

Årets MUS samtaler

- eller når MUS samtalen giver begge parter ny forståelse af sig selv.

Artikel af Afd. leder Karin Jønson, Kildebo, Specialcenter Sigrød Undset.

Juni 2018

Det er blevet tid til årets MUS-samtaler og jeg finder det traditionelle skema frem fra skuffen og tænker tilbage på de mange samtaler jeg har haft igennem mine år som mellemlæder. Det skal være en udviklingssamtale, hvor medarbejder og leder kan få og give feedback, - og hvor medarbejderen kan få skitseret sig en kompetenceudviklingsplan. Dette foregår også i løbet af året og i samarbejde med kollegaer og i overensstemmelse med virksomhedens overordnede kompetencestrategi.

Jeg har lyst til, at årets samtaler går et spadestik dybere, - at det bliver en samtale, hvor man kan komme til udtryk med sine personlige indre værdier, hvor man kan blive klogere på sig selv og på hvad der støtter en i sit arbejde og hvad der gør det modsatte. Jeg ønsker en samtale, hvor medarbejderen kan opnå nye erkendelser får sit virke og indsats og måske også for sig selv. Det skal være på en nænsom måde og det skal have afsæt i, hvad der er værdifuldt for den enkelte og samtidig skal det have fokus på kerneopgaven.

Autopiloten slås fra og der skal tænkes kreativt, - jeg lægger MUS-skemaet ned i skuffen igen og tilrettelægger ny struktur for samtalerne.

Den nye MUS-samtale inddrager kreative metoder

Jeg indleder samtalen med at præsentere "den filosofiske værktøjskasse". Artefakterne i "den filosofiske værktøjskasse" lægges ud på bordet og medarbejderen finder en ting, der kan symbolisere medarbejderens trivsel på jobbet, - det kan være med afsæt i opgave eller samarbejdet eller noget andet, der har med jobbet at gøre.

Medarbejderen vælger selv det første emne og det betyder, at medarbejderen starter med, at tale om det, der er vigtigst for ham eller hende.

Når jeg bruger min filosofiske værktøjskasse, er det for at tale til sanserne og artefakterne i kassen, kan tale til både den visuelle og kinæstetiske sans. Det virker støttende, at have noget, at reflektere og tale ud fra og det er muligt, at stille spørgsmål, både til emnet, men også at inddrage den valgte artefakt. Der kan eksempelvis spørges, hvad der er styrker og hvad der er sårbart eller svagheder, ved den valgte artefakt og om medarbejderen kender det og hvordan det påvirker ham eller hende i arbejdslivet.



Min filosofiske værktøjskasse

"Den filosofiske værktøjskasse" er en metode der til tider bruges i den protreptiske samtaleform. Protreptik er en filosofisk samtale form, hvor det drejer sig om "at gøre dig klogere på dig selv og gøre dig mere bevidst om dine normer, værdier og grundlæggende holdninger til livet, som du hver dag bevidst eller ubevidst lever efter" (se mere under lytte og samtalegreb).

Det er min oplevelse, at der i denne første del, bliver skabt et tillidsfuldt rum for samtalen. Det kan være en fordel for nogen, at starte med at snakke om de ting der er i kassen. Det er jo mig, som leder der har valgt dem og nogle har en personlig betydning for mig - eksempelvis min fars lommekniv og en figur jeg har fået af min søn, da han kom hjem fra

en lejr tur i 6.klasse. Samtalen starter på den måde med, at jeg deler noget fra mit personlige sted og jeg tror også det er med til, at samtalen starter i en kontekst, hvor det ikke bare er den ene, der interviewer den anden.

