

PERSONALPOLITIKK FOR UNIVERSITET I AGDER FOR PERIODEN 2007-2011

Personalpolitikken skal være et redskap som fremmer best mulig forvaltning av den menneskelige ressurs Universitet i Agder (UiA) rår over.

I tråd med Strategisk plan skal UiA være en organisasjon preget av kompetanse, åpenhet, lojalitet, samarbeid, stolthet, raus toleranse, respekt og redelighet.

Personalpolitikken skal bidra til at ansatte sikres faglig og personlig utvikling og beholder god helse, trivsel og arbeidslyst.

Den enkelte leder har et spesielt ansvar for at tiltakene blir iverksatt. Det hviler imidlertid også et ansvar på den enkelte arbeidstaker for at gjennomføringen skal lykkes.

1. ORGANISASJON OG LEDELSE

Mål

UiA skal videreutvikle en felles organisasjonskultur bygd på det verdigrunnet som er lagt i strategiplanen.

Alle ansatte ved UiA skal være godt kjent med det samfunnsoppdraget som organisasjonen har, samt UiAs mål og strategier. De ansatte skal være godt kjent med sin egen enhets arbeidsoppgaver og hvordan disse står i forhold til, og virker inn på, UiA sin totale virksomhet. Det sentrale i universitetets samfunnsoppdrag er en god tilrettelegging for studentenes læring og en aktiv kunnskapsproduksjon. De faglige og administrative ansatte som daglig møter studentene og som er aktive i forskningsvirksomheten skal oppleve at de har universitetet i ryggen i sin utførelse av dette oppdraget.

UiA skal samtidig styrke kompetanseutvikling og identitetsbygging i hver enkelt enhet slik at hver enkelt ansatt gjennom utøvelse av sitt arbeid, utvikling og nyskaping kan bidra til UiA sin måloppnåelse.

UiA skal ha ledere som er kulturbærere av UiA's felles organisasjonskultur. UiA skal ha tydelige ledere, som har evne til å ta avgjørelser og evne til å implementere disse, i respekt for den enkelte ansatte. Det er et særskilt lederansvar å gjøre samfunnsoppdrag, mål og strategier meningsfulle for hver enkelt ansatt slik at de er styrende for og preger det daglige arbeidet. Lederne har ansvar for sørge for nødvendig kompetanseutvikling, informasjon og tilrettelegging, slik at hver enkelt ansatt gis best mulig forutsetning til å gjøre jobben sin.

Hovedfokus

Hovedfokus i neste periode vil være å utvikle et program for å sette ledere i stand til å fylle sin lederrolle.

Tiltak

Det må utvikles og tilbys obligatorisk lederutviklingsprogram, som sikrer gjenkjennelse av ledelse i hele organisasjonen, og programmet må tilpasses ulike lederfunksjoner.

Lederutviklingsprogrammet settes i gang høsten 2007. Toppledelsen er ansvarlig for lederutviklingsprogrammet. Personal- og organisasjonsavdelingen står for den faglige og praktiske gjennomføringen av programmet. Programmet må systematisk følges opp av lederne på alle nivåer. Lederutviklingsprogrammet utvikles i samarbeid med fagorganisasjonene

Lederfora videreutvikles/opprettes fra 2007, med fokus på ledelse. Alle ledere skal inn i minst ett forum. Toppledelsen er ansvarlig for dette, mens personal- og organisasjonsavdelingen bidrar til å sette fokus på ledelse i disse fora.

Mentorprogram skal utvikles i løpet av 2008 i samarbeid med fagforeningene.

Det skal utarbeides mobilitetspolitikk for UiA, særlig med tanke på ledere som ønsker å gå ut av lederrollen.

UiA skal ha en kultur som er åpen for kritikk og intern diskusjon, i lojalitet til avgjørelser som er tatt etter en demokratisk prosess.

Resultatoppnåelse/rapportering

Lederutviklingsprogrammet skal evalueres, med vekt på om målene er nådd.

HMS - rapporten skal inneholde evaluering av organisasjonskultur og ledelse.

Universitetsdirektøren skal hvert år gi styret en rapport knyttet til organisasjon, kultur og ledelse.

2. Arbeidsmiljø og arbeidsforhold

Mål

UiA skal ha et arbeidsmiljø som er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd (AML § 4-1). UiA skal ivareta og videreutvikle et arbeidsmiljø der hele mennesket står i fokus.

