

Projektplan - MUS – vejen til bedre arbejdsmiljø - Et projekt der skal støtte faglighed og fastholdelse gennem lederudvikling

Baggrund

På baggrund af TrivselOp, samt en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse i afdelingen omhandlende sygefravær og arbejdsmiljø, er der identificeret et behov for at udvikle og styrke MUS samtalen. Derfor sendte den sygeplejefaglige forskningsenhed i Ort.kirg en projektansøgning i januar 2013 til arbejdsmiljøenheden, og fik tildelt midler til at gennemføre et udviklingsprojekt om MUS. Resultater fra TrivselOp, peger på dårligt udbytte af MUS. Vores egen undersøgelse og resultater af analysen, peger på, at der er meget lidt fokus på faglig udvikling, uddannelse og fastholdelse, hvorfor vi mener udvikling af MUS, kan være med til at lederen får større fokus herpå, prioriterer det, og styrkes i at kunne gøre det. Samtidig peger rapporten på, at medarbejderne er sårbare pga. et højt arbejdspress med en øget kompleksitet af plejen, og mange kritisk syge patienter. Derfor er det nødvendigt at sætte fokus på kompetenceniveau og faglig refleksion. Vi mener at disse elementer kan være med til at styrke motivation, ansvars- og sikkerhedsfølelse samt faglighed, hvilket igen påvirker trivsel. At blive mødt af anerkendelse i - og have indflydelse på eget arbejdsliv, er også nøgleord fra rapporten og fokusområder i implementeringen, hvilket MUS også kan styrke.

Formål

Formålet med projektet er at udvikle afdelingssygeplejerskernes kompetencer i forhold til kommunikation, således at både medarbejder og leder opnår et større udbytte af MUS samtalen. Gennem en opkvalificering af dialogen er formålet, at styrke arbejdsmiljøet og herunder forebygge sygefraværet.

Projektets vision er at skabe en udviklingsorienteret tilgang til medarbejdernes kompetencer. En tilgang som balancerer mellem et individuelt og strategisk perspektiv, for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere og øge fokus på faglighed, kerneopgaver og samarbejde.

Projektets succeskriterier

At resultatet for TrivselOP (arbejdsmiljø og udbytte af MUS) opnår en 50 % forbedring i forhold til udgangspunktet, seneste 6 måneder efter projektets afslutning.

At afdelingssygeplejersker og medarbejdere evaluerer projektet som udbytterigt i forhold til at kunne anvende MUS i et evaluerings – og udviklingsperspektiv, som både rummer den enkelte, gruppen og organisationen.

Metode

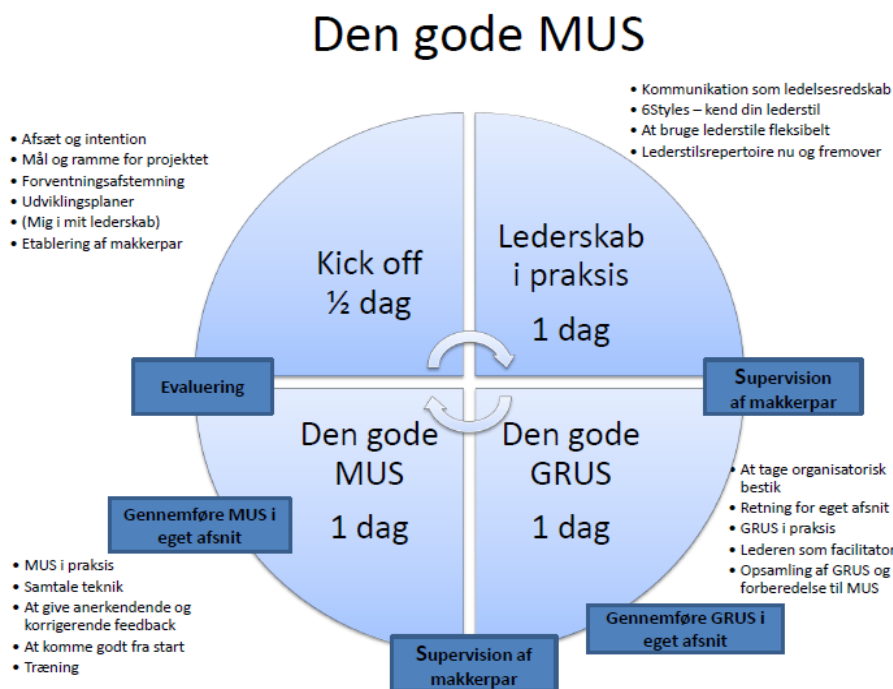
Balance mellem undervisning, teamarbejde (makkerpar), praksisøvelser og supervision.

