



🕒 3 min. 👁️ 📌 20-01-2017

# 3 bud på en bedre MUS

MUS er et omdiskuteret koncept, som mange vil sende i graven. Men der er god grund til at holde liv i MUS, så længe konceptet bliver gjort tidssvarende. Læs her et bud på, hvad den næste generation af MUS bør indeholde.

## Skribentinfo



[Claus Durck Hovej](#)

HR chef

Boligforeningen 3B

**M**US-konceptet er designet for årtier siden, og selvom det undervejs har fået et par ansigtsløftninger, har det ikke ændret grundlæggende karakter. Når MUS bliver kritiseret, er det som regel med argumenter som:

- Man gennemfører MUS, fordi man gjorde det sidste år.
- MUS er ofte historik med begrænset fokus på fremtiden.
- Udviklingssamtalen afspejler ikke nutidens høje tempo. Det, der blev aftalt for seks måneder siden, er allerede overhalet af virkeligheden.
- MUS fastholder et gammeldags hierarki, hvor der er én, som udfordrer, og én der forsvare, hvilket virker som en forældet kontrolmekanisme.
- Hverken ledere eller medarbejdere forbereder og engagerer sig nok i udviklingssamtalerne.
- Konklusionerne fra samtalerne bliver sjældent til reel handling.

## MUS skal rime på nærvær

I takt med at arbejdslivet bliver mere digitaliseret, er der behov for ekstra fokus på anerkendelse og personlig kontakt. Der er tre forudsætninger for en vellykket opgradering af MUS-konceptet:

### 1. Fokus flyttes fra skema til tema

Skemaet skal væk. Man kan ikke skrive hverdagens kompleksiteter ned, og det skaber ikke værdi at dokumentere, hvad der allerede er sket, hvorfor det gik, som det gik, eller hvilke ressourcer der manglede sidste år. Det er fokus på undskyldninger, som kan være velargumenterede, men til ingen nytte.

Du skal ikke fokusere på tiden siden sidste MUS; du skal fokusere på fremtiden og kun den. Det kan være, der ligger lækket navlenuller gemt et sted, men der kommer ikke innovationskraft og fornyelse ud af at pille ved det, der var.

MUS-temaet skal være: "Hvad mangler du som medarbejder for at nå i mål med det, vi har aftalt". Temaet skal pege på fremtiden, det som lederen skal bidrage med, for at medarbejderen kan nå målet og kun i mindre grad forholde sig til, hvorfor det aftalte resultat ikke blev nået.

Man kommer ikke tættere på målet ved at bruge tid på undskyldninger. Ved konsekvent at fokusere på det aftalte lærer medarbejder, såvel som leder, at definere de næste mål bedre, at afklare vejen til målet mere omhyggeligt og ikke mindst at være mere præcis på ressourceramme og deadline.

Det gør ikke noget at opgaver også bliver en del af MUS, da udvikling af medarbejdere skal ses i forhold til medarbejders opgaver. On-the-job-træning er også udvikling.

Dialogen skal være så presfri som muligt. Ved at presse medarbejderen, vil medarbejderen presse igen med samme kraft, og så er der ikke flyttet noget.

## **2. Frekvensen af MUS øges**

Frekvensen af MUS skal intensiveres til hver 14. dag eller måske endda afspejles i hver eneste samtale eller møde, lederen har med medarbejderen.

Med et fremtidigt arbejdsmarked, hvor nye generationer kommer til at opleve et mere løsrevet arbejdsliv med mange vikarjob og kortere projektansættelser, skal dialog og udviklingsindsats være på plads hurtigere end tidligere og op i tempo.

## **3. Tiden skal ses som en investering**

Lederne vil måske sige, at tiden er for knap til at holde MUS så ofte eller at der ikke vil være noget at tale om så ofte.

Men hvis man som leder ikke har tid til at tale med sine medarbejdere, prioriterer man sin tid forkert. Lederes tid på medarbejderen ved hyppig MUS vil være forsvindende lille i forhold til det, der skabes i effektivitet og medarbejdertilfredshed.

Kraften ved anerkendelse er større end den tid, der bruges på at korrigere, og det mister man ved ikke at anerkende dem, der udfører arbejdet.

Det er tankevækkende, at mange medarbejder i dag får hyppigere feedback, ros og anerkendelse fra løbeapps og spil på diverse devises end fra egen leder.

Lederne SKAL tage sig tid til at mødes med medarbejderne, tage dialogen med medarbejderne mindst en gang hver 14. dag, hvis ikke, mister de engagement og innovation.

## Den næste generation af MUS

Fordi frekvensen af samtalerne skal stige, må forberedelse blive tilsvarende kortere, og MUS skal ikke ske med udgangspunkt i et skema. Tiden skal bruges på at skabe og nå de aftalte mål. Derfor er det også anbefalelsesværdigt at sætte strøm til MUS konceptet og udvikle en app, hvilket kan anspore nye generationer til deltagelse og få nuværende medarbejdere til at se MUS digitalt fornyet.

- Skemaet skal i papirkurven, og dialogen skal være mere fri.
- Forberedelse til MUS skal ned og helst helt væk.
- MUS skal på app.
- Din model for MUS skal være offentlig og søgbar for vise potentielle medarbejdere, hvordan I arbejder med ledelse og medarbejderudvikling.
- Tema skal være, hvad man som leder kan bidrage med, for at medarbejderen kan nå de aftalte mål.
- Frekvensen af MUS skal intensiveres til hver 14. dag.
- Lederne SKAL tage sig tid til at mødes med medarbejderne.

### Læs også:

[Er tiden løbet fra MUS?](#)

[Værktøj til MUS](#)

[MUS-koncept: Kortene på bordet](#)