



Rolig indflyvning: Velkommen om- bord på afdelingen

Det er helt fint, at det tager et år at onboarde en nyuddannet medarbejder. På Sygehus Lillebælt arbejder man systematisk med onboarding. Her er der fx plads til at nyuddannede ikke er alene i vagter den første tid. Otte ud af ti af de nyansatte er tilfredse eller meget tilfredse med deres onboardingforløb.





Sygehus Lillebælt arbejder systematisk med onboarding, fortæller Jeanett Marschall (til venstre), som er koordinerende lærings- og uddannelsesansvarlig sygeplejerske og ansat på ortopædkirurgisk afdeling og Birgitte Beck Larsen (til højre), som er leder for Sygehus Lillebælts Arbejdsmiljø og Kompetencecenter.

Det kan være en stor omvæltning at tage kitlen på og møde ind på sit første job som nyuddannet. Så hvordan sikrer vi, at vores medarbejdere og især de nyuddannede kommer godt fra start?

Det spørgsmål er udgangspunktet for Sygehus Lillebælts arbejde med onboardingprogrammet 'Kom godt fra start'.

"Vi arbejder systematisk med onboarding af nyuddannede i hele vores region. Og det gør vi for at sikre, at nyuddannede nyansatte kommer godt fra start og får et godt karriereliv inden for deres fag, hvor de føler sig godt integreret og kompetente til at løse deres opgaver med patienter og kolleger," siger Birgitte Beck Larsen, som er leder for Sygehus Lillebælts Arbejdsmiljø og Kompetencecenter.

Regionsrådet har siden 2019 bevilliget midler til, at nye medarbejdere kan ansættes uden for normering. Det betyder, at der kan være en periode, hvor den nyansatte ikke indgår i vagter, så de bliver godt lært op. I dag angiver 83 procent af de nyansatte i regionen, at de er tilfredse eller meget tilfredse med den onboarding, de har fået.

God onboarding tager tid og er tovejs

Måden, man arbejder med onboarding på i dag, er meget anderledes end den måde, man før introducerede nye medarbejdere til et job på sygehuset.

"Det er et paradigmeskifte," fortæller Birgitte Beck Larsen, "for vi er gået fra at lave en introduktion til at lave et onboardingforløb."

Og der er store forskelle på en klassisk intro til jobbet og et onboardingforløb. En introduktion er ret kort, den er fokuseret på at levere information fra arbejdsgiveren til den nye medarbejder, og så er den udformet på samme måde, uanset hvilken medarbejder, der starter. Et onboardingforløb derimod varer længere tid, det er skræddersyet til den enkelte medarbejder og er præget af gensidig kommunikation, pointerer Birgitte Beck Larsen.



Grundlæggende principper for arbejdet med onboarding på Sygehus Lillebælt

- Integrér i kulturen
- Forstå regler og arbejdsgange
- Skab et godt netværk
- Etablér grundlag for samarbejde
- Gradvis udvikling af relevante kompetencer
- Skab hurtigt en mulighed for at bidrage og levere resultater

Kilde: Sygehus Lillebælt

"Vi ser det mere som en proces nu med tovejs-kommunikation. Vi er meget mere nysgerrige på, hvem medarbejderen er og hvilke kompetencer og hvilken viden, de bringer med ind," siger hun.

Kom godt fra start

Et onboardingforløb er en proces, som allerede begynder, inden medarbejderen har sin første arbejdsdag. Og så strækker det sig helt op til et år med forskellige nedslag fx den første dag, den første uge, efter de første tre måneder og efter et år.

Som ny medarbejder er motivation og læring nøgleordene, forklarer Birgitte Beck Larsen.

"Det bakker vi som arbejdsplads op om ved at tilgodese de helt grundlæggende psykologiske behov hos medarbejderen: At man har autonomi og kan påvirke og har indflydelse på sine opgaver. At man føler, at man er kompetent og bidrager til den fælles opgave i afdelingen. Og så er det vigtigt, at man oplever, at man indgår i noget meningsfuldt og har nogle gode relationer, man kan række ud til," forklarer Birgitte Beck Larsen og pointerer, at når de grundlæggende behov er opfyldt, så kan man også lære nyt.

Pomfritmestermetoden: En opgave ad gangen

Sygehus Lillebælts onboardingmodel tager udgangspunkt i pædagogiske tanker om stilladsering og zonen for nærmeste udvikling. For nye medarbejdere kan med fordel lære én ting ad gangen og begynde med opgaver, som de hurtigt kan lære at mestre.

"Der er en læringsmæssig fordel i at kunne få opgaver helt end mange opgaver halvt," forklarer Birgitte Beck Larsen.

Man kan med lidt glimt i øjet kalde det for 'pomfritmestermetoden'. For når man er ansat i en fastfoodkæde, lærer man typisk først at lave pomfritter. Og når man er blevet god til det, bevæger man sig videre til næste type opgave.



"Vi kan godt lide dén tilgang, hvor man tager en ting ad gangen. For det kan være lidt af en mavepuster for nye medarbejdere at få alt det, de skal kunne at vide på én gang. Men hvis man bliver introduceret til opgaverne i et roligere tempo, får man følelsen af, at man kan klare det og har noget at byde ind med i fællesskabet."

Kom med i praksisfællesskabet

Så hvordan ser onboardingen ud på den enkelte afdeling? Det ved Jeanett Franci Marschall, som er koordinerende lærings- og uddannelsesansvarlig sygeplejerske og ansat på ortopædkirurgisk afdeling på Kolding Sygehus.

"Det handler grundlæggende om, at vi skal have et arbejdsmiljø og et læringsmiljø for nye medarbejdere, hvor der er rart at være. For hvis der er rart at være, så er det også rart at lære," forklarer hun.

Onboardingprogrammet bliver altid individuelt tilpasset den enkelte nye medarbejder. "Vi har bygget onboardingprogrammet op efter nogle temaer, så vi ved, hvilke opgaver, der skal være fokus på i den første tid, og hvad der så skal bygges ovenpå. Det giver ro, at man som ny medarbejder ikke får den fulde menu af opgaver på én gang," siger Jeanett Marschall.

Hurtigt med på vagt som en ekstra person

Onboardingprogrammet løber over et år. Der er evalueringssamtaler hver tredje måned – og efter behov. Alle nye medarbejdere på afdelingen får en mentor, som er afdelingens sous-chef og en makker, som er en kollega, man følger i vagt. Afdelingen har rigtigt gode erfaringer med, at man som ny hurtigt kommer med i vagter.

"Efter den første uge er man med i vagt med den kollega, som er ens makker. Man følger sin kollega i tykt og tyndt – men som en ekstra person. Så hvor man normalt er fire i en aften-vagt, vil der være fem, når der er en ny med. Vi har erfaret, at det betyder rigtig meget for nye medarbejdere at følge en makker og være en del af praksisfællesskabet fra starten på den her måde," forklarer Jeanett Marschall.

Brug de nyes øjne og ører

Birgitte Beck Larsen nikker. Hun understreger, at tryghed er afgørende for at falde godt til og kunne lære som ny medarbejder.

"Det giver en vigtig tryghed, at man som ny følger nogen, som man kender. Vores erfaring også fra andre afdelinger er, at det er afgørende, at man som ny medarbejder har nogen omkring sig, som man kan søge støtte og sparring hos – både socialt men også fagligt, hvis man står med en patient med et kompliceret forløb," siger Birgitte Beck Larsen.

Hun understreger, at det ikke kun er den nye medarbejder, som lærer noget i onboarding-forløbene. Det gør de erfarne kolleger i form af ledere, vejledere og kolleger i dén grad også. For læringen går begge veje.



”Som ny medarbejder har man på en måde fået to jobs. Man har selvfølgelig fået det job, man har søgt. Men man har også fået et job med at bruge sine nye, friske øjne til at se på arbejdsgange, processer eller andet, man undrer sig over. Dét blik og dén nysgerrighed, man som ny kommer med, skal man være åben over for på arbejdspladsen, for der ligger meget vigtig viden her,” siger Birgitte Beck Larsen.

Faktaboks

Vejen ind i praksisfællesskabet

At falde til på en arbejdsplads handler om at finde sin plads i praksisfællesskabet, pointerer Jeanett Marschall. Her er en håndfuld konkrete råd til, hvordan man som ny medarbejder finder sin plads i praksisfællesskabet:

- Du er med i det **fysiske** praksisfællesskab, når du ...
... bærer uniformen og er i afdelingen: Det skaber forventninger hos dine kolleger om, at du gerne vil være med i fællesskabet.
- Du er med i det **faglige** praksisfællesskab, når du ...
... deltager og udfører sygeplejen sammen med dine kolleger.
... drøfter og diskuterer sygeplejen og når du sparrer og udveksler viden
- Du er med i det **sociale** praksisfællesskab, når du
... er nysgerrig og interesseret i kollegerne og for eksempel deltager i privatsnak og sociale arrangementer.
- Du er med i det **pædagogiske** praksisfællesskab, når du ...
... ved hvem du kan spørge, når du er i tvivl – for eksempel din kontaktsygeplejerske, mentor eller makker i vagten.

Kilde: Jeanett Marschall, Sygehus Lillebælt

Artiklen bygger på et oplæg, som Birgitte Beck Larsen og Jeanett Franci Marschall holdt om onboarding i oktober 2025 på Forum for udvikling af regionale arbejdspladser.

