

# SUH sætter scenen for lederes succes

## - Et koncept for mellemlideronboarding

- Baggrund
- Formål med konceptet
- Udvikling af konceptet
- Indhold og redskaber
- Implementering
- Evaluering



# Sjællands Universitetshospitals matrikler



# SUH som organisation

- 7260 ansatte
- Budget på 5,11 mia. kr. i nettobudget
- Behandler 369.290 unikke patienter
- 300 mellemledere med personale ansvar
- I 2023 ansatte vi 35 nye mellemledere

## Administrative Stab:

- Analyse
- Digitalisering og Samarbejde
- Forskningsenheden
- HR
- Kvalitet og forbedringer
- Strategi og Plan
- Økonomi
- Kommunikation og beredskab





# Baggrund for onboardingkonceptet på SUH

- Stor diversitet i måden mellemledere blev onboardet på
- Dygtigere mellemledere som er klædt på til opgaven og dermed færre henvendelser i HR med "basis spørgsmål"
- Sikre et bedre arbejdsmiljø for vores mellemledere

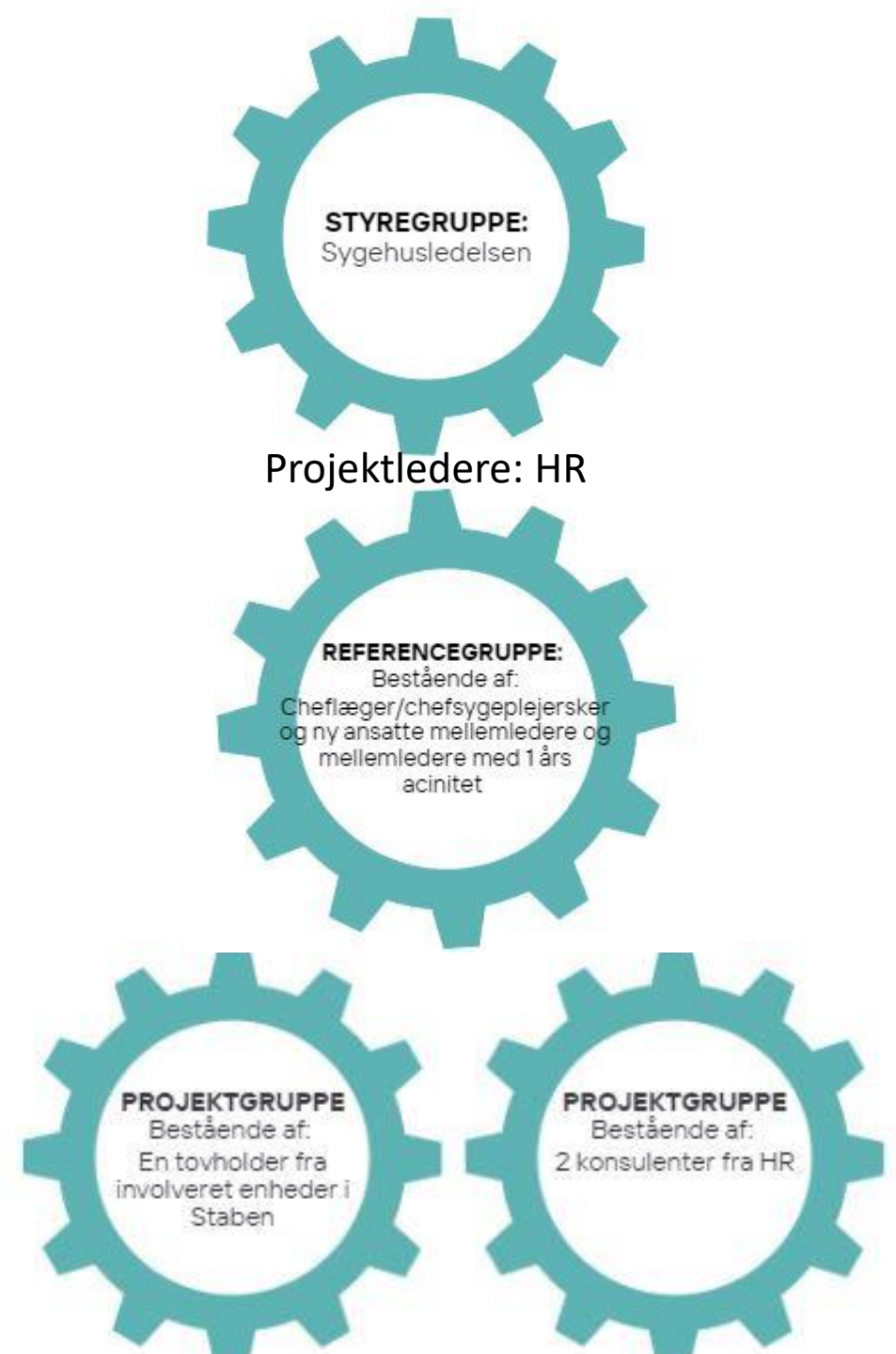


# Præmis for konceptet

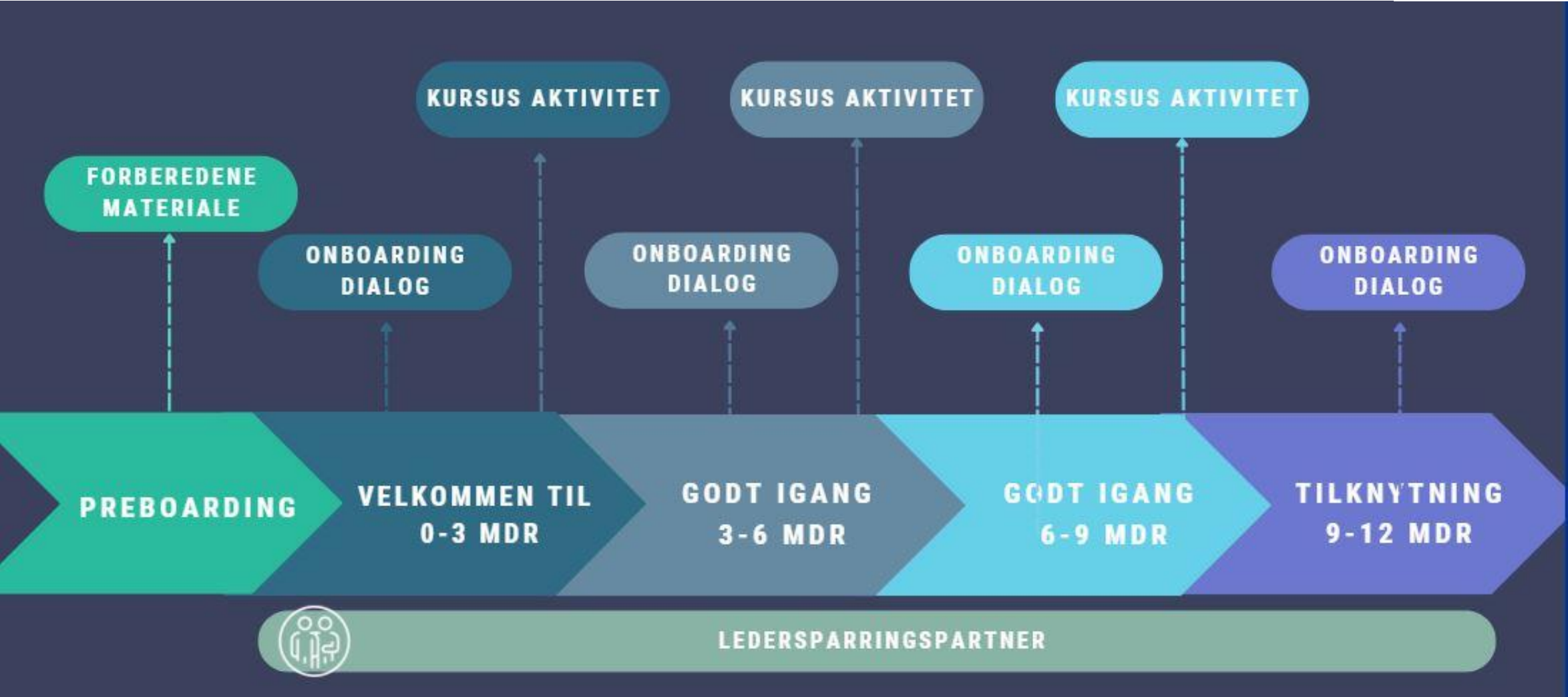


# Organisering af udviklingsarbejdet

- Konceptet skal give mening og være anvendeligt for vores slutbrugere
- Høj brugerinddragelse
- Ikke kun et HR projekt



