

SLIP MUS'EN FRI



GUIDE TIL MUS I DET FRI

MUS (medarbejderudviklingssamtalen) er en samtale mellem dig og din medarbejder om trivsel, opgaveportefølje og personlig og faglig udvikling. Forskning viser, at MUS har stor betydning for medarbejderes præstation og arbejdsglæde. Forskning viser også, at der er store gevinster ved at flytte møder og andre arbejdsopgaver ud i det fri. Derfor er det oplagt, at slippe MUS'en fri af kontorlokalet og ud i naturen som en walk and talk.

Denne folder stiller skarpt på, hvad du som leder med fordel kan reflektere over før, under og efter, at I holder MUS i det fri.

s. 1-3



MUS

s. 4



FØR

s. 5-7



UNDER

s. 8



EFTER

VIL DU VIDE MERE?

www.cphbusiness.dk





HVORFOR MUS I DET FRI?

Der er højt til loftet, når I holder møder ude i naturen. I er væk fra mødelokalets værdier og normer - fx i forhold til emner, forventninger, og hvordan man taler til hinanden. Det åbner for nye muligheder for at rammesætte og afstemme, hvad man kan forvente af en gående MUS.

I får frisk luft, energi og god motion.

Den fælles gangrytme skaber et fællesskab mellem dig og medarbejderen. Som leder kan du bevidst arbejde med tempoet i din gang for at skabe eftertænkning og refleksion.

Når I går ved siden af hinanden, ser I ikke hinanden i øjnene som under en traditionel MUS. Det foretrækker nogle medarbejdere, som derfor føler sig mere frie i samtalen.



Tænkepauser, hvor man reflekterer over sine svar, føles mere naturlige, når man går end i mødelokalet.

Du kan bringe naturen ind i samtalen. Se forslag til dette på side 6 i folderen.

I naturen er der rum til det uventede og muligheder for fælles oplevelser, når noget uventet opstår. Fælles oplevelser styrker jeres relation og kan give anledning til at tale om noget vigtigt og betydningsfuldt.

VIL DU VIDE MERE?

www.cphbusiness.dk

DIN FORBEREDELSE

OVERVEJELSER OM DIG SELV, ORGANISATIONEN OG OMVERDENEN



- Hvordan hænger gående MUS sammen med jeres værdier og politikker i organisationen?
- Hvordan hænger gående MUS sammen med dine egne værdier og det, som du vil stå for som leder?
- Hvordan er kulturen i din organisation i forhold til gående møder? Har I gjort det længe? Foregik det meget under Corona? Er det op til de enkelte ledere, om de vælger gående MUS?
- Hvordan hænger gående MUS sammen med medarbejdernes ønsker og behov?
- Er der lederkollegaer, der skal inddrages? Er det ok, at nogle ledere holder gående MUS, mens andre ikke gør? Hvad siger lederlaget over dig?
- Er der andre interessenter, der skal inddrages? Fx tillidspersonen?
- Hvad er politikken fremadrettet? Er det ok for alle medarbejdere også at holde gående møder i det fri, eller er det kun særlige typer af møder som fx MUS, der skal afholdes gående?
- Hvordan vil omverdenen se på gående samtaler? Det kan fx være familie, venner eller bekendte, som man kan møde på vejen?
- Hvad betyder det for dig og dine medarbejdere, at samtalen foregår i et offentligt rum?
- Vil det betyde noget, at det fx er en mand og en kvinde der holder gående MUS udenfor?

VIL DU VIDE MERE?

www.cphbusiness.dk

MUSSE-FIF

Din virksomhed har måske guidelines for afholdelse af MUS og skabeloner, der skal bruges? Orienter dig i dem og overvej desuden: Hvad er vigtigt for dig i forhold til MUS? Hvilken følelse vil du gerne sidde med bagefter? Hvad håber du, medarbejderen får ud af MUS?

Forbered dig også på, hvordan du vil udnytte de fordele, som uderummet giver.



