

Bag på bogen står: "MUS-samtalen placerer sig i et spændingsfelt af potentielt modsatrettede organisatoriske interesser fra individuel trivsel og kompetenceudvikling over fagligt samarbejde til den store fortælling om vision eller kerneopgave. Mus-samtalen er en kompleks sag som kræver et grundigt forarbejde."

Gennem bogens 12 kapitler kommer jeg som læser hele vejen rundt. Jeg indføres i MUS-samtalens (ret korte) historie og forskning. Jeg får et kritisk forskningsbaseret vue. Jeg indføres i måder at overskue Mus-samtalen i dagligdagen (et årshjul) og får en række praktiske indføringer i, hvad, hvorfor og hvordan jeg helt praktisk kan udføre MUS-samtalen.

Det er nok som leder, man får mest ud af bogen, men der er også afsnit og kapitler til medarbejderen. Lederen skal have ligningen: "du skal det" + "du ved det" + "du vil det" = "du gør det" – til at gå op i MUS'en. Det kræver en balanceret ledelsestilgang og udviklede samtalefærdigheder. Og tilpasset den organisation og den medarbejder man sidder overfor. Og det kræver, at medarbejderen er forberedt på mødets form og indhold, så vedkommende kan føle sig tryk.

Der må ikke være forskel mellem, hvad lederen siger, at de gør i MUS'en og den samtalepraksis, de rent faktisk udviser. Det er ofte her, det halter, siger forskningen – og bogen her giver mange gode "redskaber" til, at der bliver afklarede forventninger og fulgt op på aftalerne.

Rent praktisk er der en række modeller og forslag til gennemprøvede MUS-spørgeskemaer med kritiske kommentarer, og der er forslag til, hvordan man benytter MUS'en i det daglige arbejde gennem året; et årshjul, der gennemgås ret detaljeret.

Bogen kommer også ind på niveauerne i en MUS'en og nævner f.eks., at det er jobbet/funktionen, der skal være fokus på og i mindre grad personen. Det er et uhyre vanskeligt moment i en MUS og kunne godt være udfoldet meget mere, samtidig med at det pointeres, at medarbejderen skal være tryk i, hvad der bringes på banen.

Bogen lover at komme ind på, hvordan man samtaler, og hvilke fælder der er i samtalen – men det område er ikke foldet nok ud, så her skal bogen suppleres med anden litteratur om det emne – samtalen er jo kernen og det vigtigste element, når man sidder der overfor hinanden.

MUS-samtalen skal føre til udvikling – men hvad er udvikling, og hvem bestemmer, hvad der er relevant. Hvem skal afgøre, hvad der er en god karrierevej, og hvad der motiverer den enkelte medarbejder. Disse områder er vigtige og får en fyldig omtale.

Vi oplever mere og mere hjemmearbejde, og der er da også et spændende kapitel om MUS'en i den forbindelse.

Bogen viser, hvordan man kan revitalisere MUS-samtalen ved at koble den til organisatoriske mål og indsatser. Så MUS'en bliver en værdiskabende og meningsfuld samtale for både medarbejder og leder.

Bogen er grundig og informativ, den er delvist bygget på empiri og med en række cases. Den er god som indføring i området – især for ledere.

*Poul Anker Møller, Cand.pæd.psyk.*