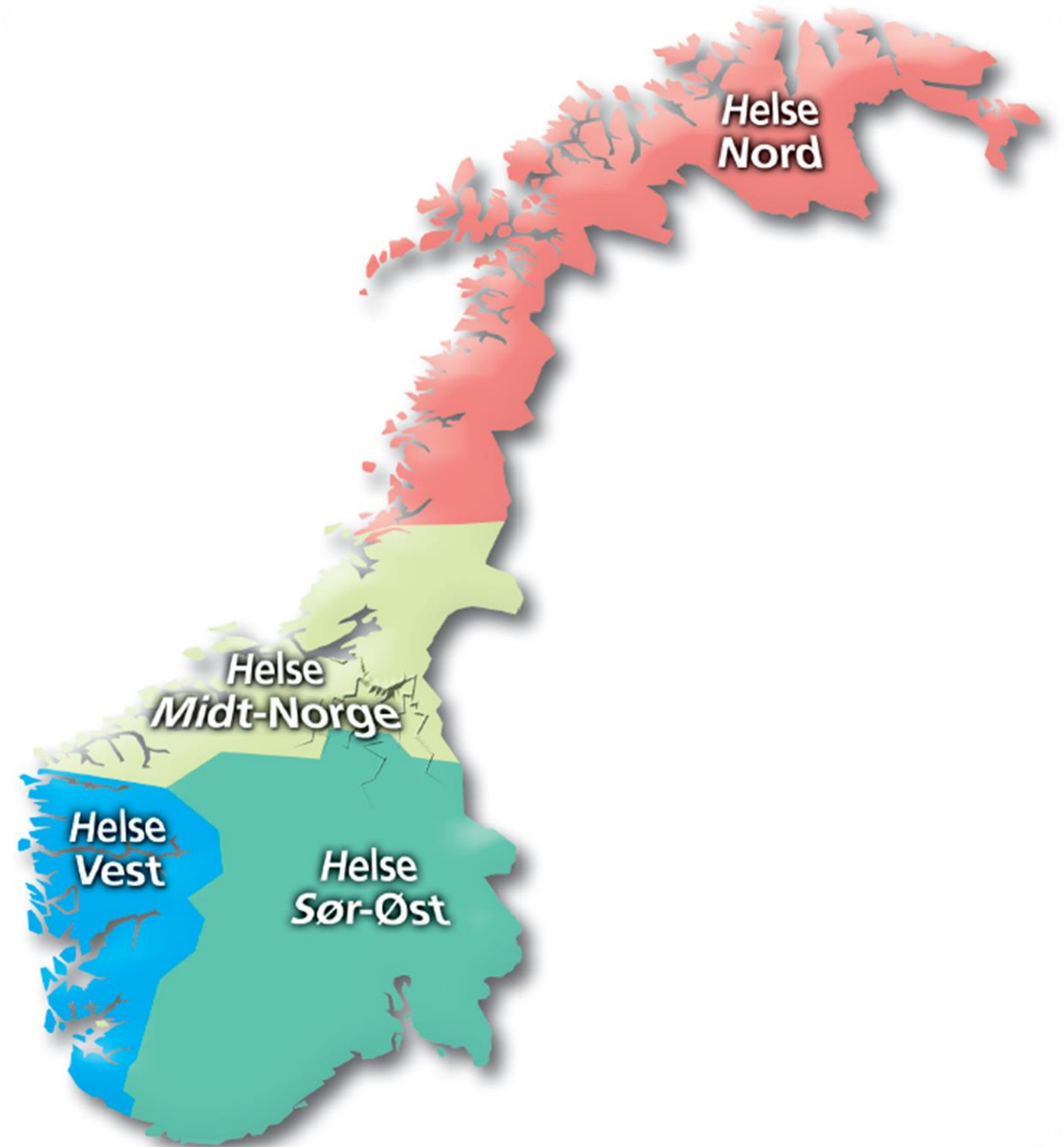


Hvordan jobber vi i Helse Nord-Trøndelag med å rekruttere og beholde ansatte?

Julie Arnø og Marit Brøndbo

Helse Nord-Trøndelag HF

- Ansvar for 139 000 innbyggere
- 20 kommuner
 - 19 i Trøndelag
 - 1 i Nordland (Bindal)
- 3 800 ansatte (2 850 årsverk)
- Budsjett på vel 3,9 mrd. Kr.
- Sykehuset Levanger
- Sykehuset Namsos
- DPS Stjørdal
- DPS Kolvereid
- DMS i Stjørdal
- DMS i Steinkjer
 - Høvdinggården
- AMK-sentral
- Ambulansetjeneste
- Forskning