TYPISKE SPØRGSMÅL I EN MUS

10 EMNER

1. *Trivsel:* Hvordan vurderer du din generelle trivsel? Hvad kan du, kolleger eller leder gøre for, at du har det godt på arbejdspladsen?
2. *Motivation:* Hvad motiverer dig særligt ved dit arbejde?
3. *Opgaver:* Hvordan har du det overordnet set med dine arbejdsopgaver? Er der opgavetyper, du gerne vil have flere eller færre af eller finder særligt udfordrende?
4. *Samarbejde:* Hvordan fungerer samarbejdet med ledere, kolleger og kunder? (Er der eksempler på situationer, hvor det fungerer særligt godt eller dårligt?)
5. *Feedback:* Får du den feedback fra ledere og kolleger, som du har behov for?
6. *Kompetencer:* Har du behov for at styrke kompetencer for at kunne løse nuværende og fremtidige opgaver?
7. *Udviklingsmål:* Hvordan er det gået med udviklingsmålene fra seneste MUS? Hvilke mål og udviklingsaktiviteter er der behov for i det kommende år?
8. *Fremtid:* Hvad er dine ønsker og ambitioner for fremtiden?
9. *Andet:* Er der andet, vi skal tale om?
10. *Opfølgning:* Hvornår, hvordan, og hvem skal inddrages?

Udarbejdet på baggrund af materiale fra Center for ledelse

FØR

DIN FORBEREDELSE INDEN DU SKAL HOLDE EN GÅENDE MUS

GODE OVERVEJELSER

Hvordan vil du informere om og indkalde til gående MUS? Hvem skal informeres? Hvornår? Hvordan?

Det er en god idé at gøre det frivilligt for medarbejderen. Ikke alle har lyst til at deltage i en gående MUS.

Forklar grundigt, hvorfor du afholder gående MUS. Hvad er formålet? Vil samtalen være anderledes end en traditionel MUS i mødelokalet? Har du en ambition om at arbejde med stilhed i samtalen?

Overvej, hvor mange gående MUS, du kan have på en dag.

Hvad gør du i tilfælde af dårligt vejr som fx regnvejr? Går I ud alligevel? Eller skal du have en alternativ plan?

Hvor går I fra? Virksomheden, jeres private hjem eller et særligt mødested?

Hvis din MUS er med en medarbejder på en anden lokation - fx i et andet land - kan I aftale, at første del af samtalen foregår udenfor gående med mobiltelefonen, mens anden del foregår indenfor med skærmdeling.

Hvilken rute skal I gå? Er den egnet til, at to går ved siden af hinanden? Har I brug for at gå steder hen, hvor I kan tale fortroligt?

Skal I afsætte det sidste kvarter til at være indenfor, runde af og notere digitalt?

Hvordan noterer du/I jeres aftaler undervejs?



SÆT RAMMEN OVERFOR MEDARBEJDEREN RUTE

- 1. Retning for samtalen.** Forklar formålet med samtalen, og hvorfor det er en vigtig og værdifuld samtale.
- 2. Rammer.** Det er en fortrolig samtale mellem dig og din medarbejder, der foregår i en arbejdsmæssig kontekst. Du skal som leder varetage helhedens interesser. Så den fortrolighed, du kan tilbyde er inden for de rammer. Der kan være informationer, du skal gå videre med.
- 3. Ruten,** som du har du planlagt, I skal gå.
- 4. Udbyttet af samtalen.** Forventningsafstemning i forhold til, hvad der er vigtigt for medarbejderne at få talt om, og hvad der er vigtigt for dig som leder.
- 5. Tidsramme.** Hvor lang tid er samtalen planlagt til? Overvej, om den sidste del af samtalen skal foregå indenfor eller siddende, så der let kan tages noter.
- 6. Timeout.** Det kan være en god ide på forhånd at aftale, at du på et tidspunkt vil stoppe op i samtalen for at få "en samtale om samtalen", hvor I får talt om, hvorvidt I er på rette vej i forhold til jeres ønsker til udbyttet.
- 7. Efter samtalen.** Hvad er planen for til dokumentation af samtalen og opfølgning.

UNDER

HVORDAN KAN DU FÅ DET AT GÅ OG NATUREN IND I SAMTALEN?

SMALLTALK

I starten af samtalen tuner I jer ind på hinanden og finder en fælles gårytme. Gennem smalltalk viser du venlighed og interesse for medarbejderen. Det er med til at skabe tryghed og opbygge en tillidsfuld atmosfære.



SILENT WALKING

Det kan være en god idé at begynde med "silent walking", hvor I ikke siger noget, men hver for sig reflekterer over, hvad der fx bliver vigtigt i samtalen.



GROUNDING

Sørg for selv at være rolig og groundet, da det kan have betydning for, om medarbejderen er det. Indled gerne med at tale om løst og fast eller gå hen til en fredelig sti eller park, der egner sig til, at I går ved siden af hinanden, inden I går i gang med selve MUS. Brug tiden til at mærke, om du har god kontakt med dig selv og er grounded - brug din vejtrækningen til at finde ro i dig selv.