Arbeidsmiljøet skal kjennetegnes ved samarbeid, fellesskap og trygghet og det skal fremme jobbtrivsel, motivasjon, helse og sikkerhet. Arbeidet skal så langt det er mulig, tilrettelegges for den enkelte. Det er viktig for den enkelte å ha et variert og meningsfylt arbeid og kunne påvirke sin egen arbeidssituasjon.

Alle ansatte skal verdsettes likt uavhengig av om de arbeider med forskning, undervisning, administrative eller tekniske oppgaver, med gjensidig respekt for hverandres fagkunnskap. Arbeidet må tilrettelegges slik at den enkelte får utvikle seg i jobben. Kompetanseutvikling er mer enn opplæringstiltak. For den enkelte ansatte betyr det også å være åpen for nye utfordringer og endringer i daglige arbeidsoppgaver.

Hovedfokus

Alle arbeids-, ansvars- og fagområder ved universitetet har like rettigheter etter dette punkt i forhold til arbeidsforhold og kompetanseutvikling, uavhengig av om det er vitenskapelige eller tekniske/administrative ansatte.

Undervisning, forskning og formidling er primæroppgaver for institusjonen. Alle vitenskapelige ansatte er ansatt i kombinerte stillinger, det vil si de skal drive med både undervisning og FoU.

Tiltak

1. Arbeidsmiljøsaker

Det skal foretas individuell fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen ut fra arbeidstakeres særskilte behov.

Hver enhet skal videreføre og utvikle jevnlig HMS-undersøkelser.

Alle ledere bør gis tilbud om kurs innen konflikthåndtering. Det bør være en del av den generelle lederopplæringa. Konfliktsaker skal primært ordnes innenfor vedkommende enhet og fremmes vanlig tjenestevei. Dersom dette ikke fører frem, kan det bli en sak for verneombudet – eventuelt for hovedverneombudet. Anbefalt fremgangsmåte for slike arbeidsmiljøsaker er beskrevet i HMS-håndboka.

Personal- og organisasjonsavdelingen skal ha tilsatte som har kompetanse innen konflikthåndtering slik at de kan bistå lokale ledere ved behov.

2. Inkluderende arbeidsliv (IA)

Det er inngått en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv mellom partene i arbeidslivet og regjeringen.

UiA skal følge opp IA-avtalen. Det er laget en prosedyre for oppfølgingen.

Personal- og organisasjonsavdelingen skal gi tilbud om opplæring for tillitsvalgte, verneombud og ledere, og ev. også bistå den enkelte enhet med gjennomgang av UiAs oppfølgingsprogram for IA. Personal- og organisasjonsavdelingen kan også bidra i enkeltsaker etter behov.

3. Medarbeidersamtale

Det skal årlig gjennomføres medarbeidersamtale for alle ansatte jf pkt under medbestemmelse.

4. Etiske retningslinjer

Den enkelte ansatte har ansvar for å holde seg oppdatert på de etiske retningslinjer som gjelder i staten.

Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å bidra til at virksomhetens tillit og anseelse blir ivarettatt. Ansatte skal ikke la egne eller andres interesser påvirke arbeidet til skade for UiA. Fra statens etiske retningslinjer kan nevnes:

- Arbeidstaker må opptre i samsvar med virksomhetens interesse. Det betyr blant annet at arbeidstaker ikke uberettiget skal omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte.
- Ansatte skal ikke ta imot gaver eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til å påvirke deres tjenestehandlinger.

- Ansatte har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om UIAS virksomhet og alle andre forhold.

5. Velferd

UiA skal ha ulike velferdstiltak som bidrar til å skape en felles identitet for alle medarbeidere.

UiA skal ha et velferdsutvalg.

- Utvalget skal ha medlemmer fra alle fakulteter og fra fellesadministrasjonen.
- Utvalget skal være bredt sammensatt når det gjelder alder og kjønn.

Det skal avsettes midler til velferdstiltak utover det lovbestemte minimumsbeløpet.

Velferdsutvalget skal gi tilbud til alle ansatte og gjennom året ha arrangementer på alle virksomhetssteder. Velferdstilbudene skal være varierte slik at det kan fenge forskjellige aldersgrupper. Velferdsutvalget skal utarbeide halvårige program som gjøres kjent for alle ansatte.