# Onboarding flow



# Understøttende redskaber til rekrutterende leder



- Konceptbeskrivelse
- One pager på "køreplan fra A-Å"
- Dialogredskab til onboarding dialog
- Diverse skabeloner
- Tjeklister

GOOD  
BAD ONBOARDING



# Obligatorisk kursusaktivitet

## Ledelse i hverdagen modul 1+2+3:

- Emner som håndtering af personalesager, personalepolitikker, ansættelse, lønindplacering, arbejdsmiljø og forskellige lokale systemer håndteres på SUH. Vekselvirkning mellem oplæg, cases og hands on.

## Workshops:

- Arbejdstidsregler for alle personalegrupper undtagen læger (kun mellemledere i klinikken)
- Arbejdstidsregler for læger (kun mellemledere i klinikken)
- Fravær/refusion

## Kvalitet og patientsikkerhed:

- Fokus på organisering af kvalitet og patientsikkerhed på SUH
- Viden om hvordan kvalitet og patientsikkerhed forventes at være en naturlig del af afdelingernes daglige arbejde.



## Onboarding af – et dialogredskab

Samtalerne holdes efter 4 uger, 8 uger og derefter 3, 6 og 9 måneder.

Der afsættes cirka 45 minutter til hver samtale.

Husk at udfylde skemaet til 4 og 8 ugers samtalerne og gem det på personalesagen.

For at sikre, at du trives i dit nye job, i med en tæt dialog mellem dig og din leder. Der skal derfor løbende afholdes gennem det første år.

Formålet med samtalerne er, at drøse af være ny medarbejder og lede dit udbytte af de kurser/workshop gennemført.

### Ledelseskultur

At forstå 'ledelse' i ens ny, handler både om at forstå, hvordan der er til dig, som leder, og om at

## Dialogredskab for mellemledere

- Har du en oplevelse af forstår organisation og uformelle kultur?
- Hvordan kan jeg støtte dig i din?

- Hvordan omsættes til meningsfulde nære mål for dit afsnit?
- Hvordan på inddragelse af medarbejdere?

### 0-3 måneders ansættelse

- Ny leder – kom godt i gang
- Ledelse i hverdagen på SUH modul 1 + 2
- Velkomst ved sygehusledelse for nyansatte
- Workshop: Arbejdstidsregler for alle andre end læger (for mellemledere i klinikken)
- Workshop: Arbejdstidsregler for læger (for mellemledere i klinikken)
- Workshop: Fravær

### 3-6 måneders ansættelse

- Ledelse i hverdagen på SUH modul 3

### 6-9 måneders ansættelse

- Kvalitet og patientsikkerhed på SUH
- Leder med særlige funktioner
- MED grunduddannelsen
- Vagtplan
- Arbejds miljøuddannelsen
- Intro til datakonsulenter

Jeg har deltaget i følgende obligatoriske kurser afviklet af Region Sjælland og den administrative stab:



UDVIKLE

DRIVE

INSPIRERE

STYRE

TILKNYTTE

FACILITERE

Hvordan kan jeg som chef understøtte dig i din personaleledelse?

Hvordan etablerer du effektive arbejdsrelationer på tværs af forskellige afsnit og afdelinger?

Hvordan leder du opad?

Hvordan bidrager du til at skabe en tillidsfuld kultur for medarbejderne?

Hvordan skaber du balance i arbejdsliv og privatliv for dig selv og dit personale?

- Hvordan kan jeg som chef understøtte dig i din personaleledelse?

## SUH lederside



På denne side findes alt information til dig som leder på SUH. Du finder de nødvendige genveje, links, vejledning og kontaktoplysninger.