VIL DU VIDE MERE?

www.cphbusiness.dk

UNDER

HVORDAN KAN DU FÅ DET AT GÅ OG NATUREN IND I SAMTALEN?

DET UVENTEDE

Der sker ofte noget uventet, når man er ude at gå. En fiskehejre, der dukker op, svaner i søen, en regnbue, en smuk udsigt. Giv gerne plads til det uventede, og brug det i jeres samtale. Samtalen kommer måske på afveje, men noget andet og vigtigt kan dukke op. Samtidig skaber fælles oplevelser tættere relationer. Når du bruger omgivelserne til inspiration, kan du øge udbyttet af samtalen og nå mere og dybere ind indenfor det samme tidsrum.



Eksempel på samtale

Leder: - Kan du få øje på nogle metaforer, som illustrerer det, du lige har fortalt om?

Medarbejder: - De to træer, der til venstre - det kunne være Kurt og Johan. Du kan se - det er friske træer, mens det træ her er et gammelt egetræ. Det er vokset langsomt - men nu står det i alt sin mægtighed og måske skygger lidt, men der er jo nogle små spirer.

Leder: - Hvad er det for nogle spirer? Hvad skal der til for at få dem til at vokse?

GANGRYTME

Læg mærke til jeres gangrytme. At matche hinandens kropssprog understøtter en god og nærværende kommunikation. Er medarbejderen travl eller stresset, så kan du hjælpe medarbejderen med at komme ned i tempo ved bevidst at forsøge at gå langsomt og roligt. Det kan også være, at du har brug for at hjælpe dig selv ind i ro og nærvær ved bevidst at gå roligt. Ud over kropssproget og gangrytmen er det også en god idé, at du forsøger at matche medarbejderens stemmeføring.

VIL DU VIDE MERE?

www.cphbusiness.dk



UNDER

MIKROOPLEVELSER

Brug dine sanser, når I er ude at gå. Mærk luften og vinden, duftene, lydene, og det du ser. Det skaber nærvær og en oplevelse af at være til stede i nuet.

At komme i kontakt med dig selv og dine sanser skaber desuden grobund for øget nærvær over for medarbejderen.



NÅR I RUNDER SAMTALEN AF

Hvad er de vigtigste punkter, vi tager med fra samtalen?

Hvem følger på op på de ting, vi har talt om? Hvad, hvordan, hvornår?

Hvordan var det at holde gående MUS? Hvad virkede godt og mindre godt?

Hvad skal vi være opmærksomme på næste gang?



EFTER

UMIDDELBART EFTER

Sæt tid af til at dokumentere og følge op på aftaler og input fra jeres MUS. Book eventuelt et møde med dig selv i god tid, så du er sikker på at have tid til opfølgning.

De fleste samtaler har et efterliv. Tænk over, hvilket efterliv samtalen med medarbejderen fik hos dig? Hvad dukker op? Hvad skal du måske give plads til? Hvad skal have mindre plads? Hvad lærte du om gående MUS? Hvad skal justeres til næste gang? Hvordan var medarbejderens oplevelse?



SENERE

Opfølgning på MUS er vigtig, men som tiden går, glider aftalerne let i baggrunden. Der er i flere afdelinger og virksomheder en fortælling om, at MUS er spild af tid. Det skyldes blandt andet manglende opfølgning. Er der brug for fortsat dialog? I hvilke fora?

Hvordan går det med at tage samtalerne ud i det fri, og kan du se en positiv effekt på relationer og trivsel?

Læg mærke til, hvad der sker, også uden at du som leder gør noget.

Hvis du vil skabe en kultur, hvor flere udnytter uderummet til møder, så del de gode historier.

OM FORSKNINGSPROJEKTET



Ledelse i det fri

Forskningsprojektet Ledelse i det fri undersøger de ledelsesmæssige aspekter af at rykke kontorarbejdet uden for – særligt med fokus på, hvordan lederen oplever værdien af at afholde MUS og andre medarbejdersamtaler i form af walk and talks i det fri. I forskningsprojektet deltager adjunkter og lektorer fra Cphbusiness.

Cphbusiness tilbyder efteruddannelser inden for ledelse. [Læs mere her.](#)

Skal vi fortsætte snakken? Connect med teamet bag forskningsprojektet på LinkedIn.



Helle Haar
Nielsen



Jan Lysen



Karen Hoby
Skanning



Peter
Pietras



Christina
Wiboltt Norup

VIL DU VIDE MERE?

www.cphbusiness.dk

