



Rekrutteringsstrategi

Rekruttering og arbeidsgiverprofilering 2023-2027

En arbeidsplass våre medarbeidere er stolte av

Innhold

Klikk på det tema du ønsker å lese mer om!

For å komme tilbake til innholdsfortegnelsen klikk på

øverst i venstre hjørnet.

> Innledning _____	3
> Medarbeideropplevelsen _____	4
> Medarbeiderløftet _____	5
> Arbeidsgiverprofilering _____	6
> Våre mål _____	7
> Målgrupper _____	8

> Delmål _____	9
> Tiltrekke _____	10
> Rekruttere _____	11
> Introdusere _____	12
> Utvikle og beholde _____	13
> Avslutter _____	14
> Hvordan jobbe med lokale tiltaksplaner? _____	15
> Kontakt _____	17



Innledning



Rekrutteringsstrategien skal gi retning for hvordan OUS skal tiltrekke, rekruttere og beholde kompetanse for å imøtekomme sykehusets og pasientens behov.

Strategien skal bygge opp under målsetninger i øvrige overordnet styringsdokumenter og planverk, som [utviklingsplanen 2040](#).

Rekrutteringsstrategien tar utgangspunkt i hvordan vi skal profilere og kommunisere til kandidater, våre medarbeidere og i møte med andre interessenter. Likeledes hvem vi er som arbeidsplass og hvordan vi ønsker vi at andre skal oppleve oss som et sykehus og et sted å jobbe ved.

Målene for perioden 2023-2027, samt hvordan vi skal nå de målene. Planer for hvordan vi skal løse det i praksis fremkommer i sentrale og lokale tiltaksplaner.

Oslo universitetssykehus skal være en attraktiv arbeidsplass med et arbeidsmiljø preget av tillit, åpenhet og respekt. Vi skal også oppleves som en mangfoldig og inkluderende organisasjon.

For å få til dette må vi ha fokus på omdømme og profilering, gode og profesjonelle rekrutteringsprosesser, legge til rette for fagutvikling og hele tiden tenke kontinuerlig forbedring.

Mangel på ressurser gjør at vi må tenke nytt rundt måten vi bruker kompetansen vår på, samt at det synliggjør viktigheten av å ta vare på, beholde og utvikle den kompetansen vi allerede har.

