


**midt**  
regionmidtjylland

MUS-koncept 2025->



## **MUS-koncept i en ramme**

- Nyt koncept – både indhold og metode
- Lægger sig op af kompetencemodellen

## MUS-koncept i en ramme

-  Vision: ...attraktiv og bæredygtig arbejdsplads, der vægter uddannelse og vidensudvikling højt.

# MUS-koncept i en ramme

- Strategi-spor:
  -  Læring og forskning:
    - Livslang læring for alle
    - Praksisnær uddannelse og udvikling
  -  Attraktiv arbejdsplads
    - Livsfaser, fleksibilitet og tilknytning

## MUS-koncept i en ramme

- Eksterne krav:
  - "Alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale." (Aftale om kompetenceudvikling)

## MUS-koncept i en ramme

- Eksterne krav:
  - "I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal seniormedarbejdere have tilbud om en seniorsamtale." (Rammeaftale om seniorpolitik)

# MUS-koncept – hvordan er vi kommet hertil

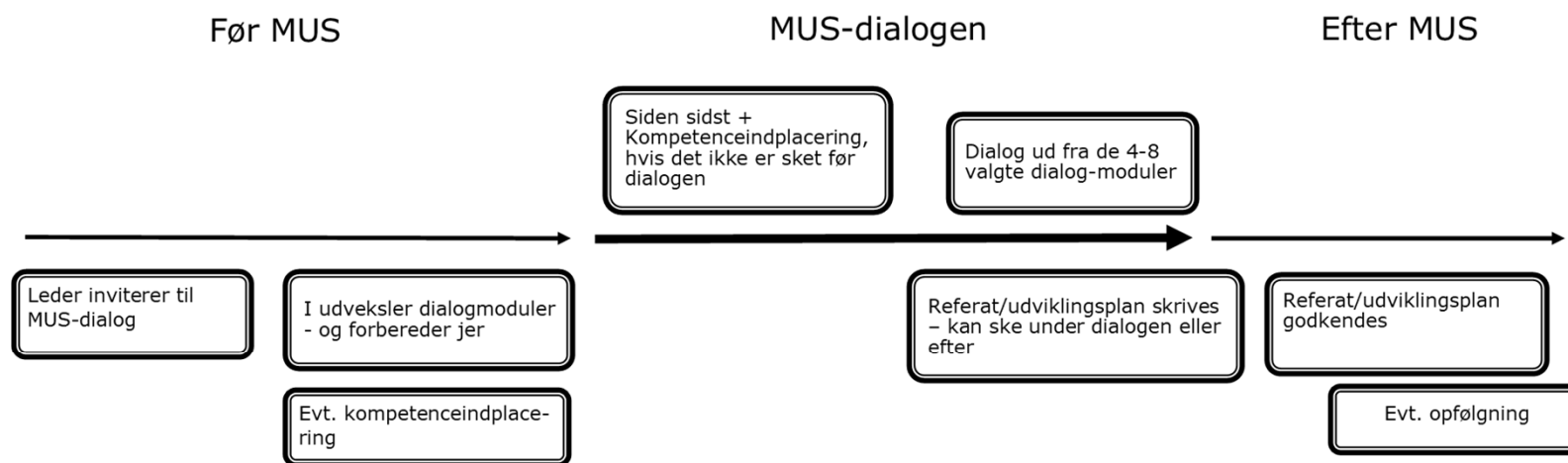
- Ny kompetencemodel
- HMU og Personalepolitisk Udvalg
- Digital Brainstorm
- Arbejdsgruppe inkl. Personalepolitisk Udvalg
- Afprøvet i et afsnit, ved 2 FL, en fra arbejdsgruppen, HL har afprøvet ved MUS med alle AL

## Hvad er nyt ift tidligere MUS-koncept

- En tydeligere inddeling af MUS-forløb i trin
- Medarbejder og leder prioriterer, hvad der er vigtigst at tale om i denne dialog
- Animation til alle
- E-læring til ledere

