



Onboarding på Regionshospitalet Horsens

HMU 5. december 2022

HVORFOR VAR DET NU LIGE...



- For medarbejdere på begynderniveau koster det 30-50% af deres årsløn at erstatte dem.
- For medarbejdere på mellem niveau koster det 150% af deres årsløn at erstatte dem.
- For medarbejdere på højt niveau, eller som er højt specialiseret, koster det 400% af deres årsløn at erstatte dem.

VIGTIGSTE KRITERIER VED VALG AF ARBEJDSGIVER...

ET GODT ARBEJDSMILJØ BYGGES PÅ:

- meningsfuldhed
- sociale relationer
- balance mellem kompetencer og opgaver



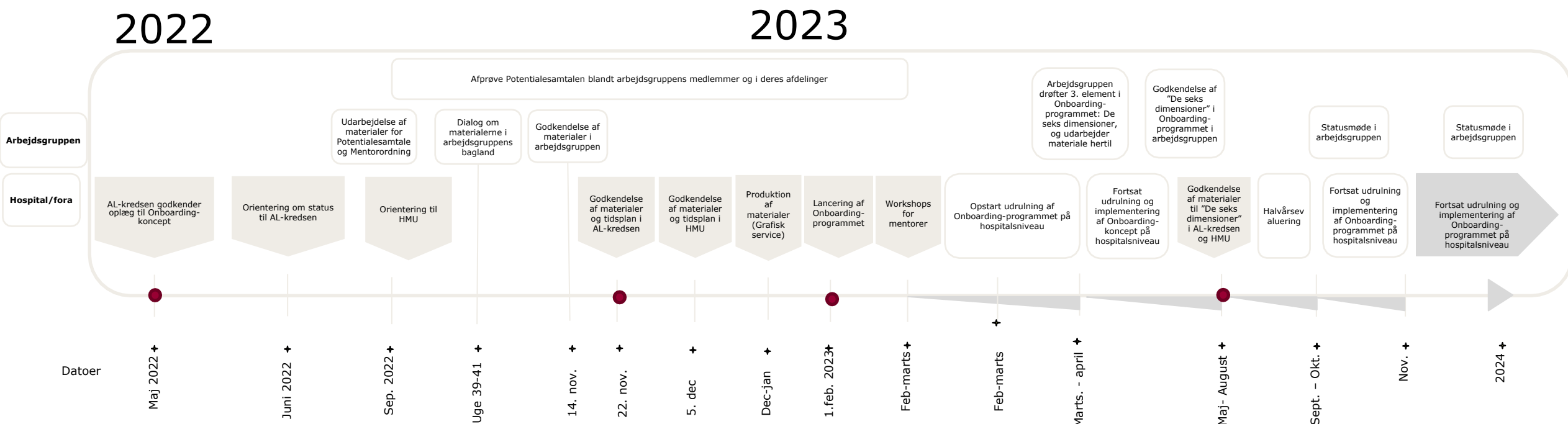
ONBOARDINGS OVERORDNEDE FORMÅL: MOTIVATION

For nye kolleger og medarbejdere er det afgørende at de oplever:

- **autonomi**, at de bliver set med det særlige de har med sig, som kan bidrage til den fælles opgave og fællesskabet (autenticitet), at de kan påvirke og har indflydelse på deres arbejde, og at de bliver accepteret og forstået som individ.
- **at være kompetente**, som er en oplevelse af at føle sig effektiv og kunne klare de opgaver og udfordringer de møder, at de kan udnytte deres potentialer, og at de kan udnytte og bruge deres kompetencer på en måde, der er afstemt i forhold til ambitioner og idealer.
- **at have relationer**, hvor de oplever at høre til i fællesskabet, at de er en del af noget og at andre er interesseret i dem, og det særlige de kan.
- **at indgå i noget meningsfuldt**, hvor de indgår i noget der er betydningsfuldt for dem, hvor deres talenter er bundet til deres værdier og grundlæggende antagelser - og de kan bruges her, gør arbejdet meningsfuldt for medarbejderen.