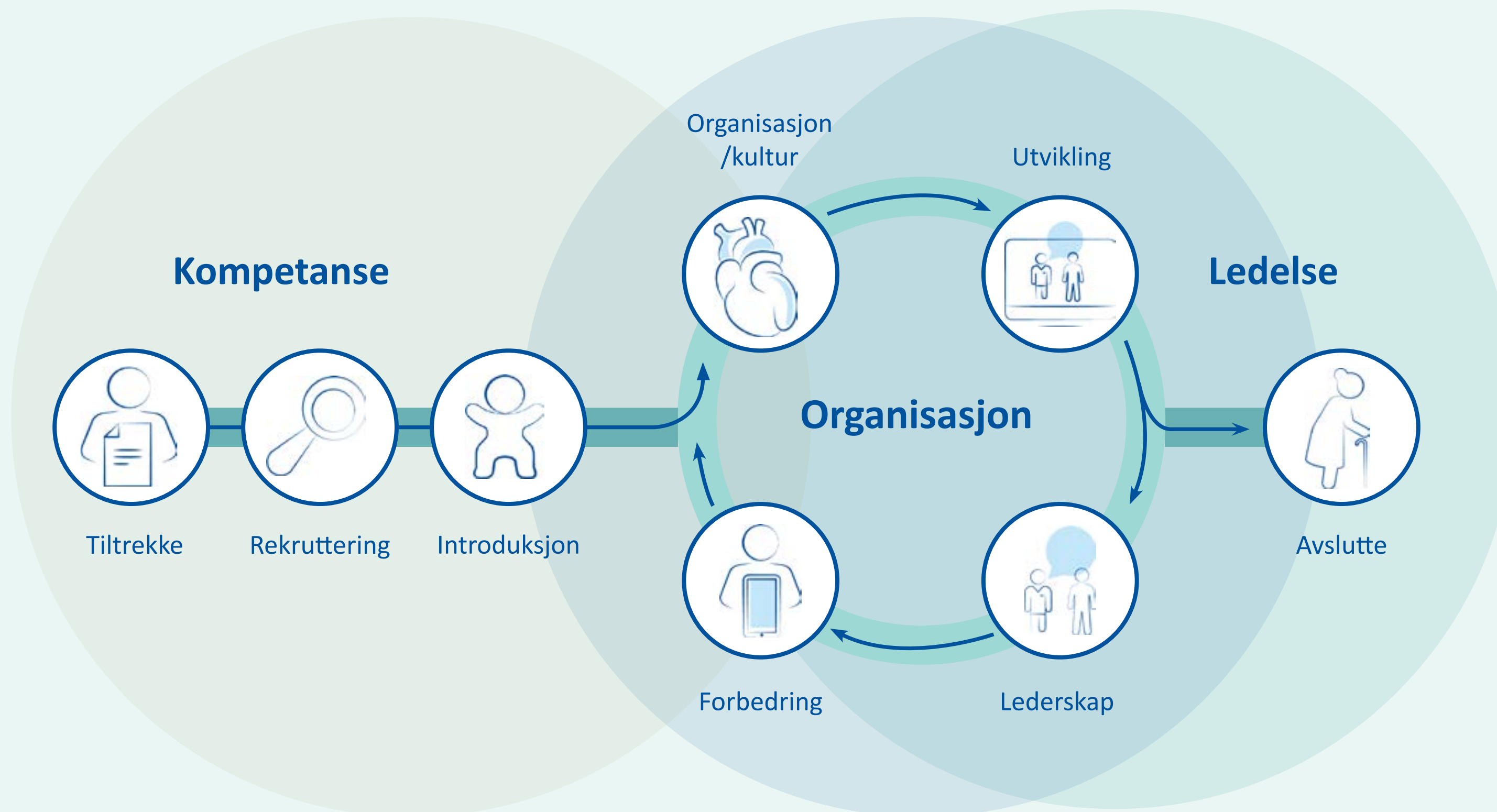
For å kunne møte dagens og fremtidens utfordringer, er vi avhengig av medarbeidere som er opptatt av pasientperspektivet, glad i å jobbe med folk på tvers av ulike fagbakgrunner, og som trives med å jobbe i en kompleks og mangfoldig organisasjon som stadig utvikler seg.

Sammen med pasienten utvikler vi morgendagens behandling

Hilsen HR-direktør Susanne Flølo



Medarbeideropplevelsen



For å jobbe godt med rekruttering, må vi se den i lys av medarbeideropplevelsen. Rekrutteringsprosessen er kandidatens første møte med OUS, men arbeidsgiverprofilering skjer hele tiden og i alle ledd av medarbeideropplevelsen.

En medarbeideropplevelse er rett og slett hvordan våre medarbeidere opplever å være medarbeidere i OUS. Alt fra inntrykket de dannet seg i rekrutteringsprosessen, til daglige arbeidsoppgaver, forhold til kolleger og ledere, kulturen, karrieremuligheter, lønn og fordeler, samt andre aspekter ved arbeidslivet.

En positiv medarbeideropplevelse kan føre til høyere engasjement, produktivitet, kreativitet, trivsel og lavere turnover. Derfor er det viktig for oss å jobbe med å forbedre hele medarbeideropplevelsen, for å tiltrekke oss og beholde verdifull kompetanse.



Hva kan OUS tilby sine medarbeidere?

Medarbeiderløftet

Oslo universitetssykehus med våre 25 000 ansatte skal være en lærende og skapende organisasjon med evne til å tenke nytt. Vi skal ha en ledende rolle i utvikling av forskning og innovasjon, samt utvikling av morgendagens helsetjeneste, medisinsk behandling og presisjonsmedisin.

Hos oss finner du noen av landets ledende eksperter innen sine fagfelt, og her blir du en del av Norges største helsefaglige arbeidsplass. Et inkluderende arbeidsmiljø preget av åpenhet og respekt er svært viktig for oss. Uansett hva du jobber med vil du få muligheten til å utvikle deg og benytte din kompetanse på et sted hvor det virkelig teller.

