



PERSONALEPOLITIK FOR AARHUS UNIVERSITET



AARHUS UNIVERSITET

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. PERSONALEPOLITIKKENS GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER
2. NORMER FOR DET DAGLIGE ARBEJDSLIV
3. REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE
4. LØN
5. KOMPETENCE- OG KARRIEREUDVIKLING
6. BIBESKÆFTIGELSE
7. ARBEJDSMILJØ
8. LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED
9. DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED
10. ORLOV OG JOBMOBILITET
11. UANSØGT AFSKEDIGELSE

1. PERSONALEPOLITIKKENS GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER

Personalepolitikken udtrykker de grundlæggende principper for Aarhus Universitet som arbejdsplads. Personalepolitikens formål er at skabe trivsel på arbejdspladsen og at give alle ansatte indflydelse på og de bedst mulige betingelser for en fagligt kompetent og effektiv løsning af universitetets opgaver.

Personalepolitikken består af 8 normer og 9 delpolitikker. Normerne udgør den overordnede ramme for det daglige arbejdsliv og konkretiseres i en række delpolitikker. Delpolitikkerne suppleres af uddybende personaleadministrative retningslinjer.

Personalepolitikken gælder alle ansatte på Aarhus Universitet. Der kan udarbejdes lokale aftaler inden for rammerne af personalepolitikken.

Efterlevelse og udvikling af personalepolitikken skal behandles i samarbejdsudvalgene og kan drøftes i universitetets øvrige fora.

Personalepolitikken er besluttet af Hovedsamarbejdsudvalget og Hovedarbejds miljøudvalget 12. maj 2016.

2. NORMER FOR DET DAGLIGE ARBEJDSLIV

NORMERNE FOR DET DAGLIGE ARBEJDSLIV PÅ AARHUS UNIVERSITET ER, AT UNIVERSITETET OG ALLE ANSATTE

- respekterer og understøtter ytringsfrihed og forskningsfrihed
- bidrager til et sammenhængende og samarbejdende universitet
- bidrager til at skabe åbenhed, tillid og rettidig kommunikation på alle niveauer
- udviser gensidig respekt og ordentlighed
- har god ledelse og gode kollegiale relationer i hverdagen
- værdsætter mangfoldighed blandt kolleger
- respekterer balancen mellem arbejds- og privatliv
- prioriterer personlig og faglig udvikling

3. REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at rekruttere fagligt kompetente personer, som er professionelle og produktive, og som kan indgå i et godt samarbejde med kolleger.

ARBEJDSPLADSPROFIL

Det skal være synligt for ansøgere, at Aarhus Universitet er en arbejdsplads, der stiller høje krav til faglighed og professionalismisme. Det er samtidig en arbejdsplads, der lægger vægt på fleksibilitet og samarbejdsevne og giver de ansatte gode udviklingsmuligheder.

Universitetet ønsker at tiltrække og rekruttere en mangfoldig medarbejderskare. Aarhus Universitet anvender derfor stillingsopslag, som beskriver den enkelte stillings formelle, faglige og personlige kvalifikationskrav på en måde, som fremmer et bredt ansøgerfelt.

INTRODUKTION AF NYANSATTE

Aarhus Universitet lægger vægt på at give alle nyansatte en god start i den nye stilling, både når der rekrutteres internationalt, nationalt og internt.

Det er et fælles ansvar at tage sig godt af nye kolleger. Dog påhviler der ledere et særligt ansvar for at informere enhver nyansat om stillingens indhold, mål og rammer og give et generelt indblik i de formelle og uformelle regler, traditioner og rutiner, der præger universitetet.

Kolleger skal bidrage til, at den nyansatte hurtigt bliver fortrolig med Aarhus Universitet som organisation og bliver i stand til at fungere godt i stillingen.

For alle nyansatte arrangeres der med jævne mellemrum en introduktion til universitetet som organisation og til det danske arbejdsmarked.

