

Status tiltaksplan

Tabellen under viser status for de ulike aktivitetene i tiltaksplanen for rekruttering:

Tiltak	Beskrivelse/Kommentar	Oppstart	Forventet effekt på kortsikt	Forventet effekt på langsikt	Status pr. sep. 15
Årshjul	Lage en samlet rekrutteringsplan for hele Helse Stavanger HF. Årshjulet skal bl.a. vise tid for når og hvor det skal annonseres, deltakelse på karrieredager/ yrkesmesser, arrangering av åpen dag for studenter, sommerrekruttering mm.	Høsten 2015	Mer strategisk og proaktiv rekruttering til foretaket	Øke antall kvalifiserte søkere	Gjennomført og tatt i bruk.
Rekrutteringspakke	Informasjonspakke som skal gi inspirasjon og konkrete verktøy slik at ledere kan gjennomføre en god rekrutteringsprosess.	Pakken er under utarbeidelse, og forventes implementert juni 2015	Oversiktlig og bedre støtte for ledere	Bedre kvalitet på hele rekrutteringsprosessen som f.eks. bedre stillingsannonser som vil sikre de rette søkerne	Arbeidet er forsinket pga. oppdateringer av Personelhåndboken.
Kurs/seminar	<ul style="list-style-type: none"> - Seminardag om rekruttering og merkevarebygging med gjesteforelesere (1 gang i året) - Kurs i utforming av stillingsannonser (2 ganger i året) 	Høsten 2015	Inspirasjon	Bevisstgjøring av leders rolle	Det avholdes opplæring i rekrutteringsverktøyet Webcruiter 30.09.15. Kurset vil også inneholde informasjon om hva en god annonse er.
SUS-skolen	Introduksjonsdag for nyansatte i Helse Stavanger HF. Arrangeres ca. hver 2. måned.	Høsten 2015	God integrering og ivaretagelse av nye medarbeidere	Bygge identitetsfølelse og tilhørighet til foretaket hos nyansatte	Arbeidet er startet og første arrangement planlegges gjennomført i november 15.
Ressursgrupper	Regional ressursgruppe for erfaringsoverføring og lokal ressursgruppe med fokus på	Videreføres	Utarbeidelse av ulike tiltak for å rekruttere	Implementerte tiltak som kan styrke	Videreføres

	rekruttere og beholde.		og beholde	foretakets rekrutteringssituasjon	
Kompetanseutvikling	Økt fokus på strategisk kompetanseutvikling ved bl.a. utarbeidelse av kompetanseplaner, vurdere å utvide ordningen med kompetansedager innarbeidet i arbeidsplanen til spesifikke avdelinger, stipendordninger, etablere lærlingeordninger for nye fag, tilrettelegge for lederutvikling/lederopplæring mm.	Høsten 2015 / våren 2016	Bedre fokus på kompetanse- og karriereutvikling	Fremstå som en attraktiv, lærende og utviklende arbeidsplass. Vil kunne styrke medarbeidernes relasjon til Helse Stavanger HF, samt gi større tilgang på nødvendig kompetanse som trengs for å sikre en fremtidsrettet og god pasientbehandling	Foretaket er pilot i et nasjonalt prosjekt for ledermobilisering. Det vurderes også å opprette en felles opplæringsavdeling i foretaket. Se mer under delen om kompetanse i selve saken.
Forskning	Muligheter for forskning betyr mye for videreutvikling av et godt fagmiljø. Helse Stavanger HF har nå over 150 medarbeidere med doktorgradskompetanse, og av disse har 26 professorkompetanse.	Videreføres	Beholde og rekruttere dyktige fagfolk som er interessert i forskning	Omdømmebygging nasjonalt og internasjonalt	Videreføres
Student tiltak	<p>- <i>Studenter i praksis</i> - mottak av studenter og lærlinger gir foretaket en unik mulighet til å vise hva Helse Stavanger HF kan tilby som arbeidsgiver. Utarbeidelse av et fast oppsett for dette slik at alle sikres en like god velkomst.</p> <p>- <i>Bonusordning for sykepleierstudenter</i> – vurdere mer fleksible løsninger i forhold til dagens løsning der sykepleierstudenter binder seg til å jobbe hver tredje helg.</p>	Er etablert	Økt tilgang på studenter	Styrke foretakets omdømme blant studenter slik at Helse Stavanger HF blir den foretrukne arbeidsgiver	Videreføres
Velferdstiltak	Økt fokus på å synliggjøre velferdstiltak som eksisterer i foretaket bl.a. ved å forbedre informasjonen på internett og intranettet,	Høsten 2015	Flere medarbeidere, samt mulige jobbsøkere, blir	Merkevarebygging (ikke kun det private som tilbyr medarbeiderne	Arbeidet er startet og følger planen.

