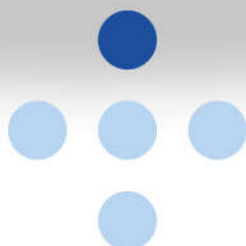


Rekruttering og stabilisering

Regional handlingsplan 2020-2024



HELSE I NORD, DER VI BOR

Både helseforetakene og kommunene i nord strever med å tiltrekke seg helsepersonellet de trenger. Denne handlingsplanen inneholder en rekke tiltak som skal gjøre denne jobben litt lettere.

Handlingsplanen er først og fremst et verktøy for ledere og HR-personell i møte med rekrutteringsutfordringene

Endringer i behov og tilgang på kvalifisert personell gjør at vi må jobbe langsiktig med rekruttering og stabilisering. Det viktigste enkelttiltaket er å sikre tilstrekkelig utdanningskapasitet i regionen. Helse Nord, kommunene og utdanningsinstitusjonene må sammen fremskrive behovet og tilpasse utdanningstakten deretter. Behovet for nye yrkesgrupper og arbeidsdelingen mellom yrkesgrupper må også vurderes.

Alle beslutninger om rekruttering og stabilisering skal skje med pasienten i fokus. Det skal i hovedsak rekrutteres til faste deltidsstillinger for å redusere vikarbruk, overtid og uønsket deltid. Ved bruk av vikar- og rekrutteringstjenester skal gjeldende rammeavtaler benyttes.

Rekrutteringsprosessene påvirker omdømmet. Derfor skal all rekruttering gjøres i tråd med lov og avtaleverk, og i henhold til Helse Nords visjon, strategi, verdier og mål. All rekruttering fra utlandet skal skje i samsvar med WHO's internasjonale retningslinjer for etisk rekruttering av helsepersonell.

Planen er utviklet av det regionale nettverket for rekruttering og stabilisering som består av representanter fra de fire sykehusforetakene og det regionale helseforetaket. Helse Nords HR-sjefer har ansvaret for revisjon og oppdateringer ved behov.



Definisjoner:

- Med **kompetanse** menes kunnskap, ferdigheter, erfaringer og egenskaper
- Med **rekruttering** menes tilførsel av rett kompetanse
- Med **strategisk rekruttering** menes langsiktig og helhetlig tilførsel av kompetanse i tråd med definerte strategier og mål
- Med **rekrutteringsmetodikk** menes metoder og handlinger for å identifisere kompetansebehovene, og tiltrekke og selektere denne kompetansen
- Med **arbeidsmarkedet** menes både egne ansatte og det eksterne markedet, inkludert passive og aktive kandidater
- Med **omdømme** menes inntrykkene og oppfatningene arbeidsmarkedet har av arbeidsplassen. Dette kalles gjerne også **employer brand**
- Med **omdømmebygging** menes å skape inntrykk av at virksomheten er en attraktiv arbeidsplass. Dette kalles også for arbeidsgiverprofilering eller **employer branding**



Strategiske mål for rekruttering og stabilisering

- **Utdanne og rekruttere** nok helsepersonell til å dekke **landsdelens behov**
- **Stabilisere fagmiljøene** gjennom **gode og utviklende arbeidsmiljø**
- Være en **attraktiv arbeidsgiver** som gir **god faglig og personlig utvikling**

Helse Nord vil:

- Utarbeide en mer enhetlig praksis for å analysere og beskrive **framtidige bemanningsbehov**
- Arbeide for økt **utdanningskapasitet** i landsdelen tilpasset fremtidige behov
- Tilby en **fullverdig og fullstendig utdanning** i langt de fleste legespesialitetene
- Videreutvikle **desentraliserte utdanningsmodeller**
- Legge til rette for økt bruk av **teknologistøttet opplæring og simulering**
- Styrke arbeidet med **kariereveiledning og langsiktig kompetanseutvikling** av de ansatte
- Utvikle Kompetansemodulet til å bli et **komplett IKT-verktøy** for planlegging, utvikling og dokumentasjon av kompetanse
- Øke mulighetene for **faglig utvikling** og deling av kompetanse gjennom fagnettverk
- Bidra til **godt arbeidsmiljø og pasientsikkerhet** ved å etterspørre og legge til rette for kontinuerlig forbedring, kvalitetsfremmende tiltak, faglig stimulerende oppgaver og muligheter for forskning og innovasjonsarbeid.



Helse Nord består av seks helseforetak. Fire av dem er sykehusforetak, som gir pasientbehandling. I tillegg har vi sykehusapotek som leverer medisiner til helseforetakene og er åpent for publikum, og Helse Nord IKT som drifter og forvalter våre felles IKT-systemer.