TIDSPLAN FOR ONBOARDINGPROGRAMMET - RHH

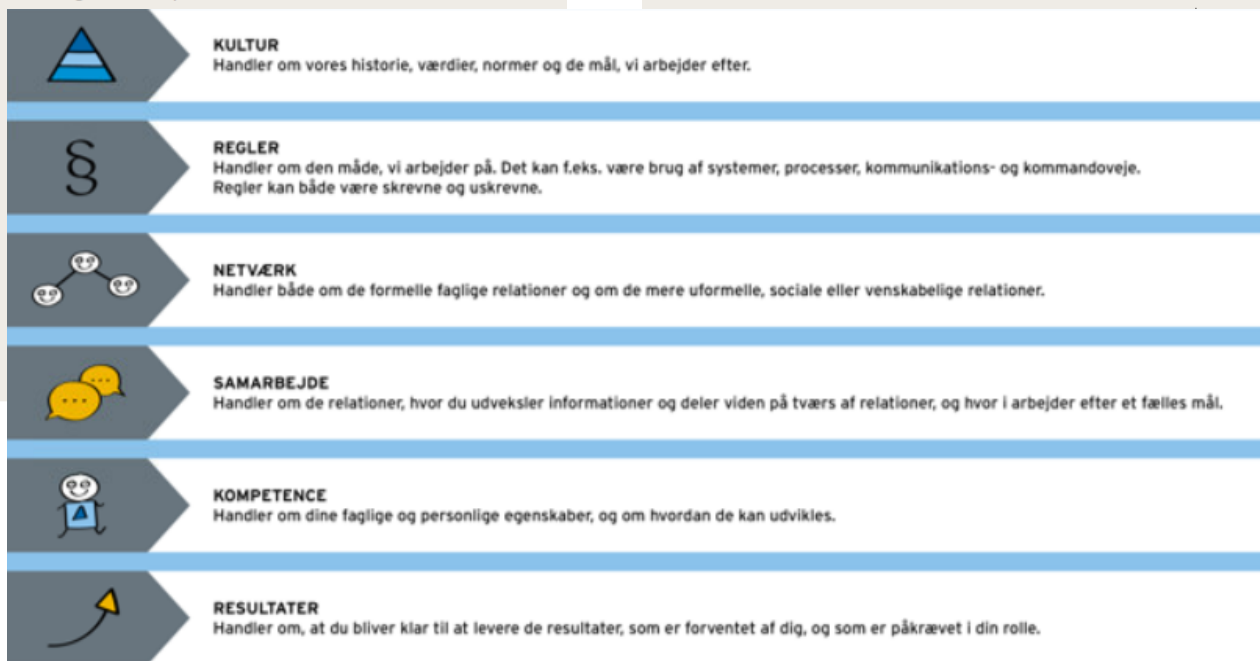


VI VENDER BLIKKET MOD DEN NYE...

Mentorordning

Mentorordningen indgår som et led i Regionshospitalet Horsens' strategi med det formål at støtte deltagernes individuelle udvikling, så den nyansatte:

- **Føler sig ventet og velkommen** på Regionshospitalet Horsens



Potentialesamtalen

Potentialesamtalen er mere end blot at tale frem til, hvilke kompetencer og erfaringer medarbejderen har med sig.

Det handler om at stimulere og understøtte den nye medarbejders tillid og tro på at han/hun kan løse de store opgaver.

Det handler om at arbejde med noget man har særlig interesse for, er et godt grundlag for, at man øger sit kompetenceniveau. Tidligt med at motivationen for at gøre nyt øges.

5 • www.regionmidtjylland.dk

ERFARINGER FRA PRAKSIS...



**ONBOARDING I
AKUTAFDELINGEN**

DRØFTELSE I PAR...

Hvad giver oplæggene og materialerne om potentialesamtaler og mentorordning anledning til af tanker, opklarende spørgsmål mv. ?

Er der gode idéer eller opmærksomheder at tage med i implementering af potentialesamtalerne og mentorordningen og den videre proces?

