

Onboarding for funktionsledere med personaleansvar

Dette er en skabelon, som AL tager udgangspunkt, og som tilpasses den enkelte alt afhængig af den enkeltes kompetencer/erfaring. AL sender konkret onboardingprogram ud til den enkelte inden ansættelsen og sørger for at det bliver booket i den nye leders arbejdskalender.

Temaer/overskrifter:	Indhold:	Handlinger:	Dato:	Ansvarlig:
Ledelsesinformation	Preboarding, hvis muligt	Tilbud om invitation til uformelt hilse-på-møde inden konkret første arbejdsdag Rundvisning på afdeling og hospitalet Gennemgang af intromateriale/onboarding Sikrer at relevante adgang til systemer er på plads	Dag minus 14 Dag 1	AL
	Velkomstbrev	Der sendes et brev til den nye leder med hilsen fra HL.	Inden tiltrædelse	HL/HR
	Intro til relationer og opgaver	Følgedage i klinik planlægges inden tiltrædelse i kalenderen Invitere egne medarbejdere til "hilse-på" møder. Det skal ske indenfor den første måned		AL FL (AL er ansvarlig om at fortælle om det)
		Uformelle møder hos relevante kollegaer og hjælpefunktioner		FL/Kolleger (AL ansvarlig om at fortælle om det))
		Tilmelde til møde med HL om regionen, hospitalets vision, strategi, ledelsesgrundlag,	2. gange om året (plan2learn)	AL

		ledelseskultur, hvor HL sætter deres ord på Hospitalets vision og strategi og har dialog med FL om dette.		
		- Intromøde med egen AL -intro til afdelingens værdier, strategier og visioner	Inden for første 3 måneder	AL
		- Intro ved "egne" FL kollegaer og relevante rundt i huset	Inden for de første 3 måneder	AL sender besked ud til egne funktionsledere mhp at invitere AL sender besked ud til AL kolleger, så relevante (AL/FL) kan invitere den nye FL på kaffe
		Intro til "værktøjskassen" - Lokalt (LMU, AMO, TRIO, Vagtplan, lokal økonomi, kvalitet, afdelingens tal, osv.) - Stab (Løn, MUS, P-jura, bogholderi kvalitet, UTH, arbejdsmiljø, uddannelse, bæredygtighed osv.)	Inden for første måned Inden for de første 3 måneder	AL Stab inviterer
		Opfølgning på værktøjskassen - Lokalt - stab	Indenfor 6-9 måneder	AL Stab
Ledelses-kultur	Forventningsafstemning om ledelsesopgaven; hvad er god ledelse RHR? Hvilke værdier læner vi os op ad og hvorfor?	Intro til ledelsesgrundlaget - Hvad betyder det på RHR og hos os lokalt?	Inden for første måned	AL

		Dialog om mandat og distribueret ledelse	Inden for de første 3 måneder	AL
	Hvilken organisation er jeg en del af?	Info og dialog om organisationen og ledelsessystemet på RHR og i RM. Hvad er vi optaget af?	Efter ca. 6 måneder	AL
	Mentor	Første møde med mentor, som er udpeget af AL Formål med mentor kan være (ledelses- og/eller faglig sparring) Overvej om der er behov for mere end 1 mentor fra egen afdeling og/eller anden afdeling. AL har haft dialog med mentor inden mødet.	Første 14.dage Ved første møde aftales møderække de næsten 18 mdr.	AL
		Netværksmøder for funktionsledere på RHR.	Hurtigst muligt – ved ansættelse	AL tilmelder nye FL
		Ledelsesgrundlag og strategi og vision	Løbende over de første 18 måneder	AL
	Bæredygtig ledelse	Dialog med nærmeste leder om: - Den gode mødekultur - Hvordan er man langtidsholdbar som leder? - Hvordan passer vi på os selv og hinanden i ledelsesopgaven? - Fokus på ledertrivsel –hvordan? - Fokus på ensomhed i lederrollen	Løbende dialoger 6-9 møder i løbet af de første 18 måneder	AL
Ledelses-kompetencer	Kontinuerlig kompetenceudvikling af ledere på alle niveauer	Obligatoriske kurser i RM (ledervejen) - Hvad har den enkelte brug for?	Se Plan2learn	AL

		<p>- Hvilken lederuddannelse forventer vi på FL niveauet? (det personlige lederskab; ledelse af medarbejdere - diplommodul)</p> <p>Via LUS fremadrettet</p>	<p>Løbende dialoger i løbet af de første 18 måneder</p> <p>Efter 18 mdr.</p>	
		<p>Forundringssamtale – hvordan sættes funktionsledernes forundringer og "nuværende kompetencer" i spil. AL skal være opmærksom på, hvordan gruppen tilpasser sig til den nye lederkollega</p> <p>Spørgsmål kunne være: Hvad har undret dig over og hvad har du af forslag til forbedringer? Hvilke opgaver, værdier, arbejdsgange fra dit tidligere job vil du ønske vi også vil bruge her?</p>	Efter 3 måneder	AL
	Husets kompetencemodel	Hvordan arbejdes der med modellen lokalt?	Inden første MUS-samtaler	AL
	Fag-faglige kompetence som funktionsleder	Forventningsafstemning med nærmeste leder omkring, hvad der er brug for?	Inden for de første 6 måneder herefter en del af LUS	AL

