

Er du også træt af MUS?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp. & Co.* www.tegkamp.dk



Medarbejderudviklingssamtalen er helt sikkert kommet for at blive, men den kan godt nok trænge til et eftersyn.

Åh nej, er det nu tid igen?

Tiden løber hurtigt og lige pludselig er der gået et år og I skal til den igen – altså at holde MUS-samtaler.

”Har vi ikke lige holdt MUS? Nå, men vi skal vel så til det igen. Hvor var det nu jeg lagde referatet for sidste års samtale? Og hvad pokker var det nu, vi aftalte? Nå her er referatet. Var det virkelig det, vi aftalte? Det er jo kun halvdelen, der er blevet til noget. Nå men pyt, det er giver heller ikke så meget mening i dag, i den situation, vi er i.”

Lyder det på en måde lidt genkendeligt? Så er det måske fordi jeres MUS-samtaler er gået hen og blevet en rutineopgave, som bare skal overstås.



Når MUS-skemaerne er en spændetrøje

I langt de fleste virksomheder kører man med en årlig MUS-samtale mellem chef og medarbejder. Man har også de klassiske forberedelsesskemaer, som de fleste føler en slags forpligtelse til at løbe igennem.

Problemet med mange af skemaerne er, at de let kan gå hen og blive en spændetrøje. Man får ikke nødvendigvis talt om det, der er væsentligt her og nu, måske fordi det er et skema, som er udviklet for adskillige år siden, den gang tiden var en anden. Men tiden står ikke stille – det er kun i MUS-verdenen, den gør det!

Skal vi så droppe MUS?

Selvfølgelig skal vi ikke droppe MUS, men lige som et godt ægteskab, skal man indimellem udfordre hinanden og bryde rutinerne for at det stadig opleves som spændende og udviklende.

Gør noget andet, end I plejer

Start med at droppe skemaerne og find ud af, hvad I hver især mener er væsentligt at få talt om.

Lad være med at sætte jer overfor hinanden med MUS-skemaerne imellem jer. Tag i stedet for ud på en gåtur eller cykeltur. Og start dialogen. Men taler så dejligt frit, når man bevæger sig. Når I så kommer hjem, så brug lige 5 minutter på at samle op på, hvad I talte om og aftalte. Skriv det gerne ned i et par korte punkter, primært for at hjælpe jer selv med at huske på det. Inden I går fra hinanden, så aftal et nyt møde – ikke om et år men måske om 2-3 måneder. Det behøver ikke at være mere end en lille gåtur på ½ times tid.

Det bedste ved det hele er, at det ikke er noget, jeg har siddet og udtænkt i min krøllede konsulenthjerne. Det er faktisk noget, som nogle af mine kunder praktiserer med stor succes – og endda helt uden min hjælp ;-).

Indlægget har været bragt på Susanne Teglkamps blog på LinkedIn og på www.tegkamp.dk. Her bringes korte personlige indlæg om oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom i 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på www.tegkamp.dk

3. generation MUS-samtaler

Er der gået metaltræthed i jeres udviklingssamtaler? Kommer der for lidt ud af samtalerne? Er udviklingssamtalerne egentlig bare noget der skal overstås? Savner I inspiration til at gøre samtalen mere relevant og nærværende?



Et revitaliseret koncept hvor vi laver en kobling mellem jeres visioner, strategier og MUS-samtalen.

Læs mere på vores hjemmeside www.tegkamp.dk eller hent folder her: <http://www.tegkamp.dk/3gmus.pdf>