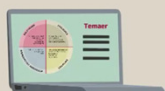


# Gennemføre MUS-forløb, figur



# Gennemføre MUS-forløb, figur

## Før MUS



- Invitation til MUS-dialog med oversigt over temaer i MUS-konceptet



- Udveksling af dialogmoduler og forberedelse



- Eventuelt kompetenceindplacering



## MUS-dialogen

- Siden sidst



- Eventuelt kompetenceindplacering



- Dialog ud fra de 4-8 valgte dialogmoduler

## Efter MUS

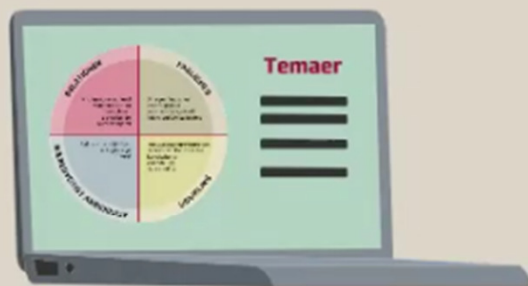


- Referat/handlings- og udviklingsplan godkendes



- Eventuel aftale omkring opfølgning

# Før MUS



- Invitation til MUS-dialog med oversigt over temaer i MUS-konceptet



- Udveksling af dialogmoduler og forberedelse



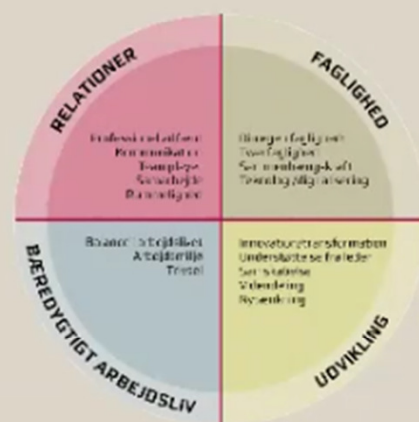
- Eventuelt kompetenceindplacering





# MUS-dialogen

- Siden sidst



- Eventuelt  
kompetenceindplacering

- Dialog ud fra de 4-8  
valgte dialogmoduler

# Efter MUS



- Referat/handlings- og udviklingsplan godkendes



- Eventuel aftale omkring opfølgning

## Gennemføre MUS-forløb, før dialogen

- 1. Leder inviterer til MUS, medsender oversigt over temaer og beder medarbejder udvælge dialogmoduler
- 2. Medarbejder besvarer invitation, udvælger et dialogmodul i hvert tema og prioriterer dem
- 3. Leder sender sine udvalgte og prioriterede dialogmoduler til medarbejder
- 4. Leder og medarbejder forbereder sig på MUS-dialogen
- Evt. drøfte kompetenceindplacering inden dialog