Fra det konkrete til at tale om værdier

Fra den første del af samtalen, som ofte er mere konkret i forhold til jobbet, fortsætter vi med at tale om en eller to af de værdier, der er vigtigst for medarbejderen indsats i forbindelse med indsats og samarbejde. Jeg har et kort med flere værdiord som inspiration og medarbejderen vælger et værdiord, som vi udforsker med billedekort. Jeg bruger Ztrongs billedkort til formålet. Medarbejderen fortæller om værdien og dets betydning for vedkommende, billedkortet inddrages og undersøges af både medarbejder og leder. Samtalen inddrager værdien i arbejdslivet. Eksempelvis kan værdien være *tillid* og man kan spørger: hvad vil det sige at have tillid? og har du tillid til andre? til dig selv? og oplever du at der er tillid her i organisationen? hvordan er der når der er? og når der ikke er? og hvad kan du gøre og hvad kan din leder gøre for at støtte værdien tillid for dig.



I denne del undersøger jeg også mit eget forhold til værdien tillid, eksempelvis med at vælge et billede er symboliserer værdien for mig og eller fortæller en historie fra mit eget liv, hvor jeg har oplevet tillid eller det modsatte og betydningen af dette.

Når vi skal tjekke ud fra samtalen

Det er ved at være tid at tjekke ud af samtalen og inden sikre jeg, at vi i de forskellige dele af samtalen, har fået inddraget feedback og snak om kompetenceudvikling for den enkelte. Det har, indtil nu været min oplevelse, at vi med denne struktur, har været inde på de emner og det, på dette tidspunkt i samtalen er det blot at få det sikret og samlet op.

Vi tjekker ud af samtalen ved hver at vi begge vælger en farve der kan symboliserer, hvordan ens stemning er. Jeg benytter farvede filtstykker og de taler også til sanserne. Man vælger en farve og fortæller om valget og om hvad den farve betyder. Jeg oplever, at det at fortælle om stemningen, man tjekker ud med, kan fortælles mere nuanceret med farverne, det blive ikke kun "det var godt eller fint". Der kommer flere ord på og meget mere reflekteret og nuanceret. Ofte sidder begge parter og leger lidt med filten og kan tage dem op og føle og mærke på dem. Det sidste er hjælpsomt for den mere kinæstetiske type, der har glæde af at mærke på tingene for at reflektere og beslutte sig.



Farverne hjælper os til at sætte ord på stemningen.

MUS samtalerne har været evalueret anonymt og både struktur, dynamik og metode har fået top point i evaluering. Lige under top point lå emnet om kompetenceudviklingsplan og målsætning. Det er et opmærksomhedspunkt, når man vælger disse metoder, at der ikke lægges op til at lave en konkret plan med mål osv. Der har været samtaler hvor disse emner blev berørt i mindre grad.

Referat fra sådan en samtale

Så er der lige referatet fra sådan en samtale. Under samtalen er der reflekteret over trivsel og værdier og de artefakter og billedkort der blev valgt, tager jeg et foto af og bruger til at støtte hukommelsen, men jeg sætter dem også direkte ind i referatet.



Derudover vælger jeg en yderligere vinkel til referatet, når jeg efterfølgende sidder og skriver det. Jeg forsøger, at bevidne det medarbejderen har fortalt og hvad det fortæller mig positivt om personen, men finder også input fra samtalen og bringer det ind i mit eget liv og arbejdsliv. Dette vil sige, at jeg eksempelvis fortæller om der, hvor samtalen har gjort en forskel for mig og hvor den efterfølgende har fået mig til, at reflektere over eget liv og praksis.

Forberedelse

Inden vi går i gang med MUS samtalerne, har vi emnet op på personalemødet om indhold og tilrettelæggelse og om forberedelse på samtalen. Jeg sender ikke skema ud til forberedelse, men vi snakker om indhold og det er meget forskelligt og op til den enkelte, hvordan de har forberedt sig til samtalen.

Jeg forbereder mig lidt anderledes end jeg plejer til MUS samtalerne. Jeg tænker over hvilke feedback jeg gerne vil have frem i samtalen og så åbner jeg, dagene inden samtalen, min intuition for medarbejderen. Der dukker som regel en anekdote, historie, metafor eller citat op, som kan være med til at understøtte det, som jeg gerne vil byde ind med og den feedback som jeg gerne vil give. Nogle gange vælger jeg, at fremføre dette i starten af samtalen, men ofte kommer der et tidspunkt i samtalen, hvor historien, anekdoten eller citatet er helt relevant at fortælle, det gælder om at stole på processen.