	samt gjøre lederne oppmerksomme på hva som tilbys av ulike velferdstiltak.		oppmerksomme på hva som tilbys i foretaket	goder)	
Bolig	<p>- <i>Botilskudd</i> - utvide ordningen med botilskudd til personell som er vanskelig å rekruttere.</p> <p>- <i>Ansattboliger</i> - Øke andelen boliger med flere soverom, samt bedre informasjonen om dette på internett/intranett.</p>	Er etablert	Gjøre det enklere å rekruttere ekstern arbeidskraft	Økt andel medarbeidere fra andre regioner	<p>- Ordningen er innført for sykepleiere som rekrutteres til SV i Psykiatrisk divisjon, med muligheter for å utvide ordningen til andre divisjoner.</p> <p>- Foretaket er i kontakt med Stavanger kommune for få vurdert muligheten for å omgjøre bolig til bokollektiv.</p>
Utenlandske søkere	Spisse informasjonen rettet mot utenlandske søkere. Hva er det denne gruppen er opptatt av? Hvilken informasjon har de behov for? Intervjue/snakke med utenlandske medarbeidere for å kartlegge dette.	Høsten 2015	Økt antall søkere fra Norden/Europa	Omdømmebygging – bli kjent i utlandet som et foretak som tilrettelegger for utenlandske søkere	Arbeidet er startet opp. På foretakets internettsider er det bl.a. publisert linker til sider med nyttig informasjon for utenlandske arbeidstakere.
Traineesykepleiere	Utvide ordningen til flere divisjoner/avdelinger.	Er etablert	Foretaket rekrutterer allerede godt til traineestillingene, forventer derfor økt antall søkere når ordningen blir utvidet	Økt tilgang på sykepleiere (går fra traineestilling til ordinær stilling som sykepleier)	Sak om felles prosedyre vil bli lagt frem for ledermøtet i løpet av oktober. Antall traineesykepleiere er økt fra 10 våren 2015 til 15 høsten 2015.

Bemanningscenteret (BMS)	Utvide BMS til også å betjene spesialavdelingene, samt ansette flere helsefagarbeidere og sykepleiere.	Høsten 2015	Bedre kontroll over ekstern innleie	Redusert ekstern innleie	BMS har overtatt innleie for alle spesialavdelinger med unntak av Kvinneklinikken. Flere helsefagarbeidere og sykepleiere ansettes fortløpende. I uke 40 vil det også bli sendt ut en spørreundersøkelse til avdelingssykepleierne for bl.a. å kartlegge hvilke vakter som har størst behov.
Sosial gruppe	Arrangere sosiale samlinger for medarbeidere på tvers av avdelinger/divisjoner for å skape trivsel og samhold, samt for at nyansatte skal få muligheten til å integreres bedre	Høsten 2015	Bedre integrering av (ny)ansatte.	Øke tilknytning og lojalitet til foretaket	Prosjektgruppe er etablert og har begynt arbeidet. Første arrangement gjennomføres 27.10.15.
Sluttskjema	Etablere et system for systematisk oppfølging av medarbeidere som slutter.	Oppstart høsten 2015. Forventes implementert våren 2016	Kunnskap om hva medarbeidere vektlegger for å bli værende i Helse Stavanger HF	Redusere turnover	Arbeidet er startet og følger planen.
P-15 prosjekt	Etablere P-15 prosjekter med fokus på å rekruttere og beholde medarbeidere.	Er etablert	Økt fokus på rekrutteringsutfordringer	Etablerte tiltak som gir flere søkere og reduserer turnover	Foretaket har frigjort en 100 % stilling frem til 31.12.15 som jobber med rekruttering på heltid.