Vår visjon:

*Sammen med
pasienten utvikler
vi morgendagens
behandling*



Arbeidsgiverprofilering

Omdømme starter med våre medarbeidere

Medarbeidere som trives og har det godt på arbeidsplassen, vil snakke varmt om sin arbeidsgiver.

En målgruppe vil være våre medarbeidere, og tiltakene vi beslutter må også legge til rette for å bygge og skape en felles identitet og kultur ved OUS.

Profilering

Rekrutteringsprosessen er en av sykehusets største profileringsflater. Samtidig er profilering av sykehuset avgjørende for å tiltrekke oss de beste kandidatene.

I 2022 hadde vi 5 305 stillingsannonser ute med 8 782 stillinger. Vi mottok 54 777 søknader. Profilering og rekruttering sees derfor som to sider av samme sak, og en strategi for det ene må omfavne det andre.

Tydelig profil

I hard konkurranse om de beste kandidatene er det viktig at vi blir raskt gjenkjent av målgruppen. Vi ønsker at målgruppen umiddelbart skal se at det er OUS som er avsender. For å få til det, er det viktig å bygge en sterk og tydelig profil som både gjenspeiler våre verdier og viser en høy grad av profesjonalitet. Med en sterk og tydelig idenitet vil vi bli raskere gjenkjent, og opplevelsen av at vi er en seriøs arbeidsgiver med høy kompetanse vil øke.



