

Folk skaper UiT

Personalpolitikk for UiT Norges arktiske universitet

UiT Norges arktiske universitet er et akademisk fellesskap som søker ny innsikt og nye løsninger gjennom forskning og innovasjon, som bidrar til studenters utvikling i ulike livsfaser og en opplyst samfunnsdebatt.

Vår visjon er å være en drivkraft i nord. Sammen med studenter, ansatte og samfunnet for øvrig skal vi utnytte vår beliggenhet i Nord-Norge og Sápmi, vår faglige bredde og tverrfaglige fortrinn til å forme framtiden.

Vårt samfunnsoppdrag er å gi forskningsbasert utdanning av høy kvalitet og utføre kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning i hele spennet fra det grunnleggende til det anvendte på høyt internasjonalt nivå. Vi skal formidle kunnskap om fagområdene våre og bidra til innovasjon.

Samfunnsoppdraget forener UiT på tvers av ulike studier, forskningsfelt og store geografiske avstander. Dette fordrer godt samarbeid med nærings- og samfunnsliv og internasjonale partnere. Vi skal styrke en kunnskapsbasert og bærekraftig utvikling, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

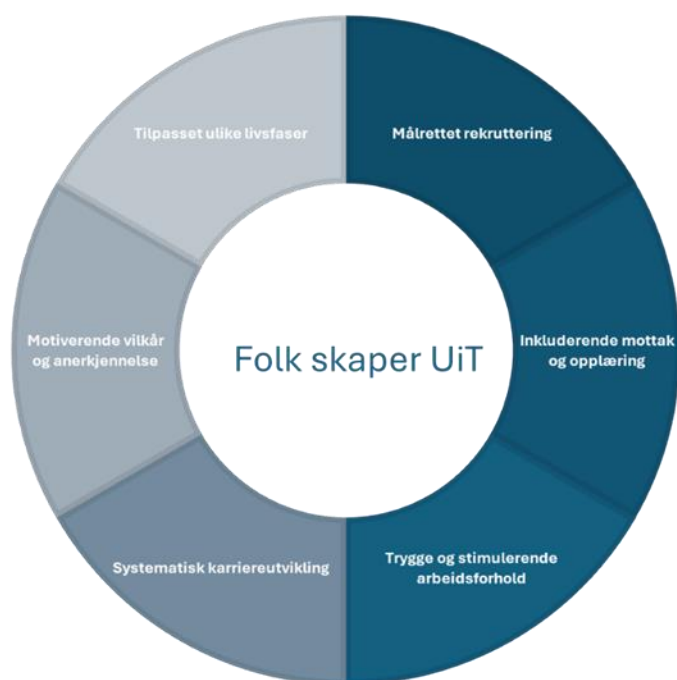
Kjerneverdier som akademisk frihet, vitenskapelige og forskningsetiske prinsipper, og vitenskapelig integritet ligger til grunn for hele UiT sin virksomhet. Vi skal være modige, engasjerte og rause - tett på fag, folk og utviklingen i samtiden. I dette arbeidet er våre ansatte den viktigste ressursen. UiT må tiltrekke, utvikle og beholde medarbeidere. Vår personalpolitikk er vårt viktigste virkemiddel i forvaltningen av dette. Den omfatter alle medarbeidere, også ledere ved UiT, og utgjør en felles plattform tiltak og gjennomgående praktisering.

Ansvar for at personalpolitikken etterleves ligger hos enhetenes ledere.

UiT sin personalpolitikk er forankret i UiTs strategier og mål samt norsk lov og avtaleverk, og er overordnet universitetets retningslinjer og bestemmelser på personalområdet¹.

¹ Viktige nasjonale og europeiske føringer for personalpolitikken er gitt gjennom:

- [Universitets- og høyskoleloven](#) med utfyllende forskrifter om ansettelsesforhold
- [Statsansatteloven](#) med utfyllende forskrift og [Statens personalhåndbok](#)
- [Arbeidsmiljøloven](#) om systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- [Hovedavtalen i staten](#) og UiTs tilpasningsavtale om medbestemmelse og ansattes medvirkning
- [Hovedtariffavtalen i staten](#) og Lokal lønnspolitikk om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i staten
- [Etiske retningslinjer for statstjenesten](#)
- [Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsregler for rekruttering av forskere \(Charter & Code\)](#) om rekruttering, arbeidsvilkår og karriereutvikling for forskere
- [Agreement on Reforming Research Assessment \(CoARA\)](#)
- [UHR veileder for vurdering i akademiske karriereløp \(NOR-CAM\)](#)
- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering](#)



Målrettet rekruttering

UiT skal legge vekt på å rekruttere den best kvalifiserte kandidaten til alle typer stillinger gjennom strategiske bemanningsplaner, kompetanseprofil, kandidatsøk og riktig vurderingsprosess. Likestilling, mangfold og inkludering er både en ressurs og en drivkraft i universitetets arbeid, og skal inngå i behovsvurderingen ved utlysning og tilsetning.

Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige rammebetingelser, infrastrukturer og arbeidsforhold for våre ansatte.

UiT praktiserer offentlig utlysning, åpenhet om vurderingskriteriene, kvalitativ vurdering og kvalifikasjonsprinsippet for å gjøre riktige ansettelser og fremme like muligheter for søkerne. UiT ønsker særlig å tiltrekke dyktige unge forskere, og skal vektlegge framtidsplaner sammen med rene merittbaserte vurderinger, i tråd med bl.a. NOR-CAM.

