

Opfølgning

Opfølgning for den enkelte medarbejder

- Leder og medarbejder aftaler, hvornår I følger op på de aftaler, I indgik ved MUS – fx et halvt år efter samtalen. Her samler I op på, hvor langt I er kommet, og hvor langt I er fra at nå de mål, I har sat jer for i udviklingsplanen.
- Leder og medarbejder vurderer, om det stadig er realistisk at nå målene, eller om der er sket noget, som ændrer planen og giver behov for justeringer?
- Leder og medarbejder drøfter, om medarbejderen har lært noget nyt, og hvordan medarbejderen har anvendt det nye til at løse sine arbejdsopgaver.

Opfølgning i grupper

Det er fordelagtigt at følge op på en gruppes samlede udvikling. Derfor anbefaler vi bl.a., at gruppens leder:

- samler op på udviklingsønsker og -behov for alle gruppens medarbejdere
- samler op på temaer, der går igen i de individuelle samtaler, og som er relevante for gruppen at arbejde med
- giver gruppen et overblik over aftalerne om individuel kompetenceudvikling.

Lederens opfølgning i forhold til arbejdspladsen

Efter en MUS-runde kan det være en god idé at lave en opsamling på udviklingsønsker og -behov for hele arbejdspladsen. Herudfra kan I overveje, om der er behov for indsatser på tværs af arbejdspladsen.

Det kan desuden være værdifuldt, at ledergruppen drøfter, om der er dukket temaer op, som I sammen skal tage hånd om.

Udviklingsplanen og et evt. referat opbevares af både leder og medarbejder og skal støtte opfølgningen på samtalen samt danne grundlag for næste MUS det følgende år.