
Yrkeshögskolan Novias personalstrategi 2021 – 2023

Enligt Yrkeshögskolan Novias strategi 2030 är basen för vår verksamhet en professionell, engagerad och pedagogiskt reflekterande personal som medvetet utvecklar en öppen verksamhetskultur, substanskunnande och möjligheter till tvärfackligt och interprofessionellt samarbete. Våra värderingar bygger på kompetens, engagemang och hållbarhet.

Vår vision är att Novia är en dynamisk, internationell högskola med högklassig utbildning samt forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet som stöder arbetslivet och att vi är en ledande aktör inom kontinuerligt lärande.

Novias personalstrategi har sin grund i Novias strategi. Personalstrategin är i sig ett strategiskt dokument som tryggar att medarbetarnas kompetens är högklassig både rörande utbildning och annan verksamhet samt säkerställer jämlikhet, engagemang och hög motivation hos medarbetare. Personalstrategin omfattar sex fokusområden som vart och ett belyser de områden personalarbetet omfattar.

1 REKRYTERING

Vad är vårt mål?

Att vara en attraktiv arbetsgivare för nya medarbetare och en arbetsgivare som lyckas behålla och motivera befintliga medarbetare.

Att lyckas med personalrekrytering eftersom rekryteringen är grundläggande för högskolans verksamhet och att anställa högt kvalificerade medarbetare till både kärn- och stödverksamhet är en av högskolans viktigaste processer. Nya medarbetare introduceras enligt Novias introduktionsprogram.

Hur når vi dit?

Genom att ha en professionell, transparent och förutsägbar rekryteringsprocess:

- rekrytera kompetenta och motiverade medarbetare
- ha en professionell och förutsägbar rekryteringsprocess som är känd
- ha en öppen och transparent rekryteringsprocess som tryggar likvärdiga rekryteringsmöjligheter

Genom att i första hand erbjuda tillsvidareanställningar samt genom att ge medarbetare möjlighet att utvecklas inom organisationen.

.....

Rekryteringsprocessen följer Novias rutin för anställning av personal.

Innan en extern rekryteringsprocess inleds görs en behovsanalys på vilken rekryteringen grundar sig. Förslag att lediganslå befattningar görs i enlighet med Novias styrdokument. En kravprofil ligger till grund för lediganslagningen och i denna noteras de kunskaper och egenskaper som befattningsinnehavaren behöver ha. Huvudregeln i Novia är ett öppet och transparent rekryteringsförfarande genom lediganslagning gällande tillsvidareanställning. Rekryteringssätt sker enligt direktiv av rektor eller förslag av ledningsgrupp. Ansökningarna behandlas konfidentiellt med respekt för sökandes integritet.

2 KOMPETENSUTVECKLING

Vad är vårt mål?

Att ha medarbetare med adekvata vetenskapliga och arbetslivsanknutna kompetenser och med behörighet för de uppgifter Novias verksamhet omfattar.

Att alla medarbetare har likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling, till exempel genom samma resursering i arbetstidsplanerna oberoende av institutionstillhörighet.

Att medarbetarnas digitala kompetens är högklassig och motsvarar kraven för en kvalitativ digipedagogik och en effektiv och modern servicekvalitet.

Hur når vi dit?

Genom att alla medarbetare inom ramen för sin befattning får utveckla den egna kompetensen via aktiva och strukturerade närings- och arbetslivskontakter samt genom fortbildning och vidare studier.

.....

Kompetensutveckling innebär att man ständigt tillägnar sig ny kunskap och utvecklar sitt sätt att arbeta. Det faktum att omvärlden hela tiden förändras ställer stora krav på oss som expertorganisation. Vi behöver alla utveckla vår kompetens.

I Novia strategin 2030 uttalas att vi möter förändringarna genom en målmedveten kvalitets- och kompetensutveckling samt genom satsning på breda styrkeområden och mer fokuserat specialkunnande. Vi är föregångare, vilket förutsätter fokusering och långsiktighet.

Medarbetare ska avlägga sådana behörighetsgivande studier som en befattning kräver och ta till sig sådan ny kunskap som utvecklingen inom det egna området för med sig.

Varje medarbetare diskuterar den personliga kompetensutvecklingen i de årliga utvecklingssamtal hen har med sin förman.

3 UPPMUNTRAN

Vad är vårt mål?

Att förmåga till gott och målinriktat samarbete, innovativitet samt förmåga och vilja att utveckla arbetsgemenskapen och vi-andan uppmärksammas och premieras.

