



🕒 2 min. 👁 📌 28-01-2011

De 8 største MUS(e)-fælder

Der findes masser af skemaer og anbefalinger til, hvordan MUS skal forløbe. Alligevel kan de fleste ikke genkende til en MUS, der ikke gav værdi, eller som løb i en forkert retning. Lederweb har været igennem de forskellige udgivelser om MUS og samlet de otte største ”musefælder”, du som leder bør være opmærksom på.

Skribentinfo

[Viki Kofoed](#)

Lederweb

1. Udskydelse er en dårlig ide

Dagen før den årlige medarbejderudviklingssamtale meddeler du, at du må udskyde samtalen til en anden dag, fordi der er dukket et vigtigt møde op.

At udskyde en MUS kan være 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, hvor vidt 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. Dårlig forberedelse

Mange bliver forbløffede 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 noget af sin fritid på at forberede sig.

3. MUS uden mål

Selvom MUS er tidskrævende, kan I ikke klare hele verdenssituationen med en enkelt samtale. Derfor er det vigtigt, at du som leder gør dig overvejelser om, hvad den pågældende MUS skal bruges til.

Afholder du samtalerne for at finde fælles fodslag, for at skabe trivsel, for at øge motivationen, for at forstå dine medarbejdere bedre eller for at udarbejde personprofiler for afdelingen? Der er mange veje at gå med en MUS. Det er din opgave at have en idé om, hvad den endelige destination er.

4. Fokus på det negative

Udtalelser som "det der er ikke godt nok" synes at være mange lederes tilgang til MUS. Det er imidlertid en stor fejl. Erfaringer og studier har vist, at en positiv tilgang skaber den mest produktive dialog.

5. 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 også en stor fejl. Den gode MUS er en samtale, hvor du taler 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.

7. Når det bliver for fortroligt

Både medarbejdere og ledere oplever ofte, at der har været god kontakt til deres MUS, og at ønsker og behov for kompetenceudvikling har været drøftet i en uforstyrret zone på tomandshånd.

Men det kan hurtigt ske, at samtalen bevæger sig hid og did uden for konceptets rammer og ind på områder, som ikke hører til mellem leder og medarbejder, og hvor en af parterne efterfølgende føler, at de talte over sig. MUS er med andre ord som skabt til at forføre til fortrolighed og deraf "talen over sig", hvis man ikke passer på.

8. Ingen opfølgning

MUS slutter ikke, når du og din medarbejder forlader mødelokalet, eller når I har skrevet planen under. For at få effekt af MUS er det afgørende, at du løbende sørger for opfølgning.

Sammen med medarbejderen har du 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.

Artiklen er baseret på Lederweb's tidligere udgivelser om MUS.

Læs også

[Brug positiv psykologi i MUS](#)

[MUS afskediger sig selv](#)

[Download skema til MUS](#)