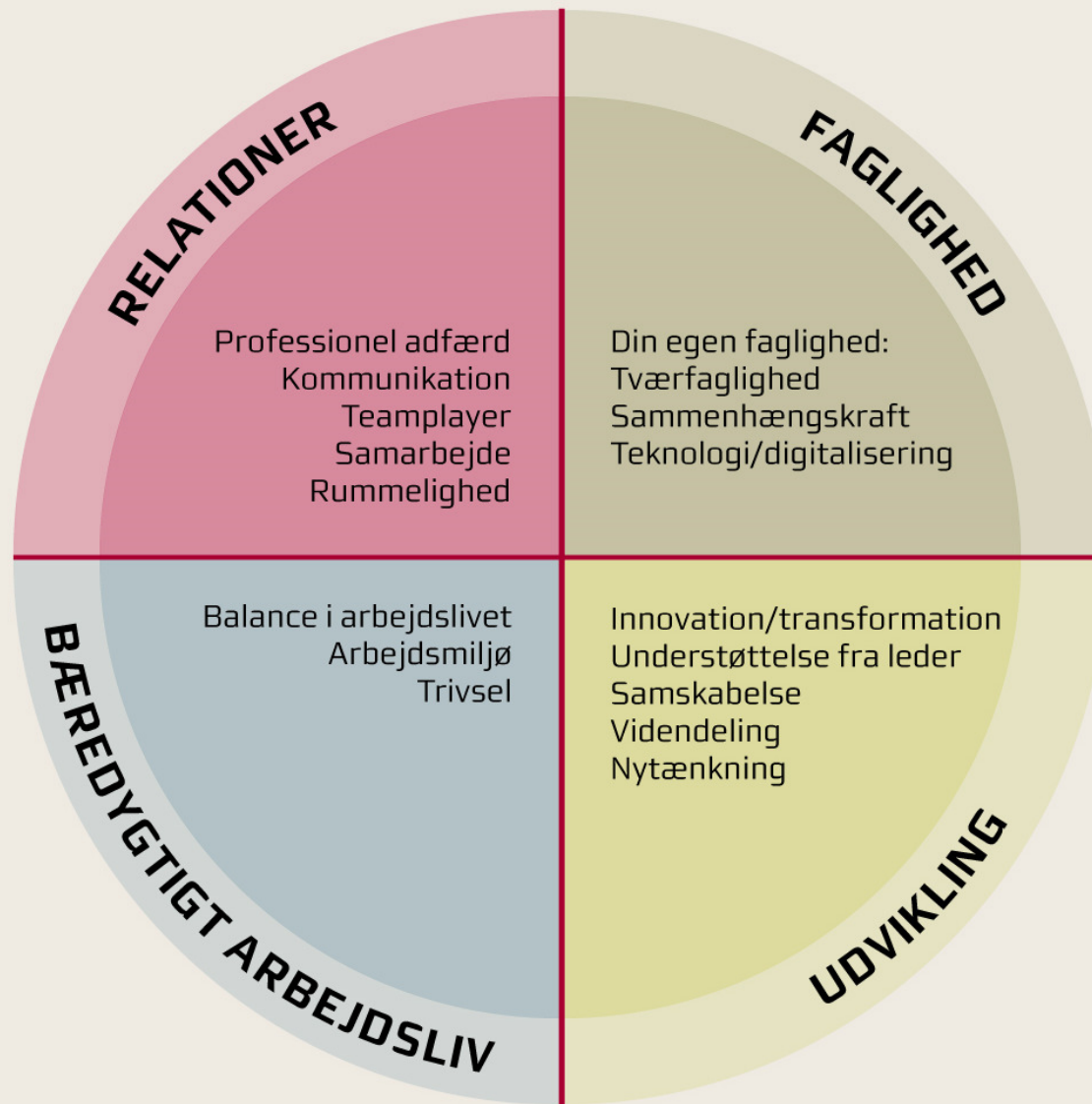
# Gennemføre MUS-forløb, dialogen og efter

- 4. Leder og medarbejder afholder MUS-dialogen (ca. 1 time)
  - Den bagudrettede del (ca. 10 min)
  - Den fremadrettede del (ca. 50 min.)
- 5. Der aftales evt. opfølgning
- 6. Referat

## **Gennemføre MUS-forløb, referat/udviklingsplan**

- Referat/udviklingsplan skrives af medarbejder.
- Og leder kan kommentere.
- Referat/udviklingsplan gemmes på eget personlige drev, da vi for nuværende ikke har systemunderstøttelse til det.





