

HANDLINGSPLAN bilagt Novias personalstrategi

Godkänd av ledningsgruppen 4.6.2024

Aktivitet	Ansvar	Tidtabell för genomförande		
		2024	2025	2026
Rekrytering				
Utveckla arbetsgivarbilden både på svenska och engelska, på Novias hemsida	Kommunikationschef/HR-specialist	x	x	x
Fortsätta utveckla rekryteringen så att Novia attraherar nya experter, även internationellt	Behörig förman/HR-specialist	x	x	x
Utveckla mentorsprogram där erfarna medarbetare fungerar som mentorer för nyanställda för att garantera kunskanden inom Novia	Behörig förman/HR-specialist	x	x	x
Kompetensutveckling				
Utveckla modellen för kompetensutveckling för forskare	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Utveckla innehållet i introduktionsprogrammet för nyanställda bl a om hållbar utveckling	Behörig förman/HR-specialist	x	x	x
Fortbildningar i interkulturell förståelse, kommunikation, internt kundfokus, öppen vetenskap och öppen utbildning samt hållbar utveckling	Behörig förman/HR-specialist	x	x	x
Fortbildning i digipedagogik och digitala verktyg	Prorektor/ICT-chef/ Chef för studerandes.	x	x	x
Fortbildning för AI beredskap	Prorektor/ ICT-chef	x	x	x
Fortbildning i datasäkerhet	ICT-chef	x	x	x
Branschspecifika fortbildningar ordnas institutions-/funktionsvis	Behörig förman	x	x	x
Uppmuntran				
Tid för slutförande av doktorsstudier 2021-2026	Forskningschef	x	x	x
Skapa möjligheter till delaktighet och engagemang	Behörig förman	x	x	x
Hälsa och arbetsmiljö				
Upphandling av Novias företagshälsovård 2027-2029	Förvaltnings- och personaldirektör			x
Gruppverksamhet som stöd för arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Vidare implementering av modellen för tidigt uppmärksammande	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Ledar- och medarbetarskap				
Ledarskapsutbildningar för förmän	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Medarbetarutbildningar 1)	Behörig förman	x	x	x
Utvärdering och utveckling				
Fortsätta utveckla systemet för att sammanställa personalens behov av fortbildning 2)	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Årlig uppdatering av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen	HR-specialist	x	x	x
Årliga kartläggningar av personalens digitala kompetens och utvecklingsbehov	Prorektor	x	x	x
Fortsätta utveckla dokumentationen av fortbildningar personalen har deltagit i	HR-specialist	x	x	x
Utveckla ett utvärderingssystem för den interna servicenivån	HR-specialist	x	x	
Uppföljning av processen med utvecklingssamtalen	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Upphandling av nytt HR-program	Förvaltnings- och personaldirektör		x	
Ibruktage av mobil arbetstidsuppföljning för AST-personalen	Förvaltnings- och personaldirektör		x	
Uppföljning av arbetstidsplaner i Peppi för undervisande personalen	Förvaltnings- och personaldirektör	x		
Genomgång och revidering av befattningsbeskrivningar	Kvalitetschef/Behörig förman	x	x	x
Ibruktage av pulsmätare som ett kontinuerligt uppföljningsverktyg för välbefinnande i arbetet	HR-specialist	x		
Genomförande av personalundersökning	Förvaltnings- och personaldirektör	x		x
Konsekvensbedömning av HR-program	HR-planerare	x		

1) aktuella teman diskuteras och arrangeras institutions-/funktionsvis

2) arbetsgång: sammanställning på institutions-/funktionsnivå, genomgång och beslut om utbildningsutbud på Novia nivå