Resultatoppnåelse/rapportering

IA-avtalen skal hvert år etterprøves og evalueres ut fra hvordan den har fungert og hva som er oppnådd. Dette skal gjøres på det årlige HMS-seminaret.

Alle HMS-ledere må hvert år sende inn en HMS-rapport til AMU. Her må det svares på om IA-avtalen er fulgt og medarbeidersamtaler gjennomført. Det er utarbeidet et spesielt skjema for HMS-rapportering. Samlet HMS-rapport sendes fra Arbeidsmiljøutvalget til styret.

Velferdsutvalget skal rapportere om velferdstiltak til personaldirektøren en gang i året.

3. DELTAKELSE OG MEDBESTEMMELSE

Mål

UiA skal ha aktive, kreative og trygge medarbeidere som har eierforhold til egen arbeidsplass. UiA skal ha arenaer på alle nivåer hvor de ansatte opplever reell medbestemmelse når det gjelder å realisere visjoner og mål, og ha mulighet for nyskaping og deltagelse i beslutningsprosesser.

UiA skal gi alle ansatte individuell innflytelse og ansvar i forhold til omfang, innhold og utførelse av egne arbeidsoppgaver.

UiA skal gi alle ansatte mulighet til individuell innflytelse gjennom fagforeninger og vernetjeneste.

De ansatte oppmuntres til å bidra til kollektive resultater og utvikling av miljøet.

Hovedfokus

UiA skal videreutvikle arenaer for internt samarbeid, rutiner og informasjonsutveksling. Innenfor den enkelte enhet oppmuntres til opprettelse av fora for samarbeid mellom vitenskapelige og tekniske/administrative ansatte.

UiA skal gjennomføre opplæring i hovedavtalen og tilpasningsavtalen for alle ledere og tillitsvalgte.

Tiltak

Personaldirektøren er ansvarlig for at ledere får kunnskap om de ulike dokumenter som konkretiserer hvordan medbestemmelse og deltakelse skal realiseres.

Hvordan deltakelse og medbestemmelse praktisk kan la seg gjennomføre, skal være tema i lederutviklingsprogrammet.

Ledelsen skal sørge for at alle delegasjonsfullmakter er klare og entydige, slik at de kan legge til rette for at beslutninger kan fattes så nært de som berøres som mulig.

Leder med personalansvar skal sørge for at det årlig gis tilbud om medarbeidersamtaler for alle ansatte, for å sikre individuell innflytelse.

Personal- og organisasjonsavdelingen skal sørge for at alle ledere som skal gjennomføre medarbeidersamtaler får nødvendig opplæring. Personal- og organisasjonsavdelingen utarbeider felles mal som brukes i medarbeidersamtalene. Medarbeidersamtalen skal ha punkt om jobbutførelse og utvikling i jobben og kompetanseutvikling.

Fakultetsledelsen/enhetsleder skal sørge for at det etableres og/eller videreutvikles hensiktsmessige informasjonskanaler/møtesteder som arenaer for intern debatt.

Rektor skal sørge for at det minimum en gang pr semester arrangeres kontaktmøte mellom rektoratet og de hovedtillitsvalgte.

Fakultetsdirektørene skal sørge for at det avholdes planmessige kontaktmøter i rimelig tid før fakultetsstyremøter, og ellers ved behov.

Dekan for lærerutdanning skal sørge for at det avholdes planmessige kontaktmøter for Avdeling for lærerutdanning.

Personaldirektøren sørger for at det avholdes planmessige kontaktmøter i rimelig tid før styremøter, og ellers ved behov.

Assisterende direktør skal sørge for at det avholdes planmessige kontaktmøter for fellesadministrasjonen.

For så vidt gjelder informasjons-, drøftings-, og forhandlingsmøter vises til tilpasningsavtalen.

Ledere med fagansvar skal legge til rette for at alle ansatte, vitenskapelige og teknisk/administrative, har faglige møteplasser, hvor ansatte oppfordres til å komme med innspill og ideer.

Resultatoppnåelse/rapportering

Evalueringsprosessen skal også innebefatte graden av reell medbestemmelse i prosessen.

Det skal være mulighet for åpen debatt på Universitets intranettsider, om saker som berører de ansatte.