Organisationspsykolog Birgitte Svinth er ansat til at gennemføre projektet, med undervisning, facilitering af makkerpar og praksisøvelser og supervision. Forskningssygeplejerske Trine Schifter Larsen er overordnet tovholder og projektleder og skal sikre at projektet når i mål.

Der bliver lagt vægt på, at projektet generelt skal løfte ledernes kommunikative kompetencer, og at kompetencerne skal være overførbare i fht. andre former for samtaler med enkeltmedarbejdere og dialog med medarbejdergruppen. På den måde ses MUS ikke som en enkeltstående samtale som lederen har med den enkelte medarbejder, men MUS bliver indlejret i en organisatorisk/strategisk sammenhæng, som også indebærer dialog med hele gruppen. Den kollegiale forpligtelse overfor gruppen er med til at styrke nærvær og trivsel – hvorfor det er vigtigt at adressere gruppen også.

Med denne vinkel på MUS, som overførbart til andre samtaler, samt fokus på både individ, gruppe og organisation, mener vi projektet også kan være med til at støtte nøgleelementerne fra sygefraværsrapporten og vores overordnede fokus i implementeringen. Disse er **åbenhed** om sygefravær, **anerkendelse** fra leder og medarbejdere imellem, **medindflydelse** på egne opgaver og vagtplanlægning, **faglighed**, **fællesskab**, hvor medarbejdernes indstilling og væremåde i fht. arbejdet og kerneopgaverne, kollegerne og samarbejdet gør en afgørende forskel for arbejdsglæden og fremmødet i afdelingen, samt **fastholdelse**.

Aktiviteterne i projektet



Tidsramme

August - september	Forberedelse
November	Kick off dag torsdag d. 7. november Temadag 1, Lederskab i praksis, fredag d. 8. november 1. session med coaching af makkerpar, tirsdag og onsdag d. 19. og d. 20. nov 1. statusmøde d. 20. november
December	Temadag 2, Den gode GRUS, fredag d. 13. december 2. session med coaching af makkerpar – den er ikke fastlagt endnu, da det er vanskeligt helt at sige på nuværende tidspunkt, hvor i forløbet det er vigtigt den ligger. Birgitte koordinerer med afdelingssygeplejerskerne. Gennemførelse af GRUS i eget afsnit
Januar	Gennemførelse af GRUS i eget afsnit fortsat Temadag 3, Den gode MUS, onsdag d. 23. januar.
februar	Gennemførelse af MUS i eget afsnit og evaluering
Marts/april	Evalueringssamtale og oplæg

Der afholdes tre statusmøder undervejs samt et afsluttende evalueringsmøde med konsulent Birgitte Svinth, Oversygeplejerske og projektejer Helle Tvedeskov og Den sygeplejefaglige forskningsenhed. 1. statusmøde afholdes d. 20. november.

Evaluering

Trivsel Op vil være overordnet evalueringsværktøj.

