VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 01-03-2022

7 no-gos når du holder MUS

Der findes masser af gode råd og skemaer til, hvordan du med fordel kan holde MUS-samtaler. Alligevel oplever mange, at en MUS ikke giver den ønskede værdi. Vi på Lederweb har været igennem vores mange artikler om MUS og samlet de syv største no-gos, når du holder MUS. Få dem her, så du kan undgå dem og holde en god MUS.

Skribentinfo



Cecilie Aavild Rahn
Fhv. Kommunikationskonsulent
Lederweb

1. Du udskyder MUS

At udskyde en MUS er lige så slemt som ikke at gennemføre den. Uden en god forklaring signalerer det, at du hverken tager medarbejderen eller samtalen alvorligt. Du skal overveje meget nøje, hvorvidt der er andre løsninger end at udskyde en planlagt MUS, men hvis der ikke er alternativer, så sørg for at give en grundig forklaring til din medarbejder.

2. Du forbereder dig ikke

Mange forbløffes over, hvor meget forberedelse en MUS kræver. En uforberedt MUS bliver i de fleste tilfælde til en luftig og løs snak, som der ikke kommer noget værdifuldt ud af. I værste tilfælde signalerer du ligegyldighed over for medarbejderen, som formentlig har brugt tid på at forberede sig.

Læs også: Sådan griber du MUS an

3. Du sætter ikke et mål med MUS

Holder du samtalerne for at finde fælles fodslag, for at skabe trivsel, for at øge motivationen eller for at forstå dine medarbejdere bedre? Der er mange veje at gå med en MUS. En god MUS kobler den enkelte medarbejders udvikling og understøtter den strategiske dagsorden. Det er din opgave som leder at gøre dig overvejelser om, hvad den pågældende MUS skal bruges til.

Læs også: 10 råd om strategisk MUS - Lederweb

4. Du fokuserer på det negative

En positiv tilgang skaber den mest produktive dialog, det viser erfaringer og studier. Derfor kan en negativ tilgang og udtalelser som ”det er ikke godt nok” være en stor fejl i MUS.

5. Du bruger det samme skema som sidste år

Hvis en medarbejder har været i organisationen et par år eller mere, kan der godt opstå en vis metaltræthed, hvis samtalen kører efter samme skema som de forrige år. Standardskabeloner til MUS er et godt grundredskab, men skal fornyes løbende og tilpasses den enkelte medarbejder og dennes situation.

6. Du taler for meget

Mange ledere forveksler MUS med en samtale, hvor medarbejderne skal have din mening om det ene og det andet. Det er en stor fejl. Den gode MUS er en samtale, hvor du taler max 30 pct. af tiden og din medarbejder 70 pct. Det er en samtale, hvor du lytter og søger at forstå, hvad der rører sig hos din medarbejder, så I sammen kan sætte konstruktive mål for fremtiden.

Læs også: Opskrift på den gode MUS

7. Du følger ikke op

MUS slutter ikke, når du og din medarbejder forlader mødelokalet. For at få effekt af MUS, har du sammen med medarbejderen et ansvar for at følge op på og overholde de aftaler, I har indgået. Du er ikke eneansvarlig for medarbejderens udvikling, men det er dit ansvar at skabe gode rammer og betingelser for kompetenceudvikling og hjælpe med at skabe retning og fokus i udviklingen.

En god opfølgning er afgørende for, at både du og medarbejderen oplever, at MUS har værdi. Opfølgning synliggør, at samtalerne giver bevægelse og udvikling for den enkelte og for arbejdspladsen som helhed. Denne opfølgning og evaluering skal ske løbende.

Inspiration til spørgsmål til MUS

Husk, at I ikke kan nå omkring det hele på blot en enkelt samtale. Du kan derfor med fordel markere de spørgsmål, du synes, der er særligt vigtige at få besvaret i de specifikke samtaler med medarbejderne.

Året, der er gået:

- Hvad har dine personlige mål været - og har du nået dem?
- Hvilke opgaver er du gladest for på arbejdet?
- Er der opgaver eller andre forhold, som du gerne vil ændre - set i lyset af året, som er gået?
- Er din udviklingsplan for sidste år opfyldt?
- Hvilken kompetenceudvikling har du gennemgået i løbet af året (kurser, uddannelse, nye opgaver, oplæring, andet)?
- Hvilke evner, viden, personlige færdigheder eller interesser har du, som du ikke har brugt i dit daglige arbejde?

Næste år:

- Hvilke mål har du sat dig for det næste år?
- Hvilke kurser eller anden kompetenceudvikling kunne du ønske dig som en hjælp til at opfylde dine mål?
- Har du nogle specielle behov som følge af den nuværende fase, du er i i arbejdslivet (nyansat, småbørnsfamilie, senior mv.)?
- Hvordan fungerer samarbejdet i din afdeling?
- Hvad bidrager du selv med til samarbejdet?
- Hvordan er dit forhold til lederen og dine kolleger - interne og eksterne?
- Hvad skulle være anderledes for at gøre din hverdag bedre?
- Hvor vil du gerne være arbejdsmæssigt om fem år?

Artiklen er baseret på Lederwebs tidligere udgivelser om MUS.