4. KOMPETANSEUTVIKLING OG REKRUTTERING

Mål

UiA skal være en attraktiv og dynamisk arbeidsplass som tiltrekker seg dyktige medarbeidere. Medarbeidere ved UiA skal oppleve at deres formal- og realkompetanse blir verdsatt, brukt og videreutviklet.

Hovedfokus

UiA skal rekruttere arbeidstakere med høy kompetanse.

Alle medarbeidere må stimuleres til å videreutvikle sin kompetanse gjennom arbeidet.

Tiltak

UiA skal drive en offensiv rekruttering der vi får frem fortrinn ved UiA som arbeidsplass, herunder attraktive fagmiljøer, og andre fortrinn ved UiA og landsdelen for øvrig. Det skal søkes samarbeid med næringslivet i rekruttering.

Universitetsdirektøren legger til rette for at medarbeidere på personal- og organisasjonsavdelingen får økt sin kompetanse innen rekrutteringsfaget. Personal- og organisasjonsavdelingen skal gjennom personalforum bidra til å øke rekrutteringskompetansen for alle ledere som deltar i rekrutteringsprosessen.

Personal- og organisasjonsavdelingen skal i løpet av 2008 utarbeide tiltaksplan for tilrettelegging for å rekruttere arbeidstakere som er spesielt godt kvalifisert eller i stillinger det er vanskelig å få besatt.

Midlertidige tilsetninger skal benyttes i minst mulig grad, og kun når det er hjemmel for det.

Faste deltidsansatte skal tilbys høyere stillingsprosent når det er arbeidsoppgaver til det og den ansatte er kvalifisert (jf AML § 14-3).

Personal- og organisasjonsavdelingen utarbeider våren 2008 felles rutiner for hvordan nyansatte tas imot på den enkelte enhet.

UiA skal arbeide for at mangfoldet i befolkningen gjenspeiles i arbeidsstyrken. Dette skal gjøres ved en bevisst vurdering i rekrutteringsprosessen. Nyansatte med nedsatt funksjonsevne skal få arbeidsplassen tilstrekkelig tilrettelagt. Fast ansatte med fremmedkulturell bakgrunn skal gjennomgå et program i norsk språk og kultur. Fast ansatte forventes å kunne norsk innen 2 år.

Det opprettes et integreringsutvalg ved UiA.

Alle medarbeidere må gis muligheten til å øke sin kompetanse, ut fra arbeidsgivers behov, hvor medarbeiderens ønske tillegges vekt. Leder har ansvar for at kompetanseheving skal være tema i alle medarbeidersamtaler

Det skal utarbeides individuelle kompetanseplaner for teknisk/administrativt ansatte. Den enkelte personalleder må kartlegge sine medarbeideres samlede kompetanse, og være strategiske ved enhetens totale kompetanseheving.

Dersom UiA har behov for viktig kompetanse innen et felt, kan en ansatt i teknisk/administrativ stilling, få helt eller delvis fri med lønn i en begrenset periode for å tilegne seg denne kompetansen. Lønn må dekkes ved enheten der den ansatte er tilsatt. Det skal pålegges bindingstid tilsvarende den perioden det gis fri med lønn. Det er tilsetningsrådet som avgjør søknaden etter innstilling fra personalleder.

Personalansvarlig skal påse at ansatte deler sin kompetanse med sine kolleger, også etter at de har deltatt i kompetansehevingstiltak, kurs mv

Personal- og organisasjonsavdelingen utvikler innen utgangen av våren 2008 rutiner for å kunne benytte UiAs interne kompetanse til intern kursing.

Pedagogisk utviklingssenter har ansvar for at alle vitenskapelige tilsatte uten formell pedagogisk kompetanse skal gjennomføre kurs i høgskolepedagogikk, innen 2 år etter tilsetting for nytilsatte.

Resultatoppnåelse/rapportering

UiA skal hvert år evaluere rekrutteringen med tanke på antall søkere, nivå på søkerne, utvelgelsen blant søkerne, mottak av nyansatte og selve rekrutteringsprosessen. Videre skal det evalueres om hvilke særskilte rekrutteringstiltak som er benyttet og virkningen av disse.

