

Sæt præg på fremtiden
VIA University College

via.dk



Personale- politik

Personalepolitik i VIA

03	Indhold
05	Forord
06	Arbejds miljø og trivsel
07	Mangfoldighed og inklusion
09	Forebyggelse og håndtering af stress
09	Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd
10	Sundhedsfremme og forebyggelse
11	Kompetenceudvikling
11	Bibeskæftigelse
11	Seniorordning
12	Lønforhandling
12	Afskedigelse
12	IT og digitalisering

Personalepolitikken understøtter VIAs ambitioner om at være en bæredygtig arbejdsplads



VIAs personalepolitik tager afsæt i VIAs **mission, vision, strategi** og **ledelsesgrundlag**. Politikken er udtryk for VIAs personalepolitiske værdier og kultur og skal **sikre fællesskaber**, der får det bedste frem i alle.

Forord

Personalepolitikken skal underbygge en modig og eksperimenterende arbejdsplads, hvor ambitioner og et sundt arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger. Politikken skal samtidig understøtte VIA som en attraktiv, bæredygtig arbejdsplads, hvor tillid, ordentlighed, samarbejde, faglighed, kvalitet, og trivsel er i højsædet.

I VIA ønsker vi at fremme det gode samarbejde. Hvis der opstår udfordringer i samarbejdet, ønsker vi at tage fat i disse med det samme og søge løsning gennem ligeværdig dialog.

VIAs personalepolitik er en sammenfatning og revision af tidligere gældende politikker. Det har været ambitionen, at gøre personalepolitikken kort, tydelig og konkret samtidig med, at den skal sætte retning og fastholde VIAs værdier.

Alle tilhørende retningslinjer, vejledninger og aftaler forefindes på Medarbejderportalen og kan tilgås **her**.

Personalepolitikken er et dynamisk og fleksibelt værktøj og vil løbende kunne revideres, når der skønnes at være et behov. Personalepolitikens punkter kan evalueres, når medarbejdernes eller ledelsens repræsentanter i HU ønsker det.

Alle har et fælles ansvar for, at personalepolitikken lever i dagligdagen.

Denne udgave er vedtaget på HU møde den 26. januar 2023

Det har været ambitionen, at gøre personalepolitikken **kort, tydelig og konkret** samtidig med, at den skal sætte retning og fastholde VIAs værdier.



Arbejds miljø og trivsel

Målet for arbejds miljøarbejdet i VIA er at fastholde og udvikle et fysisk og psykisk arbejds miljø, som fremmer medarbejdernes trivsel, velvære og sundhed. Det gode arbejds miljø skal sikre, at VIAs medarbejdere gives de optimale betingