

Retningslinjer og program Utvikling av medarbeidere

Sist revidert	Desember 2019
Eier	Konserndirektør HR og juridisk
Ansvarlig	Konserndirektør HR og juridisk

Retningslinjer og program - Utvikling av medarbeidere

De ansatte er den viktigste innsatsfaktoren i konsernet. Vi ønsker å skape et helsefremmende arbeidsmiljø som støtter personlig utvikling.

- Vi rekrutterer personer basert på kompetanse og personlig egnethet – ferdigheter og egenskaper – som kan bidra aktivt til realiseringen av selskapets mål.
- Våre ansatte utvikles som uavhengige, ansvarlige og lærende individer.
- Ledere ønsker at sine ansatte lykkes og tilrettelegger for læring og utvikling.
- Vi har et mål om å øke andelen kvinnelige ledere fra 40 til 45 % innen 2021.

Viktige tiltak

- Alle ansatte gjennomfører et introduksjonsprogram i 6 måneder.
- Det gjennomføres årlige medarbeidersamtaler og jevnlig oppfølgingssamtaler.
- Alle ansatte gjennomfører årlig opplæring innenfor etikk, anti-korrupsjon og sikkerhet. Dette skjer gjennom «Etikkuka» og løpende e-læring og nanolæringsprogrammer.
- Ledere og identifiserte talenter tilbys veiledning og coaching for å utvikle seg i rollen. Eget leder og talentutviklingsprogram rettet mot kvinner fra 2019.
- Intern rådgiverskole og lederskapsskole.
- SpareBank 1 Østlandet deltar i alle nasjonale bransjeordninger for autorisering og sertifisering av ansatte innenfor finansiell rådgivning, forsikring og kreditt. Alle autoriserte og sertifiserte rådgivere re-sertifiseres årlig.
- Tilbud om etter- og videreutdanning på ulike nivå. Tariffestet rett til å bruke deler av arbeidstiden til studier («Lesefri») letter gjennomføringen.
- Kompetanseutvikling vektlegges som sentralt parameter ved vurdering av lønnstillegg
- Egen HR-strategi vedtatt av styret for perioden 2019 – 2021.
- Konserndirektør HR og Juridisk rapporterer årlig til styret.