UiA skal hvert år evaluere om hver enkelt enhet har en plan for kompetanseheving og om planen er fulgt opp. Ved evalueringen skal det også fremgå i hvilken utstrekning intern kompetanse ved UiA er benyttet.

5. LØNNSPOLITIKK

Mål

Universitetet i Agder skal ha en lokal lønnspolitikk som gjenspeiler universitetets personalpolitiske grunnsyn: alle medarbeidere er viktige for å oppnå våre strategiske mål. Alle medarbeidere skal oppleve at de verdsettes.

Lønnspolitikken kan i enkelte tilfeller brukes for å rekruttere særlig kompetent personale.

Lønnspolitikken må likevel være dynamisk og må brukes for å oppnå de overordnede målene. Dette kan innebære at det i perioder vil være enkelte grupper av ansatte eller etterspurt fagkompetanse som krever mer bruk av innsatsmidler i lønnsfastsettelsen.

Hovedfokus

UiA må skape aksept for å bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde attraktive medarbeidere, og for å belønne god jobbutførelse.

Det må fortsatt være fokus på likestillingsaspekter i lønnspolitikken.

Tiltak

Universitetsdirektøren har det overordnede ansvar for utøvelsen av personalpolitikken og skal derfor påse at lønnspolitikken brukes i tråd med retningslinjene som fastsettes i samarbeid med de tillitsvalgte.

Personaldirektøren har det daglige ansvar for utøvelsen av lønnspolitikken, og har sekretærfunksjon i alle forhandlinger som angår lønn og arbeidsvilkår.

Den daglige utøvelsen av lønnspolitikken skal utøves i samarbeid mellom personal- og organisasjonsavdelingen og den leder som skal ha ansvar for den ansatte. All lønnsfastsettelse og fastsettelse av andre vilkår skal skje i henhold til vedtatt lønnspolitikk.

Det må vurderes om det har oppstått interne lønnsulikheter på UiA i sammenlignbare stillinger med tanke på jobbutførelse, ansvar, kompetansekrav og erfaring.

UiA skal ha økt kunnskap om internasjonal, nasjonal og lokal lønnsutvikling.

Universitetet skal arbeide for å implementere og synliggjøre andre fordelaktige arbeidsvilkår enn lønn: stabilitet, velferdstilbud, stor frihet og innflytelse på egen arbeidssituasjon, stolthet over egen arbeidsplass, lite turnover og lavt sykefravær etc.

UiA skal gi lønnsopprekk for vitenskapelige ansatte som oppnår personlig opprykk.

Eventuelle insentivordninger på UiA skal i størst mulig utstrekning praktiseres likt på alle enheter.

Arbeidsgiver gir tilbakemelding til sine ansatte etter lønnsforhandlinger jf retningslinjer i lønnspolitikken.

Resultatoppnåelse/rapportering

Personaldirektøren har ansvar for at det gis løpende informasjon til de tillitsvalgte om enkeltsaker og om eventuelle prinsipielle og viktige utfordringer som oppstår i utøvelsen av lønnspolitikken.

Personaldirektøren tar kontakt med fagforeningene vedr lønns plassering ved nytilsetting.

Fagforeningene gis løpende oversikt om lønns plassering ved nytilsetting.

Den lokale lønnspolitikken skal gåes igjennom hvert annet år i sammenheng med at de sentrale tariffavtaler endres. Personaldirektøren har ansvar for at dette settes i verk.

Den enkelte administrative leder og de tillitsvalgte har ansvar for at lønnspolitikken gjøres kjent og tydelig og skal alle bidra til god forståelse for de prinsipper og avgjørelser som tas i henhold til lønnspolitikken, både i prinsipielle og individuelle saker.

Det skal fastsettes gode rutiner for å gjøre evalueringer av hvordan lønnspolitikken blir ivaretatt. Det skal gjøres vurderinger av viktige elementer som markedssituasjon, turnover og andre viktige utfordringer som er nevnt i lønnspolitikken. Dette kan gjøres årlig i forbindelse med/etter lokale lønnsoppgjør.

Det skal holdes et møte hvert annet år der aktuelle aktører, som ledere og tillitsvalgte, går igjennom lønnspolitikken på prinsipielt grunnlag. Det lages en rapport til styret basert på denne gjennomgangen.