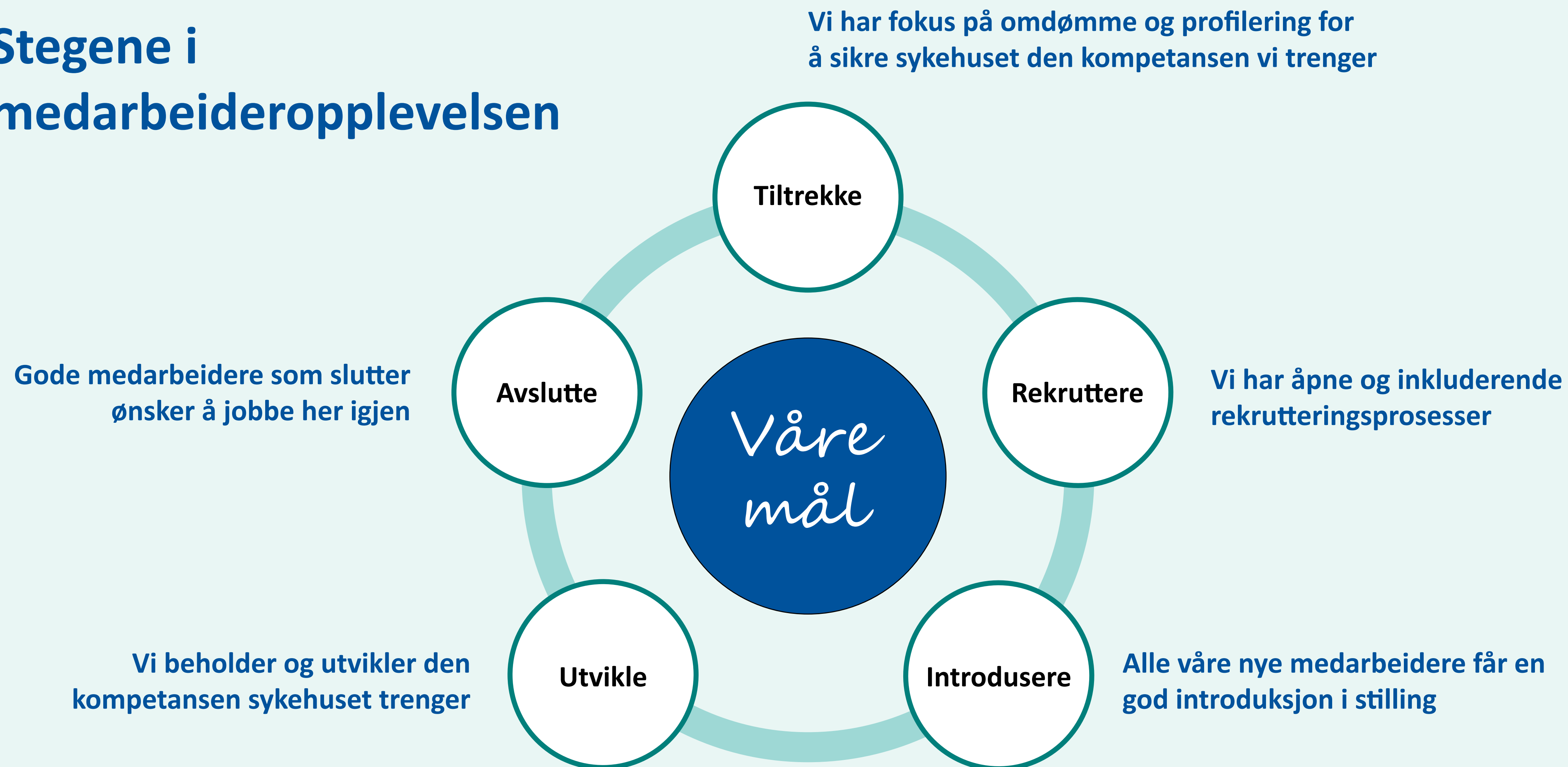
Oslo universitetssykehus

Sammen med pasienten utvikler vi morgendagens behandling
Oslo universitetssykehus med våre 22 000 ansatte skal være en lærende og skapende organisasjon med evne til å tenke nytt. Vi skal ha en ledende rolle i utvikling av forskning og innovasjon, samt utvikling av morgendagens helsetjeneste, medisinsk behandling og presisjonsmedisin. Hos oss finner du noen av landets ledende eksperter innen sine fagfelt, og her blir du en del av Norges største helsefaglige arbeidsplass. Et inkluderende arbeidsmiljø preget av åpenhet og respekt er svært viktig for oss. Uansett hva du jobber med vil du få muligheten til å utvikle deg og benytte din kompetanse på et sted hvor det virkelig teller.





