

# Rekrutteringspolicy

2017 – 2020

---



## Innledning

Vestre Vikens hovedmål i strategi 2025 er å tilby likeverdige helsetjenester av høy kvalitet til befolkningen. For å nå dette målet, må foretaket sørge for til enhver tid å ha ansatte med riktig kompetanse. Dette er også et av målene i Nasjonal helse – og sykehusplan, hvor det er forventninger om at spesialisthelsetjenesten skal jobbe systematisk med tilgang på arbeidskraft, utdanning og kompetanseutvikling.

Helse Sør-Øst (HSØ) har ingen dokumenter som spesielt omhandler rekruttering for regionen. I HSØ sin strategi for 2013 – 2020 finnes underpunktet «Riktig bemanning og kompetanseutvikling» innenfor innsatsområdet «Virksomhetsutvikling, mobilisering av ledere og medarbeidere».

### **Støtter opp om HR-strategien**

Vestre Vikens rekrutteringspolicy skal støtte opp om foretakets HR-strategi, som fokuserer på fire områder; ledelse, beholde og rekruttere, kultur og kompetanseutvikling.

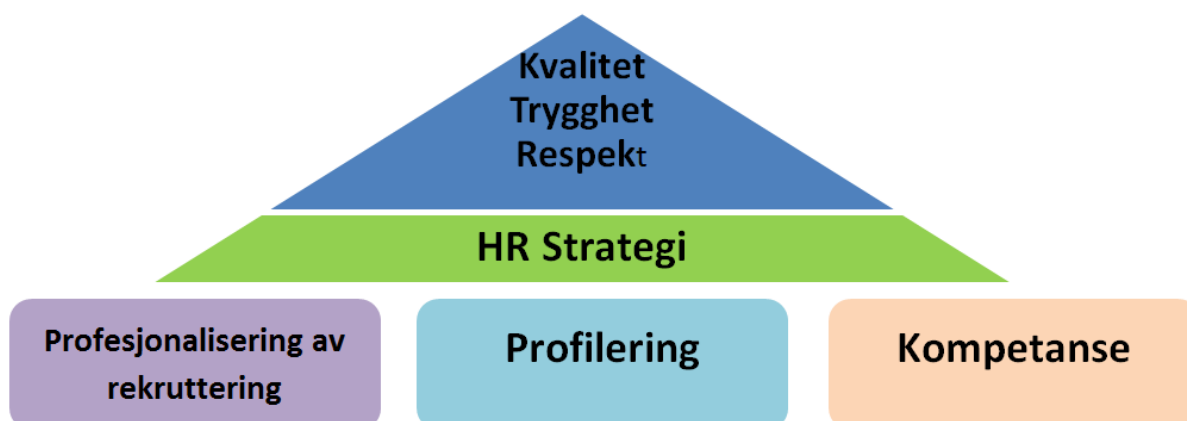
Rekrutteringspolicyen er delt inn i tre rekrutteringsstrategier med tiltak - henholdsvis profesjonalisering av rekruttering, profilering og kompetanse.

### **Krav til helseforetakene når det gjelder rekruttering**

Foretaket skal motarbeide all diskriminering, og rekrutteringspolitikken skal være åpen og inkluderende. Vestre Viken skal etterstrebe kjønnsbalanse i alle typer stillinger, og våre ansatte skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet - også når det gjelder etnisk bakgrunn, nedsatt funksjonsevne og alderssammensetning.

All rekruttering fra utlandet skal skje i samsvar med Verdens helseorganisasjons internasjonale kode for etisk rekruttering av helsepersonell. Det frarådes å rekruttere helsepersonell fra utviklingsland som opplever mangel på helsearbeidere. Helsepersonell fra utlandet skal behandles likt som sine norske kollegaer.

Det skal i hovedsak rekrutteres til faste heltidsstillinger for å redusere vikarbruk, overtid og uønsket deltid. Ved bruk av vikar- og rekrutteringstjenester skal gjeldene rammeavtaler benyttes.



## Mål

Vestre Viken er en attraktiv arbeidsgiver som har tilstrekkelig tilgang på kompetente medarbeidere slik at vi får løst de oppgavene som helseforetaket har ansvar for.

Rekrutteringspolicyen skal først og fremst være et verktøy for ledere på alle nivåer og HR- og andre stabsavdelinger.

## Utfordringer

I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i helsevesenet.

### **Konkurransesituasjon**

Det er konkurranse om kompetanse og arbeidskraft, og det er viktig at Vestre Viken er en attraktiv arbeidsplass hvor ansatte trives og ønsker å jobbe. Vestre Viken skal være en attraktiv arbeidsgiver og konkurransedyktig på lønn, men ikke lønnsledende. Det er ikke ønskelig at det konkurreres internt om kandidater med lønn som virkemiddel.