UiT vektlegger forutsigbare ansettelsesforhold for alle ansatte. Faste oppgaver skal løses gjennom faste stillinger, i tråd med hovedregel med de unntak som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 14-9. Vi skal fortsatt redusere omfang av midlertidige stillinger, også under økt eksternfinansiering. Deltidsstillinger og delte stillinger skal som hovedregel anvendes for å fremme samarbeid og tilgang til særskilt kompetanse.

Inkluderende mottak og opplæring

UiT skal sørge for at nye medarbeidere får en god start på arbeidsforholdet med tilgjengelig informasjon, inkludering i arbeidsmiljøet og kjennskap til UiT. Ansatte skal få nødvendig opplæring og tilpassede kompetansetilbud for å kunne løse daglige oppgaver. Ansatte skal

tilegne og oppdatere seg på relevante fagområder, ordninger, regler og rutiner ved UiT. UiT skal legge til rette for at nye internasjonale medarbeidere samtidig blir kjent med norsk språk og arbeidsliv.

UiT skal sørge for at nye ansatte i rekrutteringsstillinger får god veiledning, tidlig introduksjon til relevante prosjekter og nettverk, og forberedes til videre karriere innenfor og utenfor akademien.

UiT skal gi praktisk opplæring av nye ledere, gi tilbud om lederutvikling og ha arenaer for erfaringsutveksling, som fremmer virksomhetens måloppnåelse

Trygge og stimulerende arbeidsforhold

UiT skal skape og opprettholde et inkluderende og trygt arbeidsmiljø der alle medarbeidere gir og får faglig og kollegial oppfølging og støtte. Et trygt og utviklende arbeidsmiljø er en forpliktelse både for leder og ansatt. Vi skal fremme akademisk ytringsfrihet og bidra til et sunt debattklima, i tråd med «[Ytringsvettregler](#)». Det skjer ved at ledelse og medarbeiderskap utøves med ansvar, respekt og tillit.

Ved UiT utøves medvirkning og medbestemmelse på alle nivå i organisasjonen. UiT verdsetter ulike perspektiver, kreativitet og nye ideer. Etske retningslinjer og faglig integritet skal veilede våre handlinger. Vi skal aktivt fremme likestilling, mangfold og inkludering, og motvirke diskriminering.

UiT skal integrere helse, miljø og sikkerhet i virksomhetsstyring, ledelse og organisasjonskultur. Status for arbeidsmiljø og hvordan vår tilslutning til EUs charter for forskere praktiseres i organisasjonen skal undersøkes jevnlig.

UiT skal ha tilgjengelige, funksjonelle og sikre bygninger, infrastruktur som fremmer våre fagmiljøers konkurransekraft, og drive forsvarlig og bærekraftig i forhold til det ytre miljø.

Systematisk karriereutvikling

Ansatte skal ha mulighet til å utvikle sine evner og potensial, og har ansvar for å bidra til utvikling av fag og funksjoner.

UiT skal derfor legge til rette for forutsigbare og likeverdige karriereløp på ulike kompetanseområder i samsvar med fagmiljøenes og samfunnets behov.

Ved UiT skal ledere og medarbeidere gjennomføre årlige medarbeider- og utviklingssamtaler, arbeide med veiledning og utviklingsplaner, og skape faglig utvikling i samsvar med den ansatte og UiT sine behov og muligheter.

UiT forventer godt medarbeiderskap og ønske om å bidra til videreutvikling av universitetet og våre fagområder. Vi skal identifisere og bryte karrierebarrierer, og videreutvikle ordninger og virkemidler for alle stillingskategorier for å bidra til dette. Vi legger til rette for intern og internasjonal mobilitet, nye arbeidserfaringer og kompetanseheving som kvalifiserer til faglig utvikling, og endring i ansvar og oppgaver.

UiT forventer ansvarlig lederskap og sørger for at lederutvikling bidrar til faglig måloppnåelse og profesjonalisering av virksomheten. Vi skal videreutvikle faglig og institusjonell ledelse som tydelige karriereveier.

Motiverende vilkår og anerkjennelse

UiT sine ansatte skal anerkjennes for sin innsats og resultater, og fremme en organisasjonskultur med tydelige tilbakemeldinger, kollegial støtte og anerkjennelse av kvalifikasjoner og gode resultater.

UiT har en omforent lønnspolitikk som utvikles og praktiseres i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene som likeverdige parter. Lønnsfastsettelse reflekterer den enkelte ansattes ansvar, oppgaver og kompetanse, og praktiseres med nødvendig fleksibilitet for å løse konkrete utfordringer. Lønnsutvikling stimulerer til og bygger på engasjement, ansvar, erfaring og gode resultater for virksomheten.

UiT skal kommunisere og bidra til å videreutvikle velferdsgoder og betingelser som inngår i norsk arbeidsliv og academia generelt, og ved UiT spesielt.

UiT skal ha priser og markeringer som anerkjenner særlige utmerkelser hos enkeltansatte og fagmiljøer.

Tilpasset ulike livsfaser

UiT skal være en fleksibel og inkluderende arbeidsgiver. UiT skal forebygge og redusere sykefravær, inkludere og forhindre utstøtning og frafall fra arbeidslivet og gjøre tilpasninger i arbeidssituasjon ut fra alder, funksjonsevne og livsfase.

UiT skal legge til rette for at ansatte kan stå lenger i arbeid og at pensjonister kan engasjeres også etter oppnådd aldersgrense på 70 år, enten på ordinære engasjementsvilkår, seniorvilkår eller gjennom tilknytning som emeriti der dette er i virksomhetens interesse.