Stegene i medarbeideropplevelsen



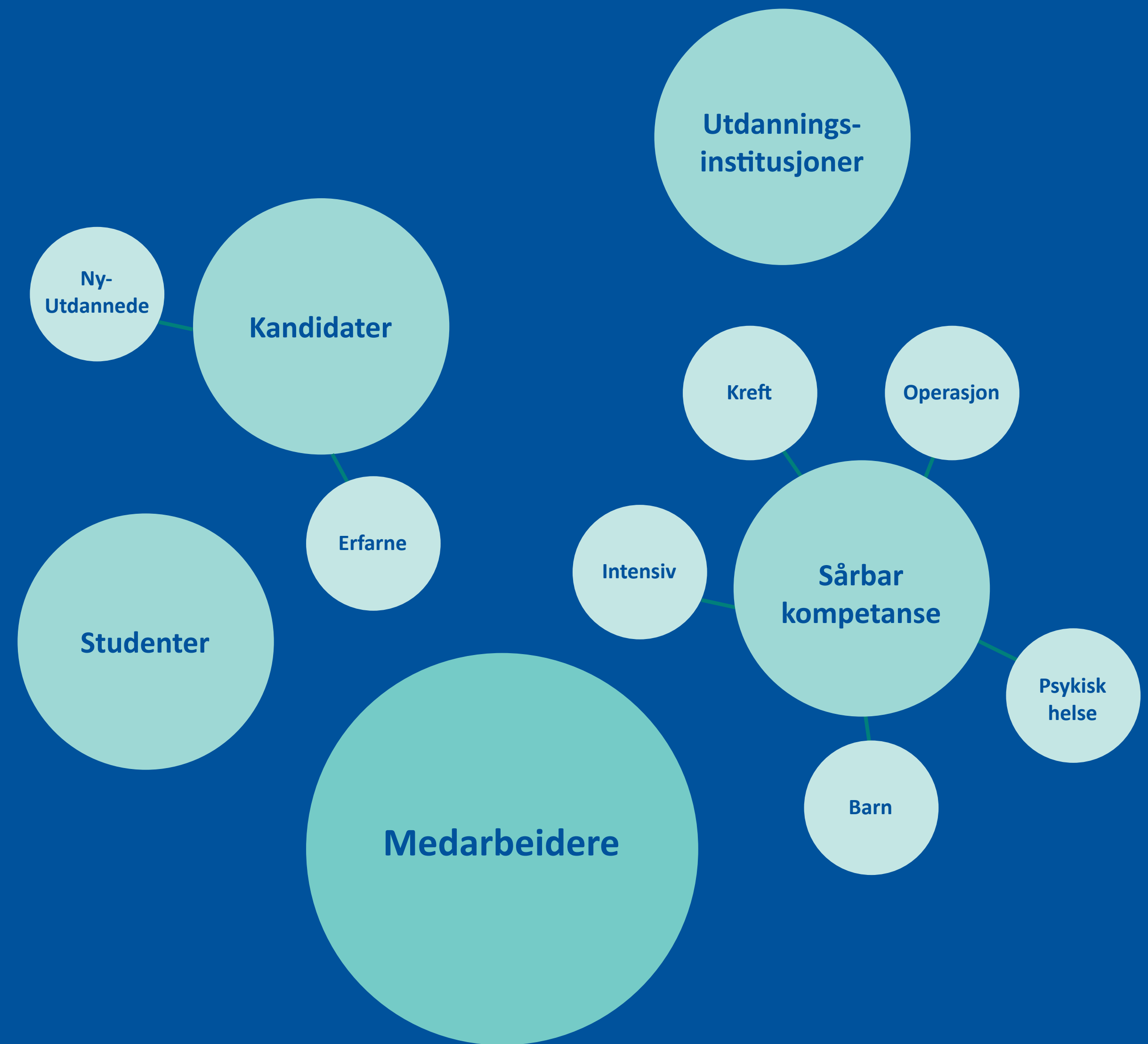


Målgrupper

For å tiltrekke, rekruttere og beholde verdifull kompetanse ved sykehuset, er det essensielt å ha en bevisst tilnærming til målgruppene. Dette krever strategisk tenkning, innovasjon og kompetansebygging.

Kjennskap til målgruppene er sentralt for at vi skal kunne gjennomføre profesjonelle og ryddige rekrutteringsprosesser. Like fullt bidrar fokuset på målgruppene til hvordan vi håndterer, kommuniserer og behandler våre kandidater og medarbeidere. Ikke minst våre forventninger og samarbeidsform med andre faggrupper og utdanningsinstitusjoner.

Når vi vet hvem vi kommuniserer med blir det lettere å spisse budskapet med både tekstlige og visuelle virkemidler.





Hvordan skal vi nå målene våre?

Delmål



Tiltrekke

- > Hva skal til for å tiltrekke de beste medarbeiderne i tiden som kommer?
- > Hva er den nye generasjonen opptatt av?

De neste årene blir det viktig å sikre kandidattilfang. Vi må jobbe for at flere unge velger seg til studier sykehuset har behov for, og vi må være synlig som en attraktiv arbeidsgiver for de faggruppene sykehuset har behov for. Fokus på arbeidsgiverprofilering kan bidra til å fronte fellesskapet i OUS og kjennskap om OUS utad.

Konkurransen om å tiltrekke seg kvalifisert og dyktig personell er knallhard. De mest talentfulle ansatte vil alltid ha en overflod av muligheter å velge mellom. Med økende befolkningsvekst, lengre levealder og stadig forbedret behandling, er det klart at behovet for kvalifisert personell vil fortsette å øke, noe som igjen vil intensivere konkurransen om de mest kompetente medarbeiderne i årene som kommer.

Fremtidens medarbeidere vil at arbeidsplassen skal bety noe for dem. Arbeidsplasser som tar ansvar, er samfunnsengasjerte, og ledere som får medarbeiderne til å føle seg verdifulle, vil antageligvis vinne kampen om talentene. Det er ikke bare organisasjonens innsats i samfunnet som er viktig for arbeidstakerne, men også det interne «samfunnet» på arbeidsplassen vil være verdifullt i møte med potensielle kandidater.