En viktig del av det strategiske rekrutteringsarbeidet i foretaket er å kartlegge og analysere hva som vil være fremtidens kompetansebehov. I dag har flere helseforetak utfordringer når det gjelder å rekruttere eksempelvis spesialsykepleiere innen anestesi og intensiv, patologer og radiologer. For å kunne si noe om hvilke behov vi vil ha fremover, er vi avhengig av å ha tilgang til gode framskrivninger samt å styre egen analysekompetanse på området.

Våre ledere skal ha et godt kunnskapsgrunnlag for å kunne rekruttere etter behov. Data fra IKT-verktøy som Nasjonal bemanningsmodell, Helse Sør-Øst LIS og Personalportalen gir oversikt over kompetansebeholdningen og fremtidige kompetansebehov. Å definere kompetansekrav og utforme tydelige kompetanseprofiler er nødvendig for å få til god rekruttering og å unngå kostbare feilansettelser.

Rekruttering koster. For å lykkes med å rekruttere de riktige kandidatene, må rekruttering settes på dagsorden og prioriteres.

## Roller og ansvar

Direktør for kompetanse eier rekrutteringspolicyen og har ansvar for å revidere og utvikle planen.

Alle ledere i Vestre Viken skal forholde seg til rekrutteringspolicyen når de rekrutterer medarbeidere til sin seksjon/avdeling.

Ledere i den enkelte seksjon/avdeling har ansvar for å definere kompetansekrav og utforme kompetanseplaner.

## Strategier med tiltak

### Profesjonalisering av rekruttering

Det er viktig å gjennomføre gode rekrutteringsprosesser, for alle typer stillinger, i tråd med Vestre Vikens visjon, strategi, verdier og mål.

Rekruttering påvirker vårt omdømme utad. Alle prosesser må gjennomføres etter lov og avtaleverk - på en profesjonell og ryddig måte.

#### **1) Styrke ledere**

- Ledere skal ha et strategisk blikk og et bevisst forhold til avdelingens/seksjonens kompetansebehov
- Aktiv og planmessig tilnærming til rekruttering
- Forvalte, verdsette og tilrettelegge for bruk av ansattes kompetanse
- HR skal tilby lederstøtte gjennom hele rekrutteringsprosessen
- Rekruttering skal være en del av lederopplæringen
- HR skal tilby rekrutteringskurs til ledere

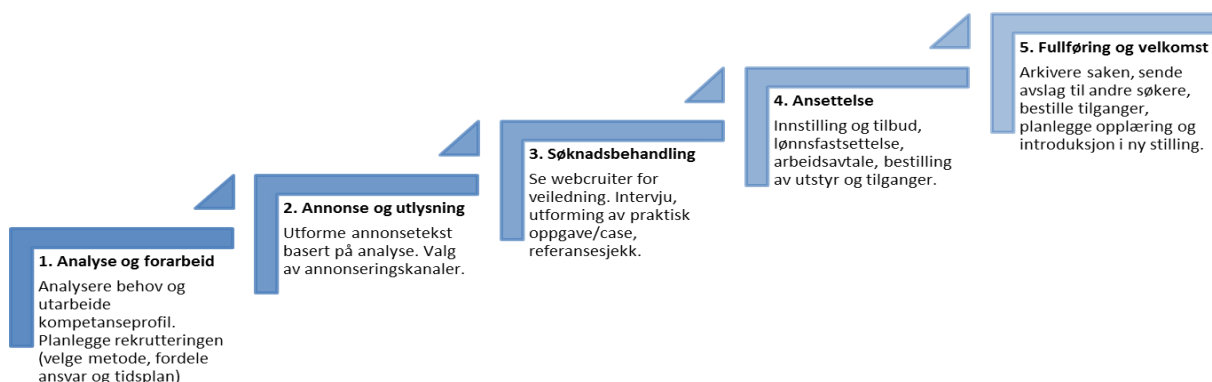
#### **2) Fremtidens rekrutteringsbehov**

- Vurdere fremtidig kompetansebehov i lys av faglig og teknologisk utvikling, økonomi, arbeidsmarked, juss og utdanning
- Vestre Viken skal samarbeide med offentlig sektor, næringslivet og utdanningsinstitusjonene om å utvikle fremtidens helsetilbud
- HR skal analysere og sammenstille data, eksempelvis nasjonal bemanningsmodell
- Nåværende og fremtidig kompetansebehov skal være på agendaen i ledermøter

#### **3) Standardisere, forankre og styrke rekrutteringskompetansen**

- Styrke samarbeid internt mellom stabene og opp mot klinikkene
- Sørge for medvirkning av tillitsvalgte og vernetjenesten
- Utvikle samarbeidet med eksterne aktører om rekruttering
- Ved rekruttering av ledere på nivå 1 eller 2 skal det vurderes bruk av eksternt rekrutteringsbyrå

## Praktisk rekrutteringsprosess



### 1) Analyse og forarbeid

Første steg for leder er å foreta en kompetanseanalyse. Dette må gjøres for å gå videre i rekrutteringsprosessen. Kompetansebehovet må analyseres og defineres, og det må med utgangspunkt i dette utarbeides kompetansekrav og kompetanseprofil. Arbeidssted og stilling må beskrives. Dette danner grunnlaget for annonsering og intervjuguide.

