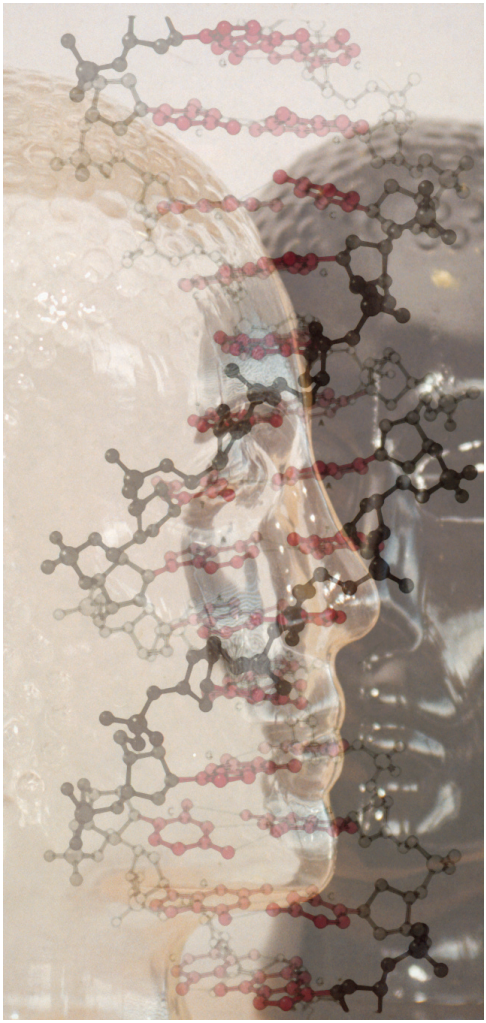
UNIVERSITETET
I OSLO

Personalpolitikk ved Universitetet i Oslo



Personalpolitikk ved Universitetet i Oslo (UiO)

Redaksjon:
Organisasjons- og personalavdelingen

Produksjon:
Foto: Ståle Skogstad
Form: Alv Reidar Dale
Trykk: GAN Grafisk as

Oslo 4/2006

Utarbeidet i samarbeid mellom UiO og tjenestemannsorganisasjonene NTL, Forskerforbundet, Parat og Akademikerne.

UiOs personalpolitikk skal bidra til å innfri virksomhetens faglige mål, som er forankret i Universitets- og høgskolelovens kapittel 1.

Personalpolitikken skal være en felles plattform som personaladministrative tiltak ved hele universitetet forankres i, og bidra til enhetlig praktisering av personaladministrative rammer.

Ledere og medarbeidere ved UiO er gjensidig forpliktet i forhold til oppfølging av de holdninger og mål som er nedfelt i personalpolitikken.

Verdigrunnlag

- UiO skal fremstå som en attraktiv arbeidsplass gjennom tilbud om meningsfulle oppgaver, individuelle utviklingsmuligheter, godt arbeidsmiljø og en institusjonskultur preget av høyt faglig og sosialt engasjement.

- Faglig uavhengighet, integritet og intellektuell frihet er grunnverdier i UiOs virksomhet, og det skal reflekteres i personalpolitikken.

- UiO vil ha åpne prosesser, god kommunikasjon og aktiv dialog mellom ledelse og medarbeidere i drift og utvikling av virksomheten. Viktige verdier for UiO som arbeidsplass er likeverd, respekt, deltakelse og medbestemmelse.

- UiO vil ha kritisk debatt og ytringsfrihet basert på grunnleggende verdier som sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse.

- UiOs utgangspunkt er at hver enkelt medarbeider ønsker å gjøre en god jobb. Individuell innsats og initiativ skal møtes med positiv respons, samtidig som kollegial samhandling skal preges av gjensidig toleranse, respekt og romslighet.

- UiO skal være en arbeidsgiver som stiller høye krav til kompetanse, innsats og resultater, og samtidig sikre medarbeiderne god faglig og kollegial støtte og muligheter for videre kvalifisering og utvikling.

- UiO skal utvikle sine medarbeidere slik at de kombinerer kompetanse, engasjement, selvstendighet og ansvarsbevissthet.

- Under omstilling skal arbeidsgiver legge vekt på behov for åpenhet og trygghet i prosessen, og ivareta ansvar av så vel juridisk som etisk karakter i forhold til personalets interesser. Samtidig skal den enkelte medarbeider bidra til gode løsninger, blant annet ved å delta aktivt i omorganiseringsprosessen.

- UiO vil integrere likestilling som et bevisst element i all virksomhet, behandle alle medarbeidere som likeverdige og motarbeide alle former for diskriminering og usaklig forskjellsbehandling.