Lytte og samtalegreb

Jeg benytter mig af protreptiske samtalegreb. Protreptik er et mere end 2.500 år gammelt, filosofisk og dialogorienteret coachingværktøj. Det er Ole Fogh Kirkeby og Maibritt Isberg Andersen, der her i nyere tid har genoptaget metoden i forbindelse med lederudvikling og personlig udvikling. Protreptik betyder "at vende sig om mod eller dreje sig mod" og har til formål at vende mennesket mod det, som er væsentligt for den enkelte og at gøre værdier virkelige både individuelt og fællesskabet. Jeg oplever, ved at bruge protreptiske greb i samtalen, at både medarbejderen og jeg kommer til at tale sammen, om det der betyder mest og jeg opnår en bedre forståelse for medarbejderen og vores relation. (se mere om protreptik: www.ztrong.dk)

I samtalen forsøger jeg at lytte aktivt til medarbejderen, jeg lytter ikke kun til det der bliver sagt, men har min opmærksomhed rettet mod den anden og forsøger også, at lytte til det, der opstår imellem os. Jeg bruger min intuition og er opmærksom på, hvordan samtalen påvirker medarbejderen og jeg lytter indadtil på hvordan samtalen påvirker mig selv. Jeg har mulighed for, at spørge ind til det jeg oplever, uden at konkludere og det betyder, at samtalen bliver mere autentisk og nærværende.

Vi taler ofte om det at lytte til sig selv og om mavefølelse og ved at benytte artefakter og billeder, inviteres sanserne ind i samtalen,- det bliver muligt at reflekterer fra et dybere sted, når sanserne inddrages i samtalen.

Bemærkninger fra medarbejderne:

"Det er den bedste MUS samtale jeg har været med til".

"Jeg fik aha oplevelser undervejs".

"Metoderne hjalp til refleksion".

Lederen går beriget med selvindsigt fra samtalen

MUS samtalen er medarbejderens samtale og så handler det måske ikke om, at lederen kan gå beriget fra samtalen. Det er min oplevelse, at begge parter kunne gå beriget fra MUS samtalerne i år. Ved at benytte de kreative metoder og protreptiske samtalegreb er det muligt at afholde MUS samtaler, der både inddrager feedback og kompetenceplaner, men også inddrage værdier og at møde hinanden fra et dybere sted.

Det er medarbejderens samtale og det er vigtigt ikke at fortabe sig i sin egen selvindsigt og refleksion, den gode kan man som leder jo have bagefter. Jeg har sådan en 80-20 regel, der betyder at, ca. 80 % skal være med afsæt i medarbejderens liv og arbejdsliv og 20% kan være lederens egen refleksion undervejs.

Jeg er virkelig gået beriget fra alle MUS samtalerne i år og jeg har glædet mig til at deltage i dem alle. Jeg er hver gang gået lidt spændt ind til samtalen, for når man tager kreative elementer til hjælp, ved man aldrig helt, hvor det kan ende og hvad der bliver sat gang i. Jeg har stølet på processen og at jeg har kunnet bevare overblikket i samtalen.

Om Karin Jønson:

Jeg arbejder som afdelingsleder på aflastningstilbuddet Kildebo, en specialpædagogisk virksomhed og jeg tilstræber at inddrage kreative processer i min dagligdag.

Jeg er uddannet pædagog og derudover er min uddannelsesmæssige baggrund bl.a. pædagogisk diplomuddannelse i projektledelse, HR konsulent og kurser indenfor det personlige lederskab, forandringsledelse, neuroaffektiv ledelse og protreptik. Jeg er i gang med 3. år i uddannelsen til kunstterapeut og jeg mener, at for at lede og forstå andre mennesker, må man først og fremmest forstå sig selv.