|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Arbeidsgiverstrategi - Handlingsplan 2022 |  |

|  |
| --- |
|  |

 |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Blå felt | Planlagte tiltak/fokus |  |  |  |
|  | Alle tiltakene vil påvirke de andre faktorene i større eller mindre grad. |  |  |
|   | **Lederskap** | **Medarbeiderskap** | **Fornying og utvikling** | **Kompetanseforvaltning** | **Likestilling og inkludering** |
| **Lederskap** | Gjennomgang av **lederavtaler** med tilhørende ansvar/myndighet |   |   |   |   |
| **Avvikle vakanser** i lederstillingene |   |   |   |   |
| Avholde **jevnlige ledersamlinger**  med informasjon, opplæring, utvikling - ulike tema |   |   |   |   |
| **Lederutvikling - endringsledelse**  Felles studieopplegg gjennom Høgskolen Innlandet, for alle personalledere og frikjøpte HTV**.** |   |   |   |   |
|   |  | Gjøre **arbeidsgiverstrategien** bedre kjent i organisasjonen. |   |   |   |
| **Medarbeiderskap** |   | **Årlige medarbeidersamtaler** med alle fast ansatte |   |   | Deltidsproblematikk tas inn i malen for medarbeidersamtaler fra 01.01.2022 |
|   |   | **Opplæring nyansatte**  |   |   |   |
|   |   | Fortsette med godt **partssamarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten** på alle nivå.  |   |   |   |
| **Fornying og utvikling** |   |   | **Internkontroll**  Revisjon av internkontroll-systemet "Orden i eget hus" Tilhørende ROS |   |   |
|   |   | **Felles regionale satsningsområder** i tråd med viljeserklæringen: \* IKT-tjenester \*Demografi/helse- og omsorg \* Rekruttering og kompetanse \*Utenforskap |   |   |
|   |   | **Styring og kontroll** Samlet oversikt over omstillingsprosesser og oppdrag for prosessveiledere. |   |   |
| **Kompetanseforvaltning** |   |   |  | Ha oppdaterte **bemannings- og kompetanseplaner** i alle tjenester |   |
|   |   |   | Være mer åpne i **stillingsanalyser** ved ledige stillinger. Legge mer fokus på samlet kompetanse, personlige egenskaper og tverrfaglighet i tjenesten. |   |
|   |   |  | **Koordinering av bemanningsprosesser** Prosesser som ivaretar rekrutteringsbehov, omstillinger og tilretteleggingsplikt gjennom HR bemanningsmøte |   |
|   |   |   | **Lærlingordning** Sikre plasser og evaluere gjennom årlig lærlingeundersøkelse |   |
|   |   |   |  | **Utvikling av grunnleggende digital kompetanse**. F.eks: \* Korte kurs på Teams \* Vurdere behov for digital kompetanse i stillingsanalyser  |   |
| **Likestilling og inkludering** |  |   |   |   | **Lønnspolitikk**  Lokale forhandlinger som ivaretar likelønn |
|   |   |   |   |   | Gjennomføre overordnet **ROS 2022** |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |