

PERSONCENTRERET LEDELSE AF AKADEMISKE MEDARBEJDERE PÅ SUH

Relationer som omdrejningspunkt

Roller

Hvilke forventninger oplever jeg til mig som leder - fra medarbejdere/organisationen/mig selv?

Hvilke muligheder har jeg til at håndtere mulige spændinger eller misforståelser?

- Forvent ikke at vide alt
- Styr efter strategien
- Deleger ansvar og vis tillid til medarbejderens evne til at udvikle projekter, der kobler til kerneopgaven
- Prioritér udvikling – vær nysgerrig, modig og kritisk
- Hav klare funktionsbeskrivelser for akademikere
- Hold konkrete udviklingsmøder (fx 1:1-samtaler)

Tillid og samarbejde

Hvordan etablerer jeg tillid, så vi tør udfordre og udvikle hinanden fagligt?

Hvordan kan jeg skabe et respektfuldt samarbejde på trods af, at viden og faglige ståsteder kan være forskellige?

- Vær åben og transparent
- Feedback skal gå begge veje
- Deleger ansvar og vis tillid

Viden i spil

Hvordan skaber jeg som leder plads til at medarbejdernes teoretiske og forskningsbaserede viden bringes i spil - uden at miste fokus på kerneopgaven?

Hvilke ledelseshandlinger kan jeg anvende, som fremmer dette?

- Skab balance mellem forskning/udvikling og klinisk arbejde
- Anerkend klinisk faglighed som ligeværdig med forskning
- Integrér udvikling, forskning og læring i praksis (fx faglige minutter ugentligt)
- Sæt forskning på dagsordenen til ledermøder
- Definér realistiske opgaver og to-do-lister
- Skab fælles rum for ledere, akademikere og klinikere til praksisbaseret udvikling og forskning
- Inviter medarbejdere ind i det strategiske rum til udvikling og omsætning af strategi i afdelingen
- Opgaver skal være meningsfulde for både medarbejder og samfund (kerneopgave)



Hent Vision, Mål & Strategi for MVU-området ved at scanne QR-koden

Denne model er udviklet med afsæt i en workshop gennemført i 2025 med 45 mellemledere fra Sjællands Universitetshospital. Workshopen tog udgangspunkt i mål 4 i Vision, mål og strategier for MVU-området, som angiver, at MVU-ledere skal opleve sig kompetente til at lede, facilitere og identificere akademiske medarbejdere med ansvar for bl.a. udvikling og forskning. Indholdet blev prioriteret af lederne selv.