

# MUS – Faglig ledelse

Gitte Kammersgård, afdelingssygeplejerske,  
Trine Schifter Larsen, forskningssygeplejerske  
Ortopædkirurgisk Afdeling AHH



*”Det var vildt intenst, og alle var vildt høje”  
(Om deltagelse i GRUS)*

*”At se sig selv i en sammenhæng – som en del af en afdeling”  
(om GRUS)*

## Introduktion

På baggrund af Trivsel OP i 2011, samt en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse i Ortopædkirurgisk Afdeling omhandlende sygefravær og arbejdsmiljø, blev der identificeret et behov for at udvikle og styrke MUS samtalen.

### Formål:

- At udvikle afdelingssygeplejerskernes kompetencer i forhold til kommunikation og facilitering af samtalen.
- At løfte lederens generelle kommunikative kompetencer, således at kompetencerne er overførbare i forhold til andre former for samtaler med enkeltmedarbejdere og dialog med medarbejdergruppen.

## Metode

Undervisning, facilitering af makkerpar, praksisøvelser og supervision  
Projektet bygger på en forståelse af MUS som ikke kun en enkeltstående samtale, som lederen har med den enkelte medarbejder, men at MUS indlejres i en organisatorisk/strategisk sammenhæng, som også indebærer dialog med hele gruppen. Dette blev gjort gennem implementering af gruppeudviklingssamtalen (GRUS).

Der er gennemført kvalitativ evaluering gennem feedback fra lederkollega og medarbejdere samt kvantitativ evaluering, som del af en spørgeskemaundersøgelse. To evalueringseminarer er afholdt med udgangspunkt i feedback fra medarbejdere og lederkollega (makker) i henholdsvis forår 2014 og forår 2015.

### Struktur for MUS:



*”Jeg skal bruge gruppearbejde noget mere, for at få de faglige diskussioner, i stedet for at styre det hele selv”  
(om facilitering af GRUS)*

**GRUS** er en fælles strategisk rammesætning, som laves forud for de individuelle MUS. Sammen drøfter afsnittets leder og personale det kommende års udfordringer samt organisationens og afsnittets mål og strategier. Denne drøftelse kobles sammen med hvilke kompetencer, der er nødvendige for at kunne opfylde afsnittets mål og strategier.

## Resultater

- Afdelingssygeplejerskerne har fået nye redskaber til kommunikation og facilitering af både den individuelle- og gruppesamtalen.
- Afholdelse af GRUS har været en stor succes for ledere og for medarbejderne, som har følt sig ansvarliggjort og medinddraget i strategi og fokusområder.
- GRUS har gjort det muligt at basere den enkelte medarbejders udviklingsønsker og behov med udgangspunkt i afdelingens behov.
- Med GRUS i ryggen, er det kendetegnet ved de efterfølgende MUS, at de i højere grad tager udgangspunkt i kerneopgaven og fagligheden, og hvordan den enkelte ser sig selv i forhold til denne.
- Det skriftlige materiale, som blev udarbejdet, opleves som en god hjælp til forberedelse af MUS for både medarbejder og leder samt til facilitering af samtalen.
- Makkerpar med feedback giver mulighed for udvikling af sit lederskab og facilitering af MUS og GRUS.

## Perspektivering

At GRUS bliver en samtale afsnitsledelsen (afdelingssygeplejerske og afdelingslæge) afholder i fællesskab for den samlede tværfaglige gruppe og herved skabe en fælles retningsgivende platform.