# Tema Relationer - dialogmoduler og -ideer

## Professionel adfærd:

- Almindelig pli
- Ordentlighed
- Anerkendelse
- God tone – også når det er svært

## Kommunikation:

- Bevidst om din kommunikation
- Mundtlig kommunikation
- Skriftlig kommunikation
- Kropssprog
- Refleksion over din kommunikation

## Teamplyer:

- Fællesskabsforståelse
- Fællesskabsfølelse
- Håndtere uoverensstemmelser konstruktivt
- Støtte op om andres ideer

## Samarbejde:

- Relationer til patient/pårørende
- Relationer til kolleger/på tværs/samarbejdspartnere mm
- Relationer mellem dig og din leder
- Gensidig respekt
- Netværk

## Rummelighed:

- Rummelighed i forhold til forskelligheder
- Nysgerrighed på andre perspektiver

# Tema Faglighed - dialogmoduler og -ideer

## Din egen faglighed:

- Dygtiggørelse - bredde – dybde
- Nysgerrighed
- Beslutningskompetence
- Aflæring
- Dygtiggørelse
- Feedback – give og modtage

## Tværfaglighed:

- Nysgerrighed
- Fælles opgaveløsning
- 

## Sammenhængskraft:

- Tværorganisatorisk
- Tværsektorielt
- Tværregionalt
- Udsyn og indblik
- 

## Teknologi/digitalisering:

- Nysgerrighed
- Mod
-

# Tema Udvikling - dialogmoduler og -ideer

## Samskabelse:

- Nysgerrighed
- Medspiller i stedet for modspiller
- "Spille hinanden gode" – også lederne
- 

## Nytænkning:

- Forbedring
- Se muligheder
- Opmærksomhed

## Videndeling:

- Sparring
- Formidling
- Anvendelse i praksis
- Opsøgende

## Innovation/transformation:

- Nysgerrighed
- Kreativitet
- Implementering
- Formidling
- Følgeskab

## Understøttelse fra leder:

- Hvordan forestiller du dig, at din leder kan hjælpe dig i din udvikling?
- Hvad kan du selv gøre (for at få hjælpen?)

# Tema Bæredygtigt arbejdsliv - dialogmoduler og -ideer

## **Balance i arbejdslivet:**

- Arbejdsplanlægning
- Frihed/fravær
- Opgaver
- Høje ambitioner
- Ny på arbejdsmarkedet/arbejdspladsen
- Work-life balance
- Senior (for ansatte over 58 år) - Særlige tanker om dine kommende år på arbejdsmarkedet
- Ugentligt timetal

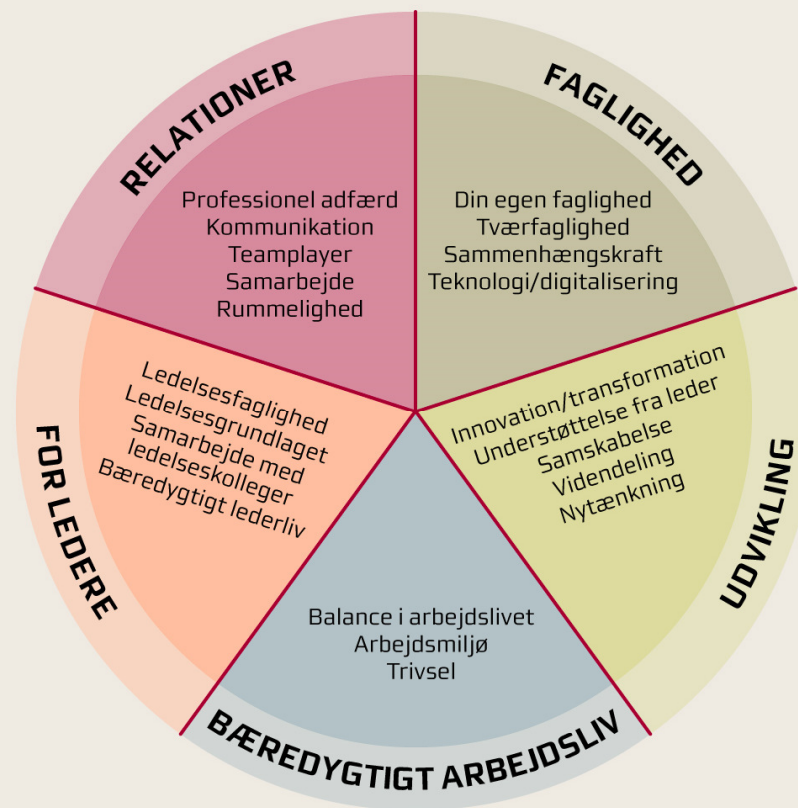
## **Trivsel:**

- I forhold til kolleger
- Arbejdsopgaver
- Leder
- Tværfagligt samarbejde

## **Arbejds miljø:**

- Fysiske forhold
- Psykiske forhold
- Dit bidrag til arbejdsmiljøet
- Kroppen siger stop – fasen/kan jeg holde til arbejdet som arbejdet ser ud nu

