

MUS - er det tiden værd ?

Og hvilken type udviklingssamtale egner sig til din afdeling?



- Hvorfor synes du at medarbejderudviklingssamtaler er vigtige ?
- Hvor mange gode MUS har du selv været til ?
- Hvor godt forbereder du dig til din egen MUS ?
- Hvor mange MUS samtaler gennemfører du som leder med det ønskede resultat ?

80% af alle ledere får ikke nok ud af den tid de investerer

MUS er ikke nogen nyhed. De fleste har været til flere MUS – og/eller gennemført flere MUS. Ikke desto mindre vil det stadig være en gevinst – for de fleste -, at få maksimeret udbyttet af hver enkelt MUS.

Måske kunne du få øget værdien af dine udviklingssamtaler ved at du gør dig klart, hvad du vil have ud af sine udviklingssamtaler – og ikke mindst hvilken type udviklingssamtaler du har brug for i år.

Det tager tid at afholde en MUS.

Forberedelse, gennemførelse, statusmøder, opfølgning – er måske tid, der alligevel var gået til dialogen med hver enkelt medarbejder. MEN hånden på hjertet – de fleste bruger ikke meget tid på før og efter. Alligevel går der rigtig meget tid med blot selve mødet.

Hvilken typer MUS har den enkelte leder brug for i sin afdeling?

Det afhænger meget af virksomhedens kultur – hvilken type MUS, der naturligt gøres brug af. Som leder bør du dog også selv forholde dig til, hvilke samtale du har brug for. Prøv at overveje hvilke elementer dine samtaler skal indeholde:

- Bedømmelse af resultater og indsatser. En performance samtale, hvor leder bedømmer medarbejder. Eventuelt med brug af et bedømmelseskema.
- Lederevaluering. Nogle samtaler indeholder også en bedømmelse af lederen.
- Løn. Nogle udviklingssamtaler indeholder også en snak om løn.
- Fælles evaluering af året der gik. En faglig snak om det faglige indhold af opgaverne og om disse matchede medarbejderens behov for udfordringer.
- Nye mål - jobkrav – prioritering. En snak om nye opgaver samt eventuelle faglige udfordringer.
- Personlige udviklingsmål. Medarbejderen og lederen sætter i fællesskab ord på behov for eventuel personlig udvikling. On the job training, kurser etc.
- Trivsel/motivation. En generel snak om trivsel og motivation. Måske tales der også om det psykiske arbejdsmiljø samt medarbejderens bidrag til "den gode kultur i afdelingen".

- Karriereplan. Nogle udviklingssamtaler giver rum for egentlig karriereplanlægning.
- Coaching. I få situationer gives der i udviklingssamtalerne mulighed for at lederen laver personlig coaching – af den motiverede medarbejder, der har brug for karriereudvikling, men som sidder lidt fast i at få sat sig nye mål.

Hvorfor afholder du MUS?

Hvorfor er MUS vigtig for dig – burde enhver leder spørge sig selv ca. 1 gang årligt.
Hvilket resultat ønsker du at opnå?

- Fælles fodslaw
- Trivsel
- Motivation
- Forståelse af dine medarbejdere personprofiler
- Fælles mål
- Bedre kommunikation
- Bedre forretningsmæssige resultater
- Bedre kultur i afdelingen

Indsatserne og altså typen af udviklingssamtaler kunne med fordel afhænge af det resultat du har sat dig for dette års udviklingssamtaler.

Er dine udviklingssamtaler koblet til din strategiproces?

Virksomhedens planproces løber typisk med finansåret. Budget og regnskab har dermed sin cyklus. Afdelingens årlige medarbejderseminar indeholder måske en opsamling og evaluering af årets resultater samt en gennemgang af de strategiske udfordringer, som topledelsen har meldt ud til hele virksomheden. Spørgsmålet stilles – hvilke opgaver lander hos os, så vi kan bidrage med at nå de strategiske mål?

Her vil det typisk være relevant at overveje om udviklingssamtalerne bør gennemføres umiddelbart efter det årlige medarbejderseminar.

Den gode MUS samtale.

Uanset, hvilken type af samtale du vælger at gennemføre og hvornår du gennemfører den – hænger den gode udviklingssamtale dog altid snævert sammen med din evne – som leder – til at skabe en god samtale. En samtale, hvor du taler 30% og din medarbejder 70%. En samtale, hvor du lytter og søger at forstå, hvad der rør sig hos din medarbejder.