### 2) Annonse og utlysning

Annonsering og markedsføring i henhold til analyse, kompetanseprofil og forarbeid. Man kan benytte aktivt søk i henhold til kompetanseprofil.

### 3) Søknadsbehandling

Søknadsbehandling, intervju, referansesjekk, testing/case.

### 4) Ansettelse

Innstilling og tilbud, lønnsfastsettelse og kontrakt. Bestilling av utstyr og tilganger.

### 5) Fullføring og velkomst

Avslutning og arkivering av rekrutteringssaken. Velkomst i seksjon/avdeling. Tildeling av individuell kompetanseplan og opplæring. Fokus på innfasing i prøvetiden.

## Profilering

Sterke fagmiljøer, gode utviklingsmuligheter og velferdstilbud gjør Vestre Viken til en attraktiv arbeidsplass.

Alle medarbeidere bidrar til foretakets omdømme gjennom hvordan de opptrer imøte med pasienter, pårørende, kolleger, presse og samfunnet for øvrig.

### 1) Proaktiv profilering og rekruttering

- Profesjonalisere Vestre Vikens tilstedeværelse på rekrutteringsarenaer
- Gode relasjoner til sterke fagmiljøer
- Knytte til seg gode fagpersoner fra nasjonale og internasjonale miljøer
- Bevisstgjøre at ansatte er våre viktigste ambassadører
- Sørge for at stillingsannonser er profesjonelle og ensartede
- Vurdere bruk av LinkedIn

### 2) Omdømmebygging

- Skape gode møter mellom pasienter og helsepersonell. Se [Brukerutvalgets huskeliste for helsepersonell](#)
- Skape et godt arbeidsmiljø for alle ansatte
- God oppfølging av nyansatte, spesielt nyutdannede
- Synliggjøre gode resultater og fortelle de gode historiene
- Bruke foretakets [kommunikasjonsstrategi](#) aktivt
- Formidle ut om sterke fagmiljøer, forskning og innovasjon
- Tilstedeværelse på fagsamlinger
- Bevisst bruk av sosiale medier. Se guide for [ansattes bruk av sosiale medier](#)
- Systematisk bruk av sluttsamtale

## Kompetanse

Vestre Viken skal ha en kultur som er utviklingsorientert og med et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Medarbeidere skal oppleve trivsel, arbeidsglede og læring på arbeidsplassen. Det skal dessuten være gode utviklingsmuligheter og legges til rette for involvering av ansatte.

Alle medarbeidere skal være kjent med hvilke krav og forventninger som stilles til dem, herunder den enkeltes medansvar for å bidra til et godt felles arbeidsmiljø. Riktig kompetansesammensetning er viktig for å skape pasientens helsetjeneste.

Vestre Viken skal legge til rette for kompetanseutvikling opp mot faglige og teknologiske nyvinninger. Dette vil, kombinert med medarbeidernes ansvar for egen læring, gjøre oss i stand til å møte nye utfordringer.

Rekruttering av nasjonal eller regional spisskompetanse kan bidra til å bygge opp og styrke faglige miljø. Mulighet for slik rekruttering sammenfaller ikke nødvendigvis med når vi har en ledig stilling, men kan ha viktig strategisk betydning for foretaket.

### 1) Sikre rett og tilstrekkelig kompetanse

- Sikre kvalifisert bemanning tilpasset virksomhetens behov
- Tilby et godt læringsmiljø for ansatte, studenter, lærlinger, traineer, hospitanter og andre
- Være en innovativ organisasjon med rom for nytenkning og åpen for fremtidsrettet kompetansesammensetning
- Karriereveiledning- og utvikling/alternativ karrierevei
- Sikre gode kompetanseverktøy for planlegging og dokumentasjon
- Systematisk lederutvikling (intern og ekstern)
- Styrke formell veiledningskompetanse

### 2) Beholde/utvikle/avvikle kompetanse

- Etterleve Inkluderende arbeidsliv og god personalpolitikk
- Tilrettelegge for kvalitativ, god faglig yrkesutøvelse og pasientsikkerhet
- Utøve god ledelse
- Videreutvikle og synliggjøre karriereveier innen fag, forskning, ledelse og andre felt i helseforetaket
- Vurdere mulighet for oppgaveglidning
- Omstille til andre oppgaver eller funksjoner
- Avvikle unødvendige funksjoner
- Etterfølgerplanlegging (ledere og nøkkelpersonell)

### 3) Aktivt og likeverdig samarbeid med relevante utdanningsinstitusjoner

- Bidra til at utdanningstilbud er i tråd med samfunnets og helseforetakets nåværende og fremtidige kompetansebehov
- Tilrettelegge for utdanning av ansatte i tråd med helseforetakets og samfunnets behov
- Samarbeide internt, eksternt og internasjonalt om forskning og innovasjon
- Bidra til utdanningstilbud i samarbeid med kommunene