Helse Nords rekrutteringsstrategier

1. PROFESJONALISERING AV REKRUTTERING
2. INFORMASJON OG MARKEDSARBEID
3. STABILISERENDE ORGANISASJON
4. UTDANNING OG KOMPETANSEUTVIKLING



Pasientene skal bli møtt med rett kompetanse til rett tid og foretrekke undersøkelse og behandling i Helse Nord

REKRUTTERINGSSTRATEGIER

Profesjonalisering av rekruttering	Kommunikasjon og markedsarbeid	Stabiliserende organisasjon	Utdanning og kompetanseutvikling
Styrke ledere og utvikle kompetanseledelse Styrke samarbeid Tilpasse, forankre og styrke rekrutteringskompetansen Innarbeide onboardingprogram	Proaktiv rekruttering Omdømmebygging Profilering Medarbeiderne som ambassadører	Beholde kompetanse Utvikle kompetanse Avvikle kompetanse	Sikre rett og tilstrekkelig kompetanse Tilby attraktive læringsarenaer Sikre lokale og regionale utdanningstilbud

Kvalitet, trygghet og respekt



REGIONAL HANDLINGSPLAN

1. PROFESJONALISERING AV REKRUTTERING

Styrke ledere og utvikle kompetanseledelse

1. Forbedre lederstøtten i rekrutteringsprosesser
2. Styrke opplæringen i kompetanseledelse og rekruttering
3. Årlig kartlegging og rapportering av fremtidige kompetansebehov til foretaksledelsen
4. Sette fremtidige kompetansebehov jevnlig på agendaen i ledermøter

Tilpasse, forankre og styrke rekrutteringskompetansen

1. Tilpasse prosessene og videreutvikle rekrutteringsveilederen i tråd med ulike behov
2. Innarbeide Regional handlingsplan for rekruttering og stabilisering i øvrige planer
3. Anerkjennelse rekruttering som et eget fagfelt og profesjonalisere rekrutteringskompetansen
4. Utvikle og anvende rekrutteringsteam med spesialisert kompetanse

Styrke samarbeid

1. Styrke samarbeid internt i foretakene mellom HR, kommunikasjon og utdanning
2. Forbedre kvaliteten, utvikle og dele kompetanse i Regionalt nettverk for rekruttering og stabilisering
3. Styrke samarbeidet med eksterne aktører og dra nytte av samarbeidspartnere

Innarbeide onboardingprogram

1. Utarbeide og iverksette planer for inkludering av alle nyansatte
2. Gjennomføre velkomstprogram for mestring, rolleavklaring, sosial integrering og kulturforståelse
3. Utvikle og anvende mentor- og fadderordninger for nyansatte



2. KOMMUNIKASJON OG MARKEDSARBEID

Proaktiv rekruttering

1. Jobbe kontinuerlig og langsiktig med rekruttering og omdømmebygging, også mellom ledighet
2. Øke kunnskapen om de ulike målgruppene og faktorer som påvirker valg av utdanning og jobb, inkludert faktorer som fremmer mobilitet
3. Aktivt oppsøke kandidater og studenter, følge dem tett opp og ivareta deres behov
4. Opprette avdelingsvise/klinikkvise nettsider rettet mot arbeidsmarkedet og prioriterte yrkesgrupper

Profilering

1. Bruke annonseringsmidlene på det som har dokumentert effekt og tilpasse innsatsen i hvert enkelt rekrutteringstilfelle
2. Publisere på de digitale plattformene målgruppa benytter

Omdømmebygging

1. Identifisere og kommunisere arbeidsoppgaver, og arbeidsplassens identitet. Innholdet skal være attraktivt, troverdig og kommuniserbart
2. Synliggjøre gode resultater bedre og fortelle de gode historiene
3. Styrke samhandlingen mellom HR og kommunikasjon om stillingsmarkedsføring og employer branding
4. Synliggjøre lokale tilbud og muligheter i samarbeid med kommuner og næringsliv

Medarbeiderne som ambassadører

1. Skape større forståelse for at medarbeiderne er de viktigste ambassadørene
2. Oppfordre til kollegarekruttering og deling av kampanjer i medarbeidernes egne nettverk



3. STABILISERENDE ORGANISASJON

Beholde kompetanse

1. Bruke pasientsikkerhet- og medarbeiderundersøkelser til forbedringer som stabiliserer
2. Styrke arbeidet for inkluderende arbeidsliv og god livsfasepolitikk
3. Styrke karriereveiledningen og synliggjøre karriereveier bedre
4. Bruke insentiver for å beholde kompetanse

Utvikle kompetanse

1. Styrke fagmiljøene
2. Etablere og opprettholde fagnettverk
3. Legge til rette for livslang faglig og personlig utvikling
4. Bruke Kompetansemodulet aktivt til utvikling og dokumentasjon av kompetanse