Derudover vil vi konkret evaluere udbytte af samtalen når afdelingssygeplejerskerne har gennemført forløbet og skal holde MUS. Her vil vi udlevere et spørgeskema til medarbejderne, når de har holdt samtalen, hvad har været godt, hvad har adskilt den fra andre samtaler, hvad skal der gøres til næste år. Medarbejderen gennemgår herefter spørgsmålene/evalueringen sammen med afdelingssygeplejersken i slutning af samtalen, så evalueringen bliver fremadrettet og anvendelsesorienteret. Evaluering fra 3-5 samtaler fra hver afdelingssygeplejerske. Hvert makkerpar sammenfatter deres evalueringer og fremlægger for gruppen, projektejer, Oversygeplejerske Helle Tvedeskov og Den sygeplejefaglige forskningsenhed. Fokus i oplægget er hvad der gik godt i de første samtaler i fht. målsætningen med MUS, og hvad de skal øve sig mere på.

Evaluering efter 6 måneder, fokus på udvikling for den enkelte og for afdelingen/gruppen, også med fokus på hvorvidt MUS-projektet har rummet nøgleelementer fra rapporten. Dette foretages som en spørgeskemaundersøgelse, evt. opfulgt eller indledt af få kvalitative interviews med medarbejdere og afdelingssygeplejerskere.

Herudover vil vi i foråret lave et aktionsforskningsprojekt i et afsnit. Fokus vil være på fællesskab og faglighed, hvor der både vil være observationer og interviews, samt demokratiske udviklingsseancer med medarbejderne. Hele implementeringsprocessen skal også evalueres samlet, her vil data om sygefravær også indgå.

Formidling

Projektets resultat vil blive formidlet i en rapport til arbejdsmiljøenheden og i egen afdeling samt i oversygeplejerskeråd på Hvidovre Hospital. Herudover vil der blive udformet en lokal guide som ledere og medarbejdere kan gøre brug af som forberedelse til MUS samtalen. Der udarbejdes muligvis en artikel i samarbejde med Birgitte Svinth.

Økonomi

Prisen for det samlede konsulentforløb vil være 103.000 kr + moms

Prisen omfatter (beløb uden moms)

Afholdelse og forberedelse af 3,5 temadage (56.000)

Supervision af makkerpar i alt 16 timer (24.000)

Ophold og forplejning på 3 temadage (8.000)

Materialer (6styles)mv (5.000)

Møder og administration (10.000)

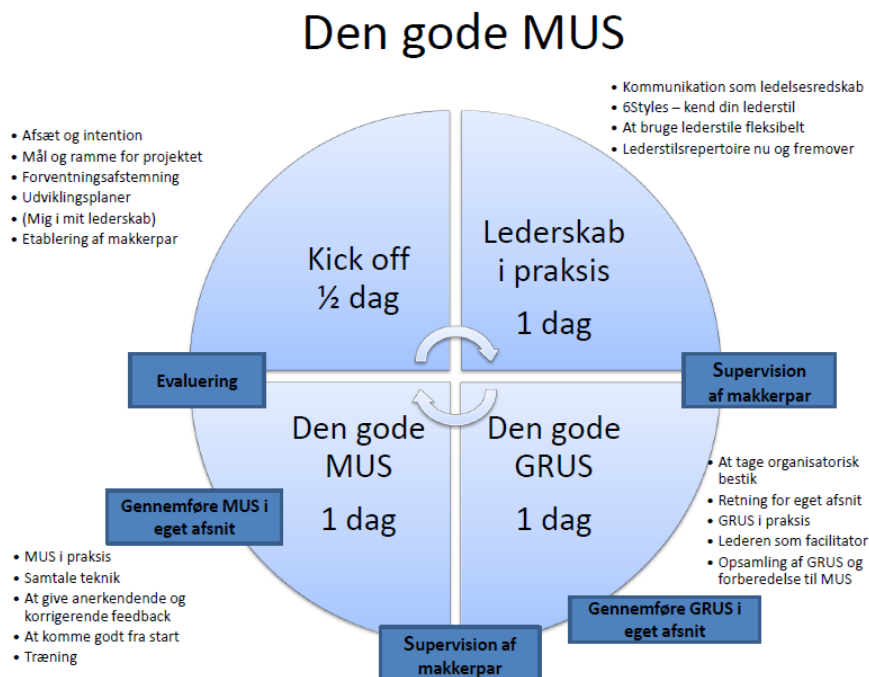
"Kitteldag" (uden beregning)

Efterfølgende arbejde med udarbejdelse af materiale til MUS og kompetencekort - ikke beregnet endnu

Bilag

Bilag 1, programoplæg ved konsulent Birgitte Svinth.