# Temaer og dialogmoduler - ledere



# Ekstra tema – ledere: For ledere - dialogmoduler og -ideer

## Ledelsesfaglighed:

- Identitet som leder
- Distanceledelse
- 

## Samarbejde med ledelseskolleger:

- I afdelingen
- Udenfor afdelingen
- På et andet hierarkisk niveau
- 

## Ledelsesgrundlaget:

- De 7 facetter fra ledelsesgrundlaget (
- 

## Bæredygtigt lederliv:

- Hvordan passer du på dig selv som leder: prioritering, langtidsholdbar
-

# Udviklingsplanen

**Referat/udviklingsplan**  
I jeres dialog er I kommet frem til:

Hvad er det,  
du lykkes med?

TEMA	VALGTE DIALOGMODULER	HVAD VIL VI ARBEJDE MED FREMMER?
Relationer		
Faglighed		
Udvikling		
Bæredygtigt arbejdsliv		



# Aktiviteter til implementering af MUS-koncept

- Forslag:
- Informationsmøde for AL og FL
- Informationsmøde for TR og LMU
- Drøftelse i afdelinger om det nye MUS-koncept - fx på personalemøder, i LMU mv.
- Dækkeservietter
- Animation for alle – udarbejdelse er igangsat
- E-læring for ledere (obligatorisk)– forslag til udarbejdelse er modtaget

# Tidshorisont for implementering af MUS-koncept

- Forventet at anvendelse af det nye MUS-koncept kan ske fra 1. april 2025?

# Materiale

- Kompetenceudvikling og fastholdelse - Regionshospitalet Randers

midt regionmidtjylland Regionshospitalet Randers Vælg intranet

Du er her: > Forside > Personaleforhold

**Personaleforhold**

- > Hyppigt anvendte blanketter
- >> Rekruttering
- >> Løn og arbejdstid
- > Arbejdsplanlægning
- > Kompetenceudvikling og fastholdelse**
- >> Fravær
- >> Arbejds miljø
- >> Oplysninger om stort og småt
- > Fratrædelse
- > Personalepolitikker
- > Nyhedsbrev fra HR
- >> Tillidsrepræsentanter
- > MED-Samarbejdet

**Personaleforhold**

- Rekruttering**  
stillingsannoncer, ansættelsesprocedure, introduktion
- Løn og arbejdstid**  
lønseddel, overenskomst, arbejdstid og arbejdsnedlæggelse
- Kompetenceudvikling og fastholdelse**  
kurser, udviklingssamtaler, lederudvikling, seniorbonus og seniorer
- Fravær**  
ferie, sygdom, barsel, tjenestefri, orlov mm



midt regionmidtjylland Regionshospitalet Randers Vælg intranet

Du er her: > Personaleforhold > Kompetenceudvikling og fastholdelse

**Personaleforhold**

- > **Kompetenceudvikling og fastholdelse**

**Kompetenceudvikling og fastholdelse**

- + Interne kurser
- + Kursusansøgning og eksterne kurser
- + Længerevarende uddannelser
- + Lederudvikling
- + Udviklingssamtaler (MUS)**
- + Elever, studerende og praktikanter
- + Honorar til undervisere
- + Kompetenceudvikling
- + Kompetencemodel

# Materiale

- Beskrivelse af MUS-koncept – evt. direkte link
- [Animation](#)
- Dækkeserviet - vis

God fornøjelse