Vi har fokus på omdømme og profilering for å sikre sykehuset den kompetansen vi trenger



Vi jobber aktivt for at flere velger en karriere i spesialisthelsetjenesten og at det utdannes nok kandidater med den riktige kompetansen



Ledere og medarbeidere bidrar i profilering av egen arbeidsplass



Vi har en tydelig visuell profil som gjenspeiler våre verdier og viser mangfold



Studenter som møter oss i utdanningsløpet ønsker å jobbe ved OUS



Rekruttere

- > Hvordan opplever nysgjerrige og potensielle søkere OUS?
- > Hvordan var rekrutteringsprosessen?
- > Hvordan ble de ivaretatt som kandidat fra A til Å?

I enkelte stillinger opplever vi allerede nå at det er få søkere, og det er vanskelig å få ansatt kvalifisert personell. Vi vet at det utdannes for få til noen av disse yrkene og at det ikke bare er vi som har utfordringer med rekrutteringen.

Som landets største sykehus har OUS et ansvar for å sørge for generell rekruttering til helsefaget til alle helseinstitusjoners felles beste. Vår målsetting er at vi skal være den foretrukne arbeidsgiveren innenfor helsefaget.

Med et slikt perspektiv har vi mulighet til å forbedre og styrke oss på de punktene der det er nødvendig. Det er OUS sin uttalte regel at alle kandidater skal behandles respektfullt gjennom hele rekrutteringsprosessen.



Vi har åpne og inkluderende rekrutteringsprosesser



Våre stillinger lyses ut i de kanalene kandidatene er



Vi rekrutterer den kompetansen sykehuset trenger nå og i fremtiden



Våre kandidater opplever profesjonelle og rettferdige rekrutteringsprosesser gjennom god kandidathåndtering



Våre ledere opplever rekrutteringsstøtte som er fagbasert og av høy kvalitet



Introdusere

Med introduksjonsprogrammene skal vi sikre at både medarbeidere, ledere og studenter får en god velkomst og introduksjon til OUS.

Gode introduksjonssprosesser skal sikre at vi hjelper nye medarbeidere å tilpasse seg arbeidsmiljøet og arbeidsoppgaver.

Det vil på sikt bidra til å øke sannsynligheten for at nye medarbeidere blir værende i organisasjonen.

Det kan være med på å gi:

- > høyere jobbtilfredshet
- > mer engasjement og mindre stress
- > bedre arbeidsmiljø, som igjen påvirker positivt på pasientbehandlingen

Vi skal jobbe for å ha lavere turnover blant de som sier opp på kort sikt i stillingen. Dette kan vi få til med gode introduksjonsprogrammer.

Vi må også sørge for at vi beholder verdifull kompetanse ved å tilby muligheter for utvikling og gode karriereløp i sykehuset.



Her får alle nye medarbeidere en god introduksjon i stillingen



Vi skal videreutvikle introduksjonsprogrammene basert på tilbakemelding fra introduksjonsundersøkelser



I perioden fra jobbtilbud til første arbeidsdag skal vi skal bevare medarbeiders engasjement for den nye stillingen



Vi skal sørge for at vi har trygge medarbeidere som raskt kommer inn i sin rolle



Våre ledere skal støttes gjennom hele introduksjonprosessen med gode maler og verktøy



Utvikle og beholde

For at våre medarbeidere skal trives på sin arbeidsplass, trenger vi ledere som motiverer, skaper engasjement og oppslutning om sykehusets oppgaver og mål, og som er ambassadører for et godt arbeidsmiljø.

Vi skal derfor ha fokus på:

- > Å styrke profileringen mot ledere og fokus på gode rekrutteringsprosesser av ledere ved OUS
- > Å beholde, samt utvikle våre gode ledere gjennom lederopplæring- og lederutviklingsprogrammer

Vi må fremme tillitsbasert ledelse og medarbeiderskap, og ha medarbeidere som tar aktivt del både i egen utvikling og i utviklingen av sykehuset. Vi må skape en kultur for at utvikling av egen kompetanse skjer i arbeidet vi gjør hver dag.