Bilag 1



Kick off



Formål:

- At igangsætte projektet og sikre fælles forståelse for udgangspunkt, forløb, aktiviteter og succeskriterier
- At lave forpligtende aftaler for gruppen og den enkelte

Indhold:

- Afsæt og intention for forløbet
- Mål og ramme for projektet
- Forventningsafstemning – hvad vil det kræve af ledere, projektejer/leder, konsulent
- Udviklingsplaner (Mig i mit lederskab)
- Etablering af makkerpar (forpligtende læringsfællesskab undervejs)

Udbytte:

- Klarhed over forløbet
- Tydelig forventningsafstemning



Lederskab i praksis



Formål:

- At give afd's sgpl lejlighed til at reflektere over eget lederskab – hvad de kan og hvornår
- Med fordel kan udvikle sig for at ruste sig til afholdelse af GRUS/MUS
- At skabe ramme for drøftelse af lederskab i dagligdagen – samt refleksion over hvordan Man som leder kommunikerer hvornår

Indhold:

- Kommunikation som ledelsesredskab
- 6Styles – kend din lederstil
- At bruge lederstile fleksibelt
- Lederstilsrepertoire nu og fremover
- Det gode arbejdsmiljø – hvad rummer det, og hvad kræver det af lederen? (og hvad siger undersøgelsen?)
- Social kapital som forståelsesramme

Udbytte:

- Indsigt i egne stærke og svage sider ift lederstilsrepertoire
- Viden om lederens rolle ift arbejdsmiljø

BIRGITTE SVINTH
erhvervspsykolog



Den gode GRUS



Formål:

- At pege på GRUS som mulighed for at få gruppen i tale forud for MUS for derved at perspektivere og løfte de individuelle samtaler
- At pege på en strategisk kobling til MUS med det formål at gøre den samlede indsats mere effektiv set ud fra et organisatorisk perspektiv samt at gøre indsatsen inkluderende og udbytterig for medarbejderne.

Indhold:

- Grundprincipper i GRUS
- GRUS som forløber for MUS
- Lederens forberedelse forud for GRUS
- At gennemføre GRUS
- Lederens rolle og muligheder i samtalen
- Facilitering af dialog i gruppen
- Tips og tricks til den gode GRUS

Udbytte:

- At kunne se GRUS i et strategisk perspektiv
- Kunne afholde GRUS med egen medarbejdergruppe
- Køreplan/dagsorden ift at afholde GRUS
- Tryghed i faciliterings rollen
- Konkrete redskaber til at komme i gang med GRUS

BIRGITTE SVINTH
erhvervspsykolog



Den gode MUS



Formål:

- At ruste den enkelte afdelingssgpl til at afholde vedkommende og udviklende MUS
- At give lejlighed til at drøfte og træne hvorledes MUS med udbytte kan foregå

Indhold:

- MUS som begreb – status og perspektiv
- Tilrettelæggelse af MUS - brug af MUS koncept
- At komme godt fra start ved at rammesætte samtalen tydeligt
- Samtalestruktur og samtaleteknik
- Træning og feedback på sekvenser i MUS
- At give anerkendende og korrigerende feedback
- At kortlægge og begribe kompetenceudvikling - fasthold, udvikle eller afvikle?
- Faldgruber i MUS samtaler
- Hvordan bruge hinanden som makker i samtalen - forventningsafstemning

Udbytte:

- Redskaber til afholdelse af MUS
- Større sikkerhed i afholdelse af MUS
- Konkrete og forpligtende aftaler om, hvordan gennemførelse af MUS vil foregå

BIRGITTE SVINTH
erhvervspsykolog