4. LØN

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at de ansattes løn afspejler deres funktion, ansvar, indsats og relevante kompetencer.
- at lønforhandling på AU gennemføres som en fair og gennemskuelig proces.

ANVENDELSE AF LØNMIDLERNE

De ansatte aflønnes i henhold til de overenskomster og aftaler, der gælder på statens område. Det er Aarhus Universitets mål at tilbyde attraktive ansættelsesvilkår og at understøtte et godt arbejdsmiljø gennem en fair fordeling af lønmidlerne.

Universitetet ønsker at fremme de ansattes motivation og trivsel ved blandt andet at skabe sam-

menhæng mellem den ansattes løn, funktion, ansvar og indsats. Der lægges vægt på ligebehandling, idet ansatte med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer mv. som udgangspunkt skal kunne opnå samme lønniveau, uanset organisatorisk enhed og lønmidlernes kilde.

Der kan anvendes lønmidler for at tiltrække og fastholde særligt kvalificerede ansatte.

LØNFORHANDLING

Lønforhandling foregår normalt decentralt og én gang årligt. Der sker desuden lønforhandling ved ansættelse, eller hvis en ansats stillingsindhold ændres væsentligt.

De forhandlende parter tilrettelægger i fællesskab den årlige lønforhandling, der baserer sig på en dialog mellem parterne. Efterfølgende giver lederen tydelige og konstruktive tilbagemeldinger vedrørende forhandlingsresultatet, både generelt og til hver enkelt ansøger.

5. KOMPETENCE- OG KARRIEREUDVIKLING

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at alle ansatte løbende udvikler egne kompetencer med henblik på at kunne løse deres opgaver på universitetet.
- at universitetet arbejder systematisk og målrettet med, at alle ansatte får mulighed for relevant kompetence- og karriereudvikling.

KOMPETENCEUDVIKLING PÅ AARHUS UNIVERSITET

Det er vigtigt, at alle ansatte har de nødvendige og relevante kompetencer til at løse universitetets aktuelle og fremtidige opgaver. Det er ledernes ansvar at sikre, at disse kompetencer er til stede, men det er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere at sikre kompetenceudvikling, der imødekommer såvel AU's behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

Kompetenceudvikling kan foregå på mange måder og med meget forskelligt indhold og perspektiv, såvel i tilknytning til hverdagens opgaver som gennem særligt tilrettelagte aktiviteter og kurser.

Afklaring og planlægning af universitetets og de enkelte enheders strategi og indsats for kompetenceudvikling skal drøftes i dialog med de relevante samarbejdsudvalg. På den baggrund skal den nærmeste leder og den enkelte ansatte drøfte, typisk i en medarbejderudviklingssamtale (MUS), hvilke individuelle kompetencer der kunne være behov for at udvikle.

KARRIEREUDVIKLING PÅ AARHUS UNIVERSITET

Systematisk og strategisk kompetenceudvikling er ligeledes væsentligt i forhold til de ansattes karriereudvikling. Udover den gensidige pligt mellem leder og medarbejder til at gennemføre årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er løbende udviklingsorienteret dialog med feedback og forventningsafstemning afgørende for kompetence- og karriereudvikling.

6. BIBESKÆFTIGELSE

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at styrke de relationer og det samarbejde med det omgivende samfund, som etableres gennem de ansattes eventuelle bibeskæftigelse, og at udnytte de erfaringer og kompetencer, de ansatte opnår gennem en bibeskæftigelse.

De ansattes viden er en ressource for samfundet, ligesom den viden og de erfaringer, der opnås gennem en eventuel bibeskæftigelse, kan være til nytte for Aarhus Universitet.

Aarhus Universitet ser positivt på ansattes bibeskæftigelse forudsat, at denne ikke medfører

- konkurrenceforvriddning i forhold til andre virksomheder og organisationer
- interessekonflikter i forhold til universitetet eller habilitetsproblemer eller konflikter mellem de ansatte og universitetet.

Er den ansatte i tvivl, om en bibeskæftigelse er forenelig med hovedbeskæftigelsen, drøftes dette med institutleder/centerleder/vicedirektør.

7. ARBEJDSMILJØ

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at udvikle og fastholde et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle ansatte.
- at der i arbejdet med arbejdsmiljøet skal være fokus på tillid, trivsel, sundhed og sikkerhed.
- at arbejdet med trivsel og et godt og sikkert arbejdsmiljø skal integreres som en del af dagligdagen på alle organisatoriske niveauer.

ARBEJDSMILJØ PÅ AARHUS UNIVERSITET

Aarhus Universitet ønsker en åben dialog om det daglige arbejdsmiljø, herunder forhold vedrørende arbejdsbelastning, stress og trivsel. Det er universitetets mål at holde særligt fokus på overensstemmelse mellem opgaver og ressourcer, så alle ansatte har mulighed for balance mellem arbejds- og privatliv.

Aarhus Universitet ønsker at fremme den forebyggende indsats, blandt andet i relation til arbejdsskader, fravær og stress.

Aarhus Universitet accepterer ikke mobning, chikane, trusler og vold. Universitetets ledere har i samarbejde med medarbejderne et ansvar for aktivt og tydeligt at forebygge, identificere og håndtere problemer med mobning, chikane, trusler og vold.

Der påhviler ledere, vejledere, undervisere og andre, der indtager en mentor- eller mentorlignende rolle et særligt ansvar for at agere professionelt og sagligt i de situationer, hvor de indgår i asymmetriske samarbejder og relationer.

ARBEJDET MED ARBEJDSMILJØ

I samarbejde med arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen er det ledelsens ansvar at sikre og udvikle et godt arbejdsmiljø. Samtidig forventes alle ansatte at samarbejde og tage aktivt del i arbejdet med at skabe trivsel og sikre et godt arbejdsmiljø.

Arbejdet med arbejdsmiljø skal foregå så tæt på de ansatte som muligt. Under hensyntagen til de ansattes trivsel og arbejdets forskelligheder skal der effektivt og konstruktivt tages hånd om det lokale arbejdsmiljø. Aarhus Universitet anvender resultaterne fra de lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV) til systematisk og kontinuerligt at følge op på og skabe dialog om konkrete og prioriterede arbejdsmiljøindsatser.

8. LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, hvor alle ansatte – uanset køn, alder, nationalitet, religion, seksuel orientering eller handicap – har lige rettigheder og muligheder i deres arbejde og karriereforløb.

AARHUS UNIVERSITETS ARBEJDE MED LIGE MULIGHEDER OG RETTIGHEDER

Aarhus Universitet ønsker en arbejdspladskultur, hvor alle ansatte kan udfolde og udvikle sig i deres arbejdsliv. Det er derfor universitetets mål at arbejde aktivt med at identificere strukturelle, kulturelle og sproglige barrierer, som kan hindre grupper af ansatte i at udfolde og udvikle deres fulde potentiale. Universitetet vil løbende holde fokus på sin indsats for at identificere og så vidt muligt fjerne de nævnte barrierer.

Aarhus Universitet prioriterer, at alle centrale dokumenter og anden vigtig information er tilgængelige på dansk og engelsk.

9. DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at ansatte, som har eller får nedsat deres arbejdsevne, har mulighed for fortsat at anvende deres kompetencer og deltage i arbejdslivet på universitetet.

FASTHOLDELSE

Aarhus Universitet vil søge at sikre relevante ansættelser for de ansatte, der har risiko for at miste deres tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne, dog under forudsætning af, at fortsat ansættelse er realistisk i forhold til arbejdsevnen og mulige arbejdsopgaver.

REKRUTTERING

Aarhus Universitet påtager sig ansvar for at ansætte og integrere personer på særlige vilkår. Ansættelser af denne karakter sker i tæt samarbejde med de offentlige myndigheder på området.

