **Meget**  **enig** |
| Før samtalen:  Jeg afsætter tid i forberedelsen til at reflektere over mine medarbejderes udvikling |  |  |  |  |  |
| Jeg reflekterer over min fremtræden som leder og mit lederskab |  |  |  |  |  |
| Under samtalen:  Jeg stiller spørgsmål, som indbyder til refleksion |  |  |  |  |  |
| Jeg reflekterer over nye udviklingsmål og opgaver med den enkelte medarbejder |  |  |  |  |  |
| Efter samtalen:  Jeg afsætter tid til at reflektere over status på medarbejderens specifikke udviklingsmål |  |  |  |  |  |
| Jeg reflekterer over mit lederskab i forhold til mine medarbejderes udviklingsmål |  |  |  |  |  |
| **Samlet score**  **REFLEKSION** |  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **UDVIKLING – fordi MUS skal handle om noget fremadrettet** | **1**  **Meget uenig** | **2**  **Overvejende uenig** | **3**  **Hverken/**  **eller** | **4**  **Overvejende enig** | **5**  **Meget**  **enig** |
| Før samtalen:  Jeg gennemtænker mine medarbejderes konkrete udviklingsmuligheder |  |  |  |  |  |
| Jeg opfordrer mine medarbejdere til at se deres udvikling i et større perspektiv |  |  |  |  |  |
| Under samtalen:  Jeg afsætter tid til at afdække medarbejderens udviklingsmuligheder og ambitioner |  |  |  |  |  |
| Jeg spørger ind til, hvordan jeg bedst kan bakke op om medarbejdernes udviklingsmål |  |  |  |  |  |
| Efter samtalen:  Jeg giver konstruktiv feedback og sørger for, at udviklingsmål omsættes til handling |  |  |  |  |  |
| Jeg følger op på medarbejderens udviklingsmål med interesse og indsigt |  |  |  |  |  |
| **Samlet score**  **UDVIKLING** |  | | | | |

Kilde: ENSO Consult <http://nxtlvl.dk/test/tag-testen-og-bliv-klogere-paa-jeres-mus/>

Til slut skal du tælle din point:

|  |  |
| --- | --- |
| **Forudsætning** | **Samlet score** |
| HELHED |  |
| FOKUS |  |
| TILLID |  |
| KOMPETENCE |  |
| REFLEKSIN |  |
| UDVIKLING |  |
| **I alt** |  |

**36-72: RØD** **Er det dine evner til at facilitere en MUS, du skal forbedre, eller er det organisationens MUS-system, der er helt umuligt?**

**73-144: GUL** Noget gør du godt, men der er plads til forbedring. Reflektér over, hvor dine forbedringspunkter kan ligge.

**145-180: GRØN** **Du bør være med i en arbejdsgruppe om MUS og inspirere de andre ledere og være med til at udvikle jeres MUS-system yderligere.**