Personalpolitiske føringer

UiOs personalpolitikk skal gi handlingsrom for effektiv tilpasning til skiftende utfordringer og endring i rammevilkår, men likevel ha følgende stabile premisser som fundament:

A. Rekruttering

UiO vil:

- utvikle en målrettet og offensiv rekrutteringspolitikk, og ta aktivt i bruk tilgjengelige virkemidler for å rekruttere og beholde attraktiv kompetanse

- drive langsiktig og helhetlig planlegging for å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere, og tilpasse universitetets samlede kompetanse til egne prioriteringer og samfunnets behov

- legge til rette for at forskere, forskergrupper og fagmiljøer kan nå høyt internasjonalt faglig nivå

- gjøre en særlig innsats for å bedre rekrutteringen fra grupper hvor vi har et stort uutnyttet potensial; kvinner, ulike minoritetsgrupper og utenlandske forskere på et tidlig stadium i karrieren

B. Personaloppfølging og kompetanseutvikling

UiO vil:

- ha systematisk oppfølging av den enkelte medarbeider, blant annet gjennom regelmessige medarbeidersamtaler

- synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats som bidrar til måloppnåelse innen alle områder og på alle nivåer ved universitetet

- aktivt legge til rette for individuell tilpassing av arbeidsoppgaver, som kombinerer UiOs virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon

- legge til rette for godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, som fremmer motivasjon og gode kollegiale relasjoner. Kollegial samhandling skal ha en etisk forsvarlig standard som ikke tolererer atferd eller utsagn som er krenkende eller forsettlig skader tilliten til andre uten rettmessig grunn

- tilrettelegge for at forskere gis mer sammenhengende tid til forskning, og gode ressursmessige rammevilkår for forskningsaktiviteten

- sikre den enkelte forskers frihet til å velge sine problemstillinger og metoder samt publisere sine resultater

- sikre alle ansatte mulighet til utvikling i jobben, og satse planmessig på kompetanseutvikling som kombinerer ansattes individuelle kompetansebehov med UiOs faglige og administrative behov

- gi mulighet for individuell kompetanseutvikling gjennom tiltak for gjensidig overføring av kunnskap mellom medarbeidere, miljøer og nivåer, samt utvikle samarbeidsformer som sikrer god kontakt og sammenheng i organisasjonen

- støtte opp om aktivitet som bidrar til kvalitet, effektivitet og profesjonalitet i alle deler av virksomheten, herunder tiltak som avlaster det vitenskapelige personalet for administrative oppgaver

C. Medvirkning i drift og utvikling av UiO

UiO vil:

- gi alle ansatte individuell innflytelse og ansvar i forhold til sine arbeidsoppgaver

- legge til grunn at den enkelte ansattes bidrag til kollektive resultater og utvikling av miljøet skal vektlegges i tillegg til individuelle prestasjoner

- ha medvirkningsbaserte omstillingsprosesser, hvor arbeidsgiver, berørte arbeidstakere og tillitsmannsapparatet samarbeider om aktuelle tiltak

- legge til rette for at tjenestemannsorganisasjonene involveres på et så tidlig tidspunkt at de sikres reell mulighet til innflytelse ved vurdering av omstilling

- ha en organisering og disponering av personalressursene som til enhver tid er tilpasset faglige mål, skiftende utfordringer og rammevilkår, men samtidig ivaretar behov for kontinuitet og stabilitet

- benytte de tillitsvalgtes kunnskap og erfaring i drift og utvikling av universitetet, samt i arbeidet med utforming og praktisering av personalpolitikk

Merknad:
UiO har i ulike dokumenter konkretisert hvordan de respektive personalpolitiske målsettinger skal realiseres, som eksempelvis i lokal lønnspolitikk, handlingsplan for likestilling, IA-avtale, tilpasningsavtale til hovedavtalen, lokal omstillingsavtale m.m. I tillegg er konkrete tiltak og andre former for personaladministrativ regulering nedfelt i en rekke lover, avtaler, reglementer o.l. knyttet både til statlig sektor som helhet og til UH-sektoren spesielt.

PROTOKOLL

Universitetet i Oslo

SAK 314 UiOs personalpolitikk

Året 2006, den 20. februar, 22. februar og 1. mars 2006, ble det avholdt møter mellom UiO og tjenestemannsorganisasjonene NTL, Parat, Forskerforbundet og Akademikerne om personalpolitikk ved UiO.

Til stede (på ett eller flere av møtene)

Fra tjenestemannsorganisasjonene
Anita K. Solhaug (NTL), Ulrik Sverdrup (NTL), Kristen Døssland (Akademikerne), Live R. Skrindo (Forskerforbundet), Aud Jorunn Samdal (Forskerforbundet), Tordis Juul (Parat), Unni Bingen (Parat)

Fra UiO
Elisabeth Halsen, Johannes Falk Paulsen, Wenche Hanneborg

Elisabeth Halsen ledet møtene, og partene konkluderte med enighet om personalpolitikkens innhold, slik det fremgår av vedlagte dokument datert 1. mars 2006. Partene er for øvrig enige om at det med oppstart i 2006 skal konkretiseres nærmere virkemidler for:

- rekruttering
- livsfasepolitikk
- kompetanseutvikling

NTL

Forskerforbundet

Parat

Akademikerne

UiO

Protokolltilførsel fra NTL-forening 90:
Ntl slutter seg til Personalpolitikk ved Universitetet i Oslo, med unntak av formuleringen "Kollegial samhandling skal ha en etisk forsvarlig standard som ikke tolererer atferd eller utsagn som er krenkende eller forsettlig skader tilliten til andre uten rettmessig grunn."

NTL er av den oppfatning at denne formuleringen begrenser ytringsfriheten.

Universitetet i Oslo
Organisasjons- og personalavdelingen
Postboks 1071 Blindern
0316 Oslo

www.admin.uio.no/opa/