Att i mån av möjlighet erbjuda relevant uppmuntran inom ramen för den egna befattningen så att medarbetare ges utrymme att utforma arbetsbilden utgående från personlig professionell profil eller, då sådan möjlighet finns, erbjudas möjlighet att söka mera krävande uppgifter. Att lönesättningsprinciperna är tydliga och rättvisa.

Hur når vi dit?

Genom att visa att medarbetares kunskaper värdesätts och genom att ge positiv feedback i vardagen.

Genom att medarbetare kan uppmuntras genom personliga kompetenser inom ramen för arbetstidsplanen/befattningsbeskrivningen eller genom nya arrangemang.

Genom att i utvecklingssamtal arbeta för att personliga målsättningar visavi kompetensbreddning och arbetsbild matchar befattningsbeskrivningen och utvecklingsmöjligheter inom denna.

Genom att ha en lönesättning som bygger på klara och tydliga kriterier som är kända av alla medarbetare.

.....

Alla medarbetare ska ha rätt att känna till vad som förväntas av dem.

Novia som arbetsgivare strävar efter att personer som breddat sin kompetens, utökat sin behörighet genom fortbildning eller avlagda examina ska uppmärksammas på ett positivt sätt. Detta kan exempelvis ske genom en utvecklad arbetsbild och ett utvecklat ansvar som motsvarar personliga önskemål.

Goda prestationer i arbetet kan även leda till monetär uppmuntran i form av personligt lönetillägg.

Årliga diskussioner om den individuella arbetsbilden görs och befästs i samband med utvecklingssamtalet.

Lönesättningen ska grunda sig på tydliga kriterier och genom rättvis bedömning av arbetsprestationer.

4 LEDAR- OCH MEDARBETARSKAP

Vad är vårt mål?

Att ha ett tydligt och jämlikt ledarskap på alla nivåer.

Att vi har ett samspel som bygger på en plattform av psykologisk trygghet inom hela organisationen.

Att medarbetarskapet innebär att alla har en tydlig bild av vårt gemensamma uppdrag, att vi jobbar mot samma mål, att vi tillsammans har ett ansvar för att förverkliga detta uppdrag och att vi gemensamt bidrar till att verksamheten är socialt hållbar.

Hur når vi dit?

Genom att ha en tydlig linjeorganisation och genom att vara tydliga med vad denna innebär i relation till ledarskap på alla nivåer.

Genom att gå igenom och tydliggöra processen kring och målen med utvecklingsamtalen (genomförande, blankett samt uppföljning) samt genom att koppla samtalen till de mål organisationen och de olika institutionerna har.

Genom öppen dialog mellan ledning och medarbetare.

Genom att respektera varandras roller och de beslut som fattas.

Genom att kontinuerligt utveckla systemet för fortbildning av ledare och förmän.

.....

Novia är en expertorganisation som kräver gott ledarskap och fungerande, effektiva stödprocesser. De beslut som fattas respekteras. Genom att beslut som tas är så transparenta som möjligt och genom att medarbetare som direkt berörs av ett beslut får ta del av beslutsprocessen skapas större medvetenhet och lojalitet gentemot besluten.

För att samarbetet mellan ledning och medarbetare ska fungera är det viktigt att informationen och kommunikationen fungerar. Förmannen för en kontinuerlig dialog med både ledningen och medarbetarna.

Vi är alla ansvariga för att informera och hålla oss informerade.

5 HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Vad är vårt mål?

Välmående medarbetare på en trygg arbetsplats där alla förstår sitt ansvar. Meningsfulla arbetsuppgifter och en positiv arbetsgemenskap.

Hur når vi dit?

Genom att vi alla upplever att vi har meningsfulla arbetsuppgifter och att Novia präglas av en öppen atmosfär där varje medarbetare känner att hen har möjlighet att diskutera den egna arbetssituationen speciellt i samband med utvecklingssamtal, vid uppgörande av den individuella arbetstidsplanen eller planering av genomförandet gällande egna arbetsuppgifter.

Genom att skapa tydliga modeller för hur organisationen stöder de anställdas varierande behov under yrkeslivets olika skeden.

Genom att ha en positiv attityd till vårt arbete och till våra medarbetare.

Genom att följa upp och utveckla tidigt stöd-processen både gällande den fysiska och psykiska arbetsmiljön med beaktande av arbete både på plats och på distans.

Genom att uppmuntra till olika typer av må bra verksamhet på alla campus.

.....

Vi strävar efter att erbjuda en trygg arbetsmiljö. Vi är medvetna om och tar i beaktande samt skapar i mån av möjlighet utrymme för att individuella behov kan tas i beaktande under olika perioder av yrkeslivet.

Vi erbjuder både förebyggande företagshälsovård samt sjukvård.

