

Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. Onboarding-program på hospitalsniveau på Regionshospitalet Horsens

1. Baggrund og overordnet formål

Hospitalet oplever et stort personaleflow og har derfor prioriteret iværksættelse af et ensartet onboarding-program på hospitalsniveau. Det ønskes at onboarding-programmet bliver velstruktureret og at redskaber og metoder gøres nemt tilgængelige for lederne.

Onboarding er mere end introduktion til arbejdspladsens opgaver og arbejdsgange.

Onboarding er en række obligatoriske indsatser, som foregår i en løbende proces over 6-12 mdr. efter medarbejderens ansættelse. Via en god og tæt dialog mellem lederen og den nye medarbejder fokuseres der fra start på medarbejderens motivation i jobbet.

Onboarding har desuden et bredere fokus, der omfatter hospitalets kultur og værdier, ligesom det er centralt at den nye medarbejder hurtigt bliver en del af afdelingens sociale og faglige netværk, oplever at blive en værdifuld del af det daglige arbejde og opnår selvstændig handlekompetence.

Formålet med Onboarding-programmet er:

- Øget jobtilfredshed
- Fastholde motivation
- Større engagement i arbejdet
- Lavere medarbejderomsætning
- Mere værdifulde faglige præstationer
- Mindre stress

Onboarding-programmet skal omfatte følgende elementer:

- Seks dimensioner for god Onboarding (Kultur, Regler, Netværk, Samarbejde, Kompetence, Resultater)
- Potentialesamtale (en meningsdannende samtale med fokus på medarbejderens motivation)
- Mentorordning (skabe tryghed og fælles forståelse)
- Evaluering – lykkes vi med effektiv Onboarding?

God onboarding af nye medarbejdere er lederens ansvar, men alle kolleger bidrager i de faglige og sociale netværk, som mentorer eller ved at træne andre kolleger i redskaber og metoder i onboarding-programmet.

Arbejdsgruppen sikrer udarbejdelse af Onboarding-programmets indhold og produkter. Arbejdsgruppen skal gøre det nemt for afdelinger og afsnit at implementere og arbejde efter Onboarding-programmet.

Udvikling og trivsel for allerede ansatte medarbejdere ligger uden for arbejdsgruppens opgave, men det er helt afgørende, at dette prioriteres samtidig med arbejdet med Onboarding.

2. Onboarding-programmets anvendelse

Onboarding-programmet skal være anvendeligt for alle faggrupper og i alle afdelinger. Elementerne i hospitalets Onboarding-program anvendes på hele hospitalet.

3. Arbejdsgruppens opgave

Arbejdsgruppen skal sikre at følgende opgaver løses:

- Beskrive Onboarding-programmet
- Udarbejde indholdet i programmet (dokumenter, skabeloner, checklister mv.)
- Udarbejde let tilgængelig "opskrift"/plan for anvendelse af Onboarding-programmet i afdelinger/afsnit
- Sikre bistand til lokale processer i forbindelse med implementering af programmet
- Udarbejde plan for evaluering af programmet
- Varetage evaluering
- Følge programmet efter implementering og evaluering, samt sikre relevante tilpasninger

4. Organisering

Afdelingsledelseskredsen er styregruppe for programmet. Hospitalsdirektøren er formand for styregruppen.

Arbejdsgruppen består af følgende:

- Sygeplejefaglig direktør Mette Ringtved (formand)
- Chefterapeut Rikke Møller Jensen
- HMU-repræsentant Liselotte Svane Pedersen
- Introduktionsansvarlig sygeplejerske Laura Skov Iversen
- Chefsygeplejerske Marie-Louise Ulsøe
- Ledende uddannelsesansvarlig overlæge Susanne Greisen
- HR-chef Lene Krag
- Chefkonsulent Marianne Hohwy, Koncern HR, Udvikling
- Fuldmægtig Tina Thomsen, Koncern HR, Udvikling

Arbejdsgruppens formand sikrer den endelige sammensætning af arbejdsgruppen og kan i den forbindelse vælge at udvide gruppen med enkelte yderligere deltager.

Ved sammensætning af gruppen lægges vægt på at skabe en mindre gruppe med fokus på hurtigt at skabe et resultat, der kan anvendes bredt i hele huset. Gruppen skal i sit arbejde anlægge et hospitalsperspektiv. Arbejdsgruppen skal derfor sikre fagligt input til sit arbejde fra en bred kreds af funktioner, faggrupper og afdelinger.

Formanden er ansvarlig for gruppens arbejde, herunder arbejdets tilrettelæggelse. Marianne Hohwy og Tina Thomsen varetager administrativ understøttelse af gruppens arbejde.

Formanden kan indhente sparring hos styregruppens formand (hospitalsdirektøren).

Formanden vurderer, hvornår der er behov for orientering eller beslutninger i styregruppen (afdelingsledelseskredsen).

5. Tidsplan og milepæle

- 9. marts 2022: Beslutning om onboarding-programmet vedtaget i AL-kredsen
- Maj 2022: Arbejdsgruppen nedsættes
- Maj 2022: Kommissorium for arbejdsgruppen færdiggøres
- 7. juni 2022: Kick-off møde i arbejdsgruppen
- 15. juni 2022: Beslutningspunkt til AL-kredsen – kommissorium for arbejdsgruppen
- 15. august 2022: 1. arbejdsgruppemøde

- Der planlægges arbejdsgruppemøder løbende i efteråret 2022