

Drop MUS'en – Tag FUS'en

Børsen har i den senere tid bragt nogle interessante debatindlæg om MUS-samtalers anvendelighed som dialog- og ledelsesværktøj. Bølgerne går højt mellem fortalere og kritikere af metoden. Typisk har fokus i debatten været rettet imod det svingende udbytte af MUS-samtalerne. Spørgsmålet er, om man ikke hellere bør tage debatten med afsæt i, hvad formålet er med leder/medarbejdersamtalerne? For er medarbejdernes trivsel og udvikling det bedste, eller eneste, sted at starte dialogen?

Ville relevansen, meningsfuldheden og dermed udbyttet for både lederen og den enkelte medarbejder ikke blive større, hvis man tager afsæt i virksomhedens strategi, mål og planer? Og dernæst, på baggrund af en drøftelse og fælles forståelse heraf, bruger samtalen til at finde ud af, hvad det betyder for medarbejderens hverdag og arbejde? Hvilke krav og forventninger, virksomheden og den strategi stiller til den enkeltes indsats? Samt hvordan medarbejderens ressourcer, kompetencer og engagement i lyset heraf kan bringes i spil bedst muligt for at bidrage til virksomhedens fremtidige udvikling?

MUS-samtaler handler ofte om at HAVE det godt på arbejdet. Og det er bestemt vigtigt. Men kunne det ikke give endnu mere mening, hvis dialogen tillige handlede om at GØRE det godt på arbejdet? Ikke som enten/eller men som både/og.

Prøv en FUS

Det kunne være en spændende tanke, i stedet for MUS, at introducere en Forretningsudviklingssamtale – en "FUS", hvor anledningen bruges til at drøfte, hvordan medarbejderen kan bidrage til virksomhedens - og dermed arbejdspladsens - udvikling. Og herigennem skabe en god ramme om den enkelte medarbejders hverdag?

Rigtigt anvendt har MUS absolut sin berettigelse. Men da man som bekendt ikke behøver være syg for at få det bedre, kunne introduktion af FUS'en måske være næste skridt til i virksomhederne at skabe forudsætninger for, at medarbejderressourcerne benyttes endnu bedre.

Læs mere på www.keypoint.dk