Vi skal beholde erfarne medarbeidere gjennom gode tiltak slik at de blir lengre ved OUS. Vi må også legge til rette for at vi utdanner og utvikler den kompetansen sykehuset trenger i samarbeid med utdanningsinstitusjoner. I tillegg må vi bruke kompetansen riktig gjennom å ha fokus på oppgavedeling og kontinuerlig forbedring.

Våre medarbeidere skal oppleve at de er en del av et OUS-fellesskap!



Vi beholder og utvikler den kompetansen sykehuset trenger



Vi har en bevisst satsning og et fokus på mangfold slik at alle opplever trygghet på jobben



Vi bruker kompetansen riktig gjennom å ha fokus på oppgavedeling og kontinuerlig forbedring



Vi har medarbeidere og ledere som aktivt tar del i en åpen og utviklende kultur, og et godt arbeidsmiljø



Gjennom gode lederopplæring- og lederutviklingsprogram får vi ansvarsfulle og trygge ledere



Avslutter

Medarbeidere som slutter, trenger ikke å kun være negativt. Det kan være sunt å oppleve andre arbeidsgivere og arbeidsmiljø. Av de som slutter i OUS, oppgir 75% at de kunne tenke seg å jobbe her igjen. Det må vi bruke til vår fordel og legge til rette for at det er lett å komme tilbake.

De som slutter oppgir at det som bidro til oppsigelsen var for lite muligheter for videreutvikling i stillingen og lite tilbud om kurs. Arbeidsoppgaver som ikke var helt som forventet, vaktbelastning/turnus passet ikke og at samarbeidet med nærmeste leder ikke fungerte optimalt, har også medvirket i valget om å si opp.

Hovedårsaken til at våre medarbeidere sier opp er at de flytter, slik at reiseavstanden blir for lang. Andre plass på listen er vaktbelastning/turnus.

Sluttårsak 2022



Gode medarbeidere som slutter ønsker å jobbe her igjen



Når en medarbeider slutter, skal vi benytte anledningen til å gjøre en vurdering om man kan disponere kompetansen bedre, eller om oppgaver kan løses på en annen måte



Alle medarbeidere som slutter skal få mulighet til å gi sin tilbakemelding på hvordan det har vært å jobbe her



Gode medarbeidere som slutter opplever at døren inn til OUS fremdeles er åpen



Vi bruker sluttundersøkelsen og sluttsamtaler til å forbedre oss



Hvordan skal vi jobbe med dette?

Ta utgangspunkt i [medarbeideropplevelsen](#) når dere skal utarbeide lokale planer med mål og tiltak:

- > Hva er målene deres?
- > Hvordan kan dere nå målene?
- > Hva er det viktigste dere kan gjøre for å nærme dere målene og tiltakene?
- > Hvordan vet dere om dere er på rett vei? (Hvordan måler dere tiltakene)

Bruk neste side som utgangspunkt når dere svarer på spørsmålene over.

Lenker til relevante strategier og planer:

- > [Utviklingsplanen 2040](#)
- > [Tiltaksplan spesialsykepleiere og jordmødre](#)
- > [Retningslinje — likestilling, inkludering og mangfold](#)
- > [Delstrategi for pasientsikkerhet, kvalitetsforbedring og arbeidsmiljø](#)
- > [Utdanningsstrategi](#)



Stegene i medarbeideropplevelsen





Kontakt

Vi holder kurs og undervisning for enheter/nettverksmøter, ta kontakt med HR i klinikk.

HR-stab

Avdeling for rekruttering og organisasjonsutvikling

Fagfelt

Strategisk rekruttering
Introduksjon av nye medarbeidere
Arbeidsgiverprofilering



Sara Kornelius

Spesialrådgiver

Hansar@ous-hf.no

[Klikk her for å følge meg på LinkedIn](#)



Silje Wangenstein-Knaplund

Spesialrådgiver

Silkna@ous-hf.no

[Klikk her for å følge meg på LinkedIn](#)

[Klikk her for å se vår tiltaksplan for rekruttering](#)