Kapasitet

Kirurgi 38 senger

Medisin 42 senger

Psykatri 23 senger

Kvinne, barn og familie 11 senger

Dagbehandling 11 senger

Totalt 125 senger

Sykehuset Namsos



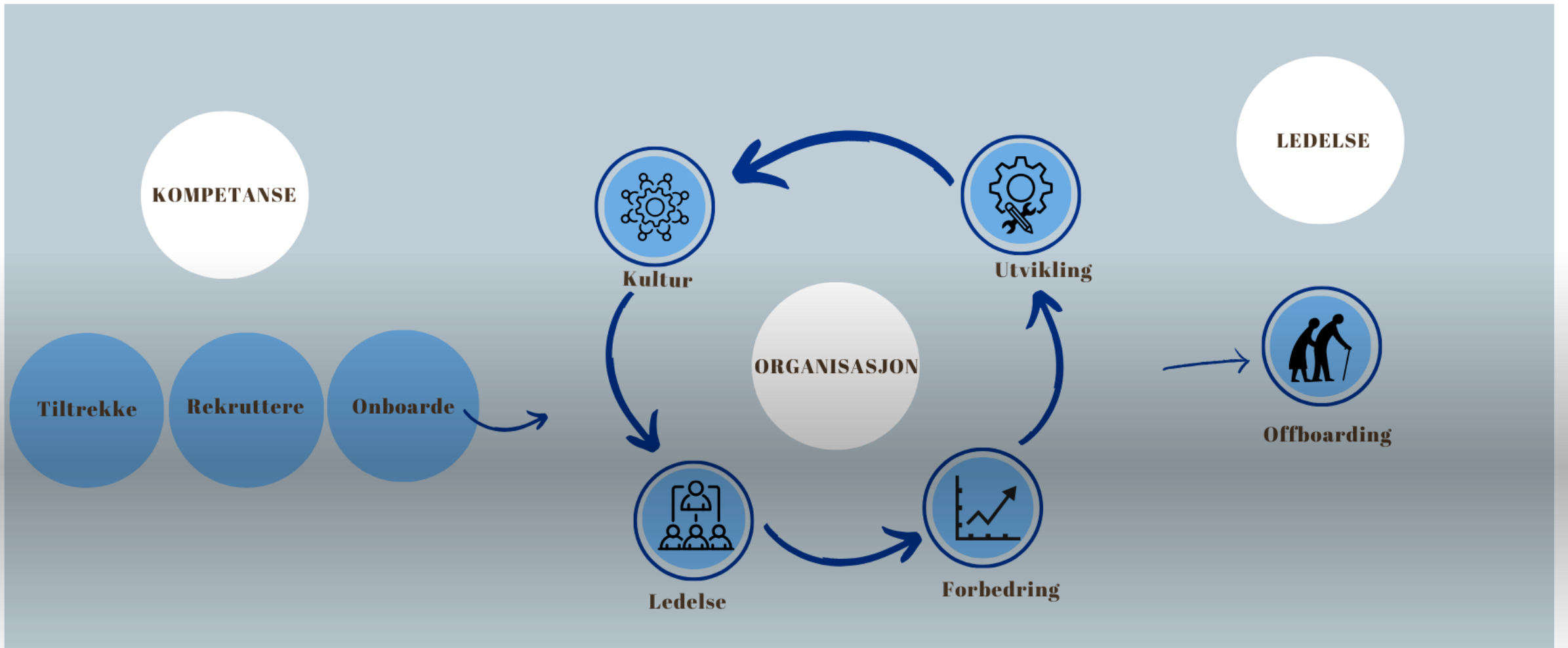
Medarbeideropplevelsen

Hvordan våre medarbeider totalt sett opplever HNT som arbeidsplass. Fra den første kontakten i rekrutteringsprosessen til siste dag på jobb.

Det handler om det daglige arbeidet, forholdet til kollegaer og ledere, kulturen, karrieremuligheter, lønn og fordeler, samt andre aspekter ved arbeidslivet.

En positiv medarbeideropplevelse kan knyttes direkte til engasjement, desto bedre medarbeideropplevelse desto mere engasjerte er de ansatte. Dette kan bidra til høyere produktivitet, kreativitet, trivsel og lavere turnover.

HNT skal arbeide for å forbedre hele medarbeideropplevelsen, for å tiltrekke oss og beholde verdifull kompetanse. Fornøyde ansatte som trives er våre beste ambassadører.



Medarbeideropplevelsen

Stegene i medarbeideropplevelsen

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

Rekruttere: Vi har åpne og inkluderende rekrutteringsprosesser

Preboarde: Vi har god kontakt med nye ansatte fra signering til oppstart

Onboarding: Alle våre medarbeidere får en god introduksjon i stilling

Utvikle og beholde: Vi beholder og utvikler den kompetansen foretaket trenger

Offboarding: Medarbeidere som slutter ønsker å jobbe her igjen

Utvikle og beholde

- Utdanning
- Kompetanseportalen
- Arbeidsmiljø
- Fagmiljø



HNTs fire hovedoppgaver

Pasientbehandling

Forskning

Utdanning av helsepersonell

Opplæring av pasienter og pårørende

Karrieremuligheter

- Utdanningsstillinger i utvalgte fag innen spesialsykepleie, 100 % lønn under utdanning, bindingstid i 2 år.
- Dekker kostnader ved videreutdanning for andre fag. 100 % lønn ved permisjon, dekker studiekostnader og reise/oppholdsutgifter
- Økt fokus på oppgavedeling/oppgaveglidning
- Kombinerte stillinger
- Ulike roller, eks. kvalitetsrådgiver, fagutvikler, veileder for LIS, studenter, lærlinger
- Deltagelse i forsknings og utviklingsprosjekt
- Program for lederutvikling



Kompetanse og fagutvikling

- Systematisk arbeid med fagutvikling, felles introkurs for nyansatte, seksjonsvise fagdager, faglunsjer, HMS-dager, fagkurs
- Simulering og ferdighetstrening i team, egen koordinator i foretaket, egen innovasjonsrådgiver.
- Egen forskningsavdeling
- Oppgavedeling



Arbeidsmiljø

- Hverdagsglede (hyggelig omtale om enkelt-ansatte og dere arbeid/innsats på foretakets intranettside, organiseres som en stafett)
- Råbra – framsnakk av gode hendelser
- Årlig arbeidsmiljøundersøkelse med strukturert oppfølging
- Systematisk bruk av sluttsamtale (under utvikling)
- Helsefremmede turnus
- Utstrakt samarbeid
- Namdal 2040 – 24/7 mennesket





«På lag med deg for din helse»