

Status tiltaksplan

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

Tiltak	Beskrivelse/Kommentar	Forventet effekt på kortsikt	Forventet effekt på langsikt	Status pr. sep. 16
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, arrangement av åpen dag for studenter, sommerrekruttering mm.	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.	Oversiktlig og bedre støtte for ledere	Bedre kvalitet på hele rekrutteringsprosessen som f.eks. bedre stillingsannonser som vil sikre de rette søkerne	Arbeidet har vært forsinket pga. oppdateringer av Personelhåndboken, men forventes implementert i løpet av oktober 2016.
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) 	Inspirasjon	Bevisstgjøring av leders rolle	Det blir arrangert opplæring i rekrutteringsverktøyet Webcruiter. Seminardag er utsatt da rekrutteringsutfordringene nå er mindre.
SUS-skolen	Introduksjonsdag for nyansatte i Helse Stavanger HF. Arrangeres ca. 3 ganger i året.	God integrering og ivaretagelse av nye medarbeidere	Bygge identitetsfølelse og tilhørighet til foretaket hos nyansatte	Videreføres. Første arrangement ble gjennomført 31.08.16. Se nærmere beskrivelse i selve saken.

Ressursgrupper	Regional ressursgruppe for erfaringsoverføring og lokal ressursgruppe med fokus på rekruttere og beholde.	Utarbeidelse av ulike tiltak for å rekruttere og beholde	Implementerte tiltak som kan styrke foretakets rekrutteringssituasjon	Videreføres
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.	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	Felles utdanningsavdeling for foretaket vil bli opprettet fra 01.01.17
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 28 professorkompetanse.	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>	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, samt gjøre lederne oppmerksomme på hva som tilbys	Flere medarbeidere, samt mulige jobbsøkere, blir oppmerksomme på hva	Merkevarebygging (ikke kun det private som tilbyr medarbeiderne goder)	Videreføres

	av ulike velferdstiltak.	som tilbys i foretaket		
Bolig	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Botilskudd</i> - utvide ordningen med botilskudd til personell som er vanskelig å rekruttere. - <i>Ansattboliger</i> - Øke andelen boliger med flere soverom, samt bedre informasjonen om dette på internett/intranett. 	Gjøre det enklere å rekruttere ekstern arbeidskraft	Økt andel medarbeidere fra andre regioner	<ul style="list-style-type: none"> - Ordningen er innført for sykepleiere som rekrutteres til SV i Psykiatrisk divisjon, med muligheter for å utvide ordningen til andre divisjoner. - På grunn av synkende boligpriser og leiepriser er etterspørselen etter ansattboliger nå mindre.
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.	Økt antall søkere fra Norden/Europa	Omdømmebygging – bli kjent i utlandet som et foretak som tilrettelegger for utenlandske søkere	Videreføres. På foretakets nettsider er det bl.a. publisert linker til sider med nyttig informasjon for utenlandske arbeidstakere.
Traineesykepleiere	Utvide ordningen til flere divisjoner/avdelinger.	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)	Det er etablert traineeordninger på tvers av spesialavdelinger.

Bemanningscenteret (BMS)	Utvide BMS til også å betjene spesialavdelingene, samt ansette flere helsefagarbeidere og sykepleiere.	Bedre kontroll over ekstern innleie	Redusert ekstern innleie	BMS har overtatt innleie for alle spesialavdelinger med unntak av Kvinneklinikken. Det arbeides med at all innleie i foretaket skal administreres via BMS. Flere helsefagarbeidere og sykepleiere ansettes fortløpende.
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	Bedre integrering av (ny)ansatte.	Øke tilknytning og lojalitet til foretaket	Det har blitt arrangert flere samlinger med ulike aktiviteter – arbeidet videreføres.
Sluttskjema	Etablere et system for systematisk oppfølging av medarbeidere som slutter.	Kunnskap om hva medarbeidere vektlegger for å bli værende i Helse Stavanger HF	Redusere turnover	Elektronisk spørreskjema er utarbeidet, og vil bli implementert høsten 2016.
P-15 prosjekt	Etablere P-15 prosjekter med fokus på å rekruttere og beholde medarbeidere.	Økt fokus på rekrutteringsutfordringer	Etablerte tiltak som gir flere søkere og reduserer turnover	Gjennomført og avsluttet. Foretaket frigjorde en 100 % stilling frem til 31.12.15 som jobbet med rekruttering på heltid.