6 UTVÄRDERING OCH UTVECKLING

Vad är vårt mål?

Att alla medarbetare deltar i utvärderingar och utvecklingsarbete. Åsikter tas i beaktande och gemensamma ställningstaganden och utvecklingsförslag noteras.

Att det individuella utvecklingssamtalet är ett instrument som ger möjligheter för personlig utveckling och värdefull dialog kring de till befattningen hörande verksamhetsområdena. Att dialogen kan medföra förändringar i enlighet med en gemensam plan förmännen och medarbetaren emellan.

Att en personal- och utbildningsplan görs upp årligen inom Novia vilken också utvärderas. HR koordinerar och ansvarar för anordnande av gemensamma utbildningar för medarbetare medan förmännen ansvarar för personalledningen och personalutvecklingsarbetet inom respektive verksamhetsområde.

Hur når vi dit?

Genom att skapa en tydlig process och ge konkret information om hur resultaten som framkommer i Novias olika utvärderingsinstrument hanteras.

Genom att utvecklingssamtalen används som primär källa för individuell utveckling och planering av befattningens innehåll visavi uppgifter och individuella lösningar.

Genom att i handlingsplanen konkretisera prioriterade aktiviteter för perioden, skilt definierade för varje fokusområde.

Genom regelbundna personalundersökningar om hälsa och välmående i arbetet vilka fungerar som centrala instrument för utvärdering av personalens välmående. Utvärderingsresultaten kommuniceras ut till berörda. Novia har en tydlig process som beskriver hur utvärderingsresultat hanteras. Identifierade brister åtgärdas.

Bilaga

Handlingsplan för personalstrategin

Stöddokument för personalstrategin

Yrkehögskolan Novias jämställdhets- och likabehandlingsplan

Förebyggande och hantering av mobbning på arbetsplatsen

Program för förebyggande och handledning av rusmedelsproblem

Verksamhetsprogram för arbetarskydd

HANDLINGSPLAN bilagt Novias personalstrategi

Ledningsgruppen 20.4.2021

Aktivitet	Ansvar	Tidtabell för genomförande		
		2021	2022	2023
Rekrytering				
Utveckla arbetsgivarbilden både på svenska och engelska, på Novias hemsida	Kommunikationschef/HR-specialist	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 att kunskandet inom Novia	Behörig förman/HR-specialist	x	x	x
Kompetensutveckling				
Fortbildningar för att stärka personalens interkulturella förståelse, kommunikationsfärdigheter och befrämjande av en hållbar utveckling	Behörig förman/HR-specialist	x	x	x
Teknisk fortbildning visavi digitalisering av undervisning (hur tekniskt gå tillväga när man ska digitalisera)	Prorektor	x	x	x
Teknisk fortbildning visavi digitalisering av stödfunktioner	ICT-chef/Chef för studerandeservice	x	x	x
Branschspecifika fortbildningar ordnas institutions-/funktionsvis	Behörig förman	x	x	x
Uppmuntran				
Tid för doktorsstudier 2021-2026	Forskningschef	x	x	x
Skapa möjligheter till delaktighet och engagemang	Behörig förman	x	x	x
Hälsa och arbetsmiljö				
Utveckla Novias företagshälsovård genom offentlig upphandling	Förvaltnings- och personaldirektör	x		
Utveckla modellen för tidigt uppmärksammande	Förvaltnings- och personaldirektör	x		
Ledar- och medarbetarskap				
Ledarskapsutbildningar för förmän	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Medarbetarutbildningar 1)	HR-specialist	x	x	x
Utvärdering och utveckling				
Fortsätta utveckla systemet för att sammanställa personalens behov av fortbildning 2)	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Uppgörande av årlig personal- och utbildningsplan	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 (UNIT 4 Agresso)	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Uppföljning av processen med utvecklingssamtalen (genomförande, nya blanketten samt uppföljning och dokumentation)	Förvaltnings- och personaldirektör	x	x	x
Ibruktage av mobil arbetstidsuppföljning för AST-personalen	Förvaltnings- och personaldirektör		x	
Ibruktage av uppföljning av arbetstidsplaner i Peppi för undervisande personalen	Förvaltnings- och personaldirektör		x	
Genomgång och revidering av befattningsbeskrivningar	Kvalitetschef/Behörig förman	x	x	x
Genomförande av personalenkät	Förvaltnings- och personaldirektör		x	

1) diskutera institutions-/funktionsvis möjlig må bra verksamhet, diskutera vad göra vid fall av trakasserier, introduktionsprogrammet, stödprocesser som finns

2) arbetsgång: sammanställning på institutions-/funktionsnivå, genomgång och beslut om fortbildningsutbud på centralnivå