## PRAKTISK INFORMATION

- ▶ [Parkering på SUH](#)
- ▶ [Telefonliste Køge/Roskilde](#)
- ▶ [ID-kort og systemadgang](#)
- ▶ [Kantinen](#)
- ▶ [Brandsikkerhed](#)
- ▶ [Hjælp til reparationsopgaver/fysiske forhold:](#)  
Køge: Dalux FM Helpdesk  
Roskilde: Dalux FM Helpdesk
- ▶ [Hjælp til reparation af mediateknisk udstyr](#)
- ▶ [Skabelon - word.docm](#)
- ▶ [Skabelon - SUH ppt.dk.pptx](#)
- ▶ [Logo](#)
- ▶ [Vejledning til oprettelse af genvej på skrivebordet](#)

## SUH LEDER ÅRSJUL



[Find årshjulet her](#)

## KONTAKTPERSON



Katrine Kottwitz Mathiasen  
Specialkonsulent

## DATA TIL LEDELSE OG STYRING



- ▶ [Her kan du læse om, hvordan du kan bruge data i din daglige ledelse](#)
- ▶ [Find information om datanøglerpersoner i afdelingerne, datanytt, rapportering i SP, PowerBi, Slicer Dicer](#)

## EKSTERNE VIKARER



- ▶ [Nyttig viden om eksterne vikarer](#)

## EFTER OG VIDEREUDDANNELSE



- ▶ [Generelt om efter og videreuddannelse](#)
- ▶ [Læs mere om den tværfaglige uddannelsespulje](#)

## LEDELSESUDVIKLING



- ▶ [Læs mere her](#)
- ▶ [Procast om ledelse i Region Sjælland](#)

## ANSÆTTELSE OG ÆNDRINGER



- ▶ [Hjælp til job annoncer og ansættelse af personale, forhåndsftaler, forhandling og lønindplacering](#)

## ARBEJDSMILJØ



- ▶ [Kort om arbejdsmiljø](#)
- ▶ [Læs mere om arbejdsmiljø på SUH](#)
- ▶ [Blanketter, skemaer og filer](#)

## BEFORDRING



- ▶ [Læs mere om dit ansvar i forbindelse med befordring](#)
- ▶ [Særligt for ledende lægesekretær](#)

## DATA OG REGISTERING



- ▶ [Læs mere om SUHs data- og registreringskonsulenter](#)

## DEN ØKONOMISKE SITUATION 2024

## DIGITALISERING OG SP

# Implementering



Sjællands Universitetshospital

8.749 følgere

4md. • 🌐

🚀 SUH sætter scenen for lederes succes 🚀

Et nyt koncept for onboarding af mellemledere skal sikre, at nyansatte mellemledere trives og bliver klædt på til lederrollen – uanset om det er en investering i hele organisationen.

Som nyansat leder er der meget at holde styr på, og den måde at onboardere ledere og udviklet et koncept over paletten af opgaver og systemer:

- Som leder bliver man lynhurtigt en officiel leder, hvorfor det er vigtigt at blive klædt på på tidligt tidspunkt og tryk i udførelse af ledelsesopgaver. Dette koncept har undervejs har været med til at give følgende pointer:
- At kende indholdet i 'værktøjskassen' og på den måde have bedre forudsætninger for at kunne håndtere opgaver - og føle sig som en leder, selv om det ikke nødvendigvis følges ad.

Onboardingkonceptet er udviklet af HR Ressourcer i tæt samarbejde med repræsentanter fra klinikken og onboarding-ekspert **Christian Harpelund**. Det løber over 1 år, har fokus på alle 6 ledelsesdiscipliner og består af en række aktiviteter, der skal sikre sparring, dialog og læring. Det betyder, at alle nyansatte får en lille lederuddannelse, der tilpasses den enkeltes behov.

Sjællands Universitetshospital er først og fremmest utroligt heldige. Det er det vigtigste og absolut dyreste at miste. Det er dem, som vi har vores medarbejdere, og derfor er det afgørende, at vi skaber de bedste betingelser for dem, der lander i rollen, fortæller Christian Harpelund.

Onboarding af mellemledere sigter mod en stærkere og mere sammenhængende kultur, der i sidste ende vil gavne både medarbejdere og patienter 🌱



# Evaluering

- Interview med rekrutterende ledere om redskaber
- Interview med nye ledere om forløbet
- Fokus på hvad der virker godt og hvad der mangler til udvikling af version 2.0

