

Fra vedtatt arbeidsgiverstrategi 2020-2024:			Tiltak	
Mål	Hvordan	Beskrivelse	Tiltak	Ansvar
Vi har utviklende, trygge, meningsfulle og helsefremmende arbeidsplasser med gode ledere.			<p>Det utvikles et lederutviklingsprogram elementer som fremmer ønsket lederadferd.</p> <p>Det utvikles et introduksjonsprogram for nye ledere som ivaretar nødvendig opplæring for å komme i gang som leder i nye Moss.</p> <p>Det opprettes et HMS- og IA utvalg med mandat fra AMU.</p>	Stab organisasjon
Medarbeiderne i nye Moss skal bidra til at vi dekker innbyggernes behov med tjenester av høy etisk standard.	Vi oppnår dette gjennom å vise gode holdninger og reflektere rundt hva som ikke bare er rett og galt, men også hva som er klokt.	Etisk refleksjon skal inngå som en naturlig del av hverdagen i hele vår organisasjon	<p>Det utvikles et verktøy for etisk refleksjon som er universelt og enkelt tilgjengelig for bruk til mindre og større refleksjoner enkeltvis og i grupper.</p> <p>Etiske retningslinjer for ansatte (politikere) utformes på en måte som tydelig gir retning for den enkeltes etiske refleksjon.</p>	Stab organisasjon
Vi er modige	Vi møter utfordringer ved å være fremtidsrettete og innovative.	<p>Vi har en kultur som oppleves trygg nok til å tenke annerledes, stimulerer til initiativ og prøving og feiling.</p> <p>Vi er kreative og tenker nytt rundt hvordan vi jobber. Vi tør å utforske nye måter å løse oppgaver på.</p> <p>Vi legger til rette for at medarbeidere gis opplæring i og mulighet til å tenke som innovatører.</p> <p>Vi kommer med forslag, er modige nok til å prøve oss på nye oppgaver og lærer ny kunnskap.</p>	<p>Kompetanse om innovasjon integreres i lederutviklings- og opplæringsprogrammer.</p> <p>Det etableres ordning med endringsagenter i enheter/ virksomheter/ avdelinger</p> <p>Det opprettes en digital idebank for innovasjons- og forbedringsforslag</p> <p>Bruk av kompetansebank for oversikt over ansattes kompetanse.</p>	Stab organisasjon Stab innovasjon
Vi gir muligheter	Som en stor arbeidsplass gir vi muligheter for våre medarbeidere.	Vi legger til rette for faglig og personlig utvikling.	<p>Det utvikles et system for karriereutvikling der ansatte med ønske og forutsetninger gis mulighet til utvikling av kompetanse og erfaring.</p> <p>Det utvikles en verktøykasse for mulige tiltak for å utveksle og bygge kompetanse på tvers i organisasjonen.</p>	Stab organisasjon
		Ledere og medarbeidere finner løsninger for å gjøre det mulig å jobbe i full stilling	Tiltak heltid avklares vinter 2019/ 2020 jf. erfaring fra prosjekter	Stab organisasjon og relevante kommunal-områder
		Ledere og medarbeidere bidrar i arbeidsmiljøet til å søke løsninger som gir rom for medarbeidernes behov i de ulike livsfaser.	<p>Livsfasesamtale, når dette er ønskelig</p> <p>Livsfase fast tema i medarbeidersamtale</p> <p>Samle og tilgjengelig gjøre informasjon om muligheter knyttet til livsfaseutfordringer</p> <p>Gjennomføre en undersøkelse blant ansatte for innspill knyttet til livsfasepolitikk</p> <p>Seniorpolitiske tiltak i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser</p>	Stab organisasjon
	Som en stor samfunnsaktør er mangfold og inkludering viktige	Gjennom praksisplasser gir vi muligheter til læring og erfaring	<p>Etablere prosedyre for samarbeid om praksisplasser.</p> <p>Etablere prosedyre for koordinering av praksis for studenter.</p> <p>Benytte mangfoldserklæring ved utlysning av stillinger.</p>	Stab organisasjon

Tiltak arbeidsgiverstrategi 2020-2024

	verdier i hverdagen.	Vi er en lærebedrift med dyktige veiledere og god faglig oppfølging.	Utarbeides plan for rekruttering av lærlinger og muligheter for fast stilling etter bestått fagprøve/ autorisasjon. Rullerende kursing av veiledere.	Stab organisasjon
Vi er lærende	Vi møter fremtidens behov for kompetanse med læring og utvikling.	Vi legger til rette for utvikling av riktig kompetanse.	Utarbeide en overordnet kompetansestrategi Bruk av kompetansebank Aktivt bruk av bemannings- og kompetanseplaner ved alle enheter, virksomheter og avdelinger	Stab organisasjon
		Vi lærer oss ny kunnskap som hjelper oss å mestre vår jobb best mulig.	Etablere kompetanseløp for prioriterte ansattgrupper i tråd med strategisk kompetanseplan. Fokus på kompetanseheving innen omstillings- og endringskompetanse	Stab organisasjon
		Vi samarbeider på tvers av fagmiljøer og jobber for arbeidsprosesser som dekker våre innbyggers behov best mulig.	Utarbeide beskrivelse/ metodikk for hvordan vi jobber i nettverk og tverrgående team. Det utarbeides en samhandlingsstrategi for digital samhandling.	Stab organisasjon
		Vi evaluerer og forbedrer.	Implementering av kvalitetssystem med brukeren i sentrum. Etablere kommunikasjonsstrategi for læring innenfor kvalitet. Etablere prosess for forbedringsarbeid med søkelys på læring.	Stab organisasjon
Vi er tydelige	Omdømmet vårt preges av å være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer og utvikler gode medarbeidere.	Vi er en arbeidsgiver med forutsigbar arbeidsgiverpolitikk, og med tydelige forventninger til våre medarbeidere.	Utvikle standard "pakke" introduksjonskurs for alle nyansatte. Gjøre tilgjengelig informasjon om medvirkningsarenaer i organisasjonen. Informasjon om reglementer, retningslinjer og lønnsdannelse skal være enkelt tilgjengelig og lesbart (klar språk) for ansatte	Stab organisasjon
		Ledere og medarbeidere er fleksible og søker gode løsninger innenfor mulighetsrommet.	Gjøre tilgjengelig enkle verktøy til bruk i arbeidsmiljøutvikling (F.eks. fra Idebanken). Samle og gjøre tilgjengelig eksempler på løsninger som er mulige	Stab organisasjon