6. LIKESTILLINGSPOLITIKK

Mål

Likestillingspolitikken ved UiA skal avspeile at likestilling mellom kjønn innebærer respekt for enkeltindividers egenverd og integritet uavhengig av kjønn.

UiA skal tilstrebe bedre kjønnsbalanse i alle typer stillinger og i alle enheter. Ved UiA skal likestillingspolitikken brukes til fordel for det kjønn som er underrepresentert.

Ved UiA skal kvinner og menn verdsettes likt mht ansettelse, lønn, stillingsstørrelse, avansement og opplæring. Arbeidstakerne likestilles også mht alder, etnisk tilhørighet og funksjonsevne.

Hovedfokus

Det skal settes søkelys på de enhetene som har skjev kjønnsbalanse.

Andel kvinner med doktorgrad økes.

Tiltak

UiA skal ha en handlingsplan for likestilling.

Alle enheter ved universitetet utarbeider handlingsplan for likestilling på bakgrunn av statistikk som viser kjønnsfordelingen på ulike nivå i enheten. Enheten sender årlig rapport om likestillingsarbeid og resultat til Likestillingsutvalget. Likestillingsutvalget gir sine kommentarer og rapporterer videre til styret for UiA. Personaldirektøren påser at dette gjøres.

UiA skal ha en lønnspolitikk som avspeiler likelønn mellom kjønn i sammenlignbare stillinger.

Andel kvinner i faste stillinger som førsteamanuensis og professor økes.

UiA skal årlig ha en gjennomgang av deltidsstillingene, for å unngå ufrivillige deltidsstillinger.

UiA tilbyr begge kjønn like muligheter til faglig utvikling.

Alle utvalg og råd skal, så fremt det er mulig, ha minst 40 % representasjon fra hvert kjønn. UiA skal ha særskilt fokus på likestilling ved rekruttering/nyansettelser, omstilling og nedbemanning.

UiA skal øke sin kompetanse om likestillingsspørsmål.

Alle tilsettingsorganer ved UiA skal en gang i året ha et møte med fokus på likestillingsaspektet.

Rapportering:

Se eget dokument om handlingsplan for likestilling. Her er det beskrevet at det skal gis årlige rapporter til styret om utvikling i likestilling i forhold til de mål som er satt for universitetet og for den enkelte enhet.

7. LIVSFASEPOLITIKK

Mål

Livsfasepolitikken ved UiA skal avspeile likeverd for ansatte i alle aldersgrupper. Arbeidsstokken skal være preget av mangfold. Alle ansatte skal oppleve at de bidrar til fellesskapet og UiA's målsetting og strategi. Det skal legges til rette slik at arbeidstakernes behov knyttet til de ulike livsfasene imøtekommes.

UiA skal motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Hovedfokus:

UiA skal ha en livsfasepolitikk som legger særlig vekt på seniorpolitikk.

Tiltak:

UiA skal ha et Livsfaseutvalg.

UiA skal legge forholdene til rette for at ansatte i enhver livsfase kan få brukt sin kompetanse. Vitenskapelig ansatte som har vært helt eller delvis permisjon pga omsorgsoppgaver kan søke om å få noe ekstra tid til faglig oppdatering etter permisjon.

Det skal i lederutviklingsprogrammene ved UiA gis opplæring med fokus på livsfaser, herunder økt lederkompetanse overfor seniorer.

Universitetet skal ha fleksible arbeidstidsordninger og arbeidsvilkår for ansatte, ut fra ansattes særskilte behov.

Det skal kunne inngås en individuell avtale med nærmeste overordnede om i perioder å jobbe på andre steder enn på den faste arbeidsplassen. Her må ansvars/forsikringsforhold avklares.

Ansatte skal tilbys kurs om betydningen av kosthold og fysisk aktivitet som bevisstgjøring rundt egen helse.

UiA skal legge til rette for en god barnehagedekning for sine ansatte.

UiA skal gjennomføre seniorsamtaler ved 60/62 og 65 års alder, med særlig fokus på plan for faglig utvikling, eventuelt behov for omprioritering og endring av arbeidsoppgaver.

UiA skal tilby kurs om hvordan forberede pensjonisttilværelsen.

Resultatoppnåelse/rapportering

Gjennomføring av medarbeidersamtaler og seniorsamtaler rapporteres i sammenheng med øvrig HMS-rapportering.