10. ORLOV OG JOBMOBILITET

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at bevilge orlov til fastansatte, når der foreligger væsentlig faglig eller personlig begrundelse, forudsat at orloven ikke strider mod universitetets interesser.
- at øge de ansattes mobilitet internt på universitetet ved at benytte mulighederne for jobrotation og jobbytte.

ORLOV

Aarhus Universitet ønsker at imødekomme og understøtte de ansattes mulighed for orlov, når der foreligger en væsentlig faglig eller personlig begrundelse, herunder for eksempel hensyntagen til en ægtefælles eller samlevers udstationering.

Universitetet anerkender, at det kan være et vigtigt led i den ansattes arbejdsliv, at der gives orlov til brug for kompetenceudvikling.

Aftale om orlov indgås mellem den ansatte og dennes nærmeste leder. Aftalen forudsætter en afvejning af den ansattes og universitetets behov.

JOBMOBILITET PÅ AARHUS UNIVERSITET

Brug af jobrotation og jobbytte internt på Aarhus Universitet skaber større indsigt, forståelse og sammenhængskraft mellem universitetets enheder og funktioner, samtidig med at det bidrager til den enkelte ansattes kompetence- og karriereudvikling.

Aftale om jobrotation eller jobbytte indgås mellem den ansatte og dennes nærmeste leder. Aftalen skal afstemmes i forhold til enhedens øvrige opgave- og ressourceplanlægning.

11. UANSØGT AFSKEDIGELSE

DET ER AARHUS UNIVERSITETS MÅL

- at give de ansatte tryghed i ansættelsen, så uansøgt afskedigelse begrundet i strukturelle eller økonomiske forhold undgås.
- at handle ledelsesmæssigt ansvarligt, hvis en ansat fagligt eller adfærdsmæssigt ikke lever op til krav og forventninger i ansættelsen.

AFSKEDIGELSE BEGRUNDET I STRUKTURELLE ELLER ØKONOMISKE FORHOLD

Gennem et ledelsesmæssigt fokus på langsigtet strategisk planlægning og løbende organisatoriske tilpasninger er det Aarhus Universitets mål at give de ansatte tryghed i ansættelsen, så uansøgt afskedigelse begrundet i strukturelle eller økonomiske forhold undgås.

Bliver sådanne afskedigelser alligevel aktuelle, søges de afværget ved at finde hensigtsmæssige foranstaltninger, herunder mulighed for omplacering inden for hele universitetet.

Samarbejdsorganisationen inddrages tidligst muligt i processen. Hvis afskedigelser ikke kan undgås, skal de gennemføres på et sagligt og gennemskueligt grundlag.

Afskedigede ansatte tilbydes genplaceringsforløb og mulighed for relevant og rimelig kompetenceudvikling i opsigelsesperioden.

Den ansatte opfordres til at inddrage den relevante tillidsrepræsentant eller anden bisidder i processen. Universitetet orienterer tillidsrepræsentanten, om hvilke navngivne ansatte, der påtænkes afskediget. Det sker samtidig med eller umiddelbart efter, at de pågældende ansatte selv får besked herom.

AFSKEDIGELSE BEGRUNDET I DEN ANSATTES FORHOLD

Det er Aarhus Universitets mål at handle ledelsesmæssigt ansvarligt, hvis en ansat fagligt eller adfærdsmæssigt ikke lever op til krav og forventninger i ansættelsen.

Det er lederens ansvar at påtale manglende opfyldelse af krav og forventninger, så den ansatte får mulighed for at ændre indsats og adfærd inden for en rimelig tidshorizont.

Inden en påtænkt afskedigelse skal lederen undersøge alternative løsninger. Hvis en afskedigelse ikke kan undgås, skal den gennemføres på et sagligt og gennemskueligt grundlag.

Den ansatte opfordres til at inddrage den relevante tillidsrepræsentant eller anden bisidder i processen. Universitetet orienterer tillidsrepræsentanten, om hvilke navngivne ansatte, der påtænkes afskediget. Det sker samtidig med eller umiddelbart efter, at de pågældende ansatte selv får besked herom.



Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

www.au.dk