



Foto: Presse/Region Sjælland

Ricco Norman Dyhr, sygehusdirektør på SUH

REGION SJÆLLAND

## Sjællands Universitetshospital vil muge ud i flade floskler i ny rekrutteringsoffensiv

Velkendte dogmer som 'patienten i centrum' og 'høj faglighed' er for tid på Sjællands Universitetshospital, som med nyt identitetsprojekt vil forsøge at adskille sig fra andre hospitaler i Danmark.

### SENESTE NYT

Nu sendes der penge til faste teams: Sådan fordeles midlerne

2 TIMER SIDEN | [🔖](#)

Debat: I en tid, hvor sundhedsvæsenet er presset, er det afgørende at trække på alle ressourcer

5 TIMER SIDEN | [🔖](#)

Nu chefsvænleierske ser frem til



**CHRISTIAN NOBEL**  
Journalist

🔖 LÆS ARTIKLEN SENERE

FOR ABONNENTER

▶ AUTOMATISK OPLÆSNING



Hvad er særegent og specielt ved lige netop Sjællands Universitetshospital?

Hvorfor skal man som læge, sygeplejerske, sosu, radiograf osv. søge arbejde lige netop der fremfor et af landets mange andre hospitaler?

Det er det centrale spørgsmål, som hospitalsdirektør Ricco Dyhr sammen med personalet har brugt mange, mange timer på at finde et svar på.

»Hvis man har været her på hospitalet over en årrække og skal forklare sin familie og venner, hvorfor det er en fed arbejdsplads – hvad siger man så?« spørger Ricco Dyhr.

Men det har ikke været en nem proces. For i den slags lidt højtsvævende og svært håndgribelige spørgsmål er det nemt at forfalde til floskler og klicheer. Vi er gode kolleger. Vi har patienten i centrum. Vi sætter faglighed højt. Den slags udtalelser, som ingen kan være uenige i.

»Det er jo det helt basale, som alle, der arbejder i sundhedsvæsenet, kan tilslutte sig. Men hvis vi prøver at grave lidt dybere, hvad er det så, vi er, og hvad er det, vi gerne vil være? Hvordan differentierer vi os fra andre hospitaler?«

Det er altså en søgen efter nogle helt grundlæggende værdier, som ifølge Ricco Dyhr skal gennemsyre alt fra måden personalet omgår hinanden og patienterne på til den eksterne kommunikation, som omverdenen møder.

## Udfordret region, udfordret sygehus

Men hvorfor er det så vigtigt?

For at svare på det, er der brug for lidt kontekst. Som hospitalsdirektør for Sjællands Universitetshospital (SUH), der har sin største matrikel i Køge, residerer Ricco Dyhr i den nok mest udfordrede region i Danmark, Region Sjælland.

Lavpraktisk har regionen den største geografiske spredning: Fra Gedser til Sjællands Odde. Korsør til Store Heddinge. Og alt det indimellem.

Dertil kommer store udfordringer med både geografisk og social ulighed i sundhed. Regionen har ifølge et notat afleveret til Sundhedsstrukturkommissionen af KKR Sjælland den højeste andel af ældre over 65 år, højeste andel af rygere, højeste andel af borgere med svær overvægt og den højeste andel af førtidspensionister.

20 TIMER SIDEN | 🔖

### Konstitueret cheflæge fastansættes på OUH

20 TIMER SIDEN | 🔖

### Hospital øger kapaciteten for håndkirurgi

20 TIMER SIDEN | 🔖

F.eks. er der 133 sygehusansatte speciallæger pr. 100.000 borgere i Region Sjælland mod 178 i naboregionen, Region Hovedstaden. Læg dertil, at regionen er den landsdel med flest forgæves rekrutteringsforsøg på sosu'er og sygeplejersker.

### Værdigrundlaget betyder noget

Og det er netop her, at sygehusledelsens identitetsprojekt skal spille en rolle. For rekrutteringsudfordringerne bliver ikke mindre i fremtiden, og konkurrencen om personalet med specielt Region Hovedstaden er stor.

*Men er det virkelig det, der afgør, om en læge tager ansættelse på et af Hovedstadens sygehuse eller hos dig i Køge?*

»Jeg tror faktisk, at værdigrundlaget betyder noget for vores medarbejdere i sundhedsvæsenet. Det er supervigtigt. Det handler ikke alt sammen om løn. Det betyder noget, at du er på en god arbejdsplads, som har nogle grundlæggende værdier, der flugter med dine egne.«

»Det kan sagtens være, at det lyder floskelagtigt, men jeg tror faktisk på, at den bevidstgørelse af, hvad det er for et grundlag, vi egentlig står på i vores hverdag, betyder rigtig meget, når vi går på arbejde.«

*Men kan et fælles værdigrundlag virkelig få en læge f.eks. bosat i Nordsjælland til at tage turen til Køge hver dag. Og måske endda med flere dage på arbejde på din matrikel i Nykøbing Falster?*

»Det er ikke det, der gør det alene. Men det handler om at sige, at vi er en del af et større fællesskab på Sjællands Universitetshospital, og værdierne er et element af det, som er med til at kitte os sammen.«

*Kan du blive mere konkret?*

»Altså, en værdi kunne f.eks. være, at vi et stærkt universitetshospital, der på den ene side forsker meget, men på den anden side tænker virkeligt bredt i forhold til de sundhedsydelse, vi leverer, fordi vi har den demografi, som vi har.«

Med andre ord er det måske ikke sjældne lidelser, som rammer 20 borgere om året i Danmark, der skal forskes i på Sjællands Universitetshospital.

»Vi skal ramme den brede palette af folkesygdomme og forske særligt i det. På den måde kommer vi tæt på vores borgere og patienter.«

### Ind til kernen

Egentlige startede processen allerede i oktober 2022, men blev sat på pause og siden startet forfra efter fusionen med Nykøbing Falster Sygehus i 2023. Siden har flere hundrede af sygehusets medarbejdere med hjælp fra konsulenter været igennem en række workshops med det formål at afdække sygehusets særlige kendetegn.

»Den slags kan jo kun komme nedefra. Det er ikke mig eller sygehusledelsen, der skal definere det.«

Som nævnt i artiklens indledning, har det ikke været nogen nem øvelse. Og personalet var da også i første omgang hurtigt til at forfalde til flosklerne: Det er vigtigt med god pleje. Vi skal være imødekommende. Osv.

Men hvad betyder det i praksis? Hvad kræver det af medarbejderen og hospitalet, hvis man skal være mere imødekommende? Og hvad gør man så?

Den slags spørgsmål måtte konsulenterne, som stod for processen, stille igen og igen for at komme tættere på »kernen« og væk fra »yderhandlingen«, siger Ricco Dyhr.

»Hvad er det der bor og skal bo i en enkelte medarbejder for, at man levere den handling. Det er nemlig to forskellige ting.«

Lykkedes det så at komme væk fra flosklerne? Der er ikke som sådan sat to streger under facit af projektet endnu, fortæller Ricco Dyhr, men indtil videre har sygehusledelsen sammen med medarbejderne defineret fire værdier. De er:

Et stærk universitetshospital

Blik for hele regionen

Mulighedernes hospital

Det modige hospital

## Halter bagefter det private marked

Ricco Dyhr er desuden overbevidst om, at vi kommer til at se lignende projekter fra andre kolleger, for i det hele taget undrer det ham såre, at de offentlige sygehuse er så langt bagefter det private arbejdsmarked generelt i forhold til at definere deres egne fortællinger, værdier og visioner.

»Farmaselskaber er vildt forskellige, industriselskaber er forskellige. De har forskellige kulturer, forskellige tilgange. Er der et stramt, vertikalt hierarki? Er der et fladt hierarki? Osv. Og der har vi også på SUH en masse ting, vi kan bryste os af og fremhæve overfor omverdenen.«

Faktisk mener Ricco Dyhr, at det er decideret dårlig ledelse, hvis man ikke med de nuværende og fremtidige rekrutteringsudfordringer tager den opgave på sig.

»Vi har brug for den fortælling for at tiltrække og fastholde vores medarbejdere,« siger han.

---

INGEN HAR KOMMENTERET ENDNU

### GIV ARTIKLEN VIDERE

Som abonnent kan du ubegrænset dele artikler med dine kollegaer og samarbejdspartnere.