Avvikle kompetanse

1. Håndtere og avvikle overflødig kompetanse
2. Gjennomføre strukturerte sluttsamtaler
3. Holde kontakt med avgått personell/pensjonister mtp. nye jobbmuligheter

4. UTDANNING OG KOMPETANSEUTVIKLING

Sikre rett og tilstrekkelig kompetanse

1. Utarbeide langsiktige utdannings- og kompetanseplaner
2. Samarbeide om tilpasninger i utdanningskapasitet i regionen
3. Tildel og følge opp individuelle kompetanseplaner
4. Legge til rette for økt samhandling mellom helseforetakene om kompetanse
5. Kartlegge behovet for etter- og videreutdanning
6. Finansiere tilstrekkelig antall utdanningsstillinger

Tilby attraktive læringsarenaer

1. Tilby attraktive praksisplasser
2. Styrke veiledningskompetansen
3. Legge til rette for hospitering og utveksling
4. Øke antall læreplasser og ansette flere etter endt læretid
5. Tilby traineeordninger
6. Legge bedre til rette for forskning og innovasjon
7. Tilby studenter vikariat og deltidsstillinger
8. Tilby kombinerte stillinger i samarbeid med utdanningsinstitusjonene

Sikre lokale og regionale utdanningstilbud

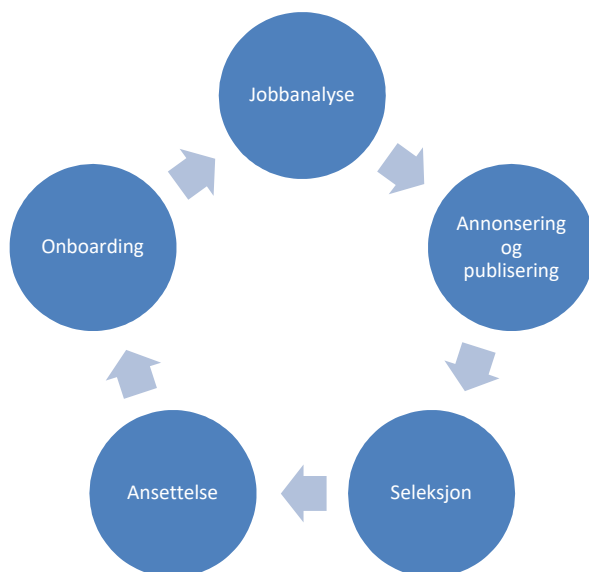
1. Styrke samarbeidet med utdanningsinstitusjonene
2. Tilpasse innholdet i utdanningene til fremtidig kompetansebehov
3. Sikre tilstrekkelig kapasitet på praksisplasser i regionen
4. Arbeide for desentraliserte utdanninger



REGIONAL REKRUTTERINGSVEILEDER

Den regionale rekrutteringsveilederen beskriver det operative arbeidet som skal gjennomføres i en rekrutteringsprosess, delt inn i fem delprosesser. Foretakene gjør lokale tilpasninger innenfor rammene i veilederen.





Figur 1 Rekrutteringsprosessen i fem trinn

1. Jobbanalyse

Jobbanalysen er selve grunnsteinen i rekrutteringsprosessen. Gjør du en god jobb her øker sjansene for å få rett person på rett plass. Første steg er en helhetlig vurdering av kompetansebehovet, og alternative måter å dekke dette behovet på. Dersom rekruttering av ny medarbeider er beste løsning skal det utarbeides en jobbanalyse og en kompetanseprofil. Deretter velger man en egnet metode for å måle denne kompetansen.

2. Annonsering og publisering

Målgruppe defineres utfra kompetanseprofilen. Annonseinnhold (tekst/bilder/video) utvikles og publiseres der du treffer og skaper interesse i målgruppen. Mållrettet publisering i digitale medier, inkludert sosiale medier, gir vanligvis best effekt.

4. Seleksjon

Søknadsbehandling, intervju, referansesjekk, testing/case. Innstilling og tilbud. Nærmeste leder er ansvarlig for seleksjon. Gjøres i samarbeid med tillitsvalgte.

5. Ansettelse

Tilbud og avklaringer av betingelser og vilkår med valgt kandidat. Skriftlig tilbud og signering av arbeidsavtale. Informasjon og tilbakemelding til alle kandidater. Saken avsluttes i Webcruiter.

6. Onboarding

En vellykket rekruttering er gjennomført når den nytilsatte er integrert på arbeidsplassen og i fullt arbeid. Onboardingsprosessen starter i det øyeblikket du har valgt en ny medarbeider. Opplevelsen av god kontakt, et godt velkomstprogram som skaper mestring, rolleavklaring, sosial integrering og kulturforståelse er de viktigste suksessfaktorene. Tildeling av en individuell kompetanseplan som følges opp i utviklingssamtaler, er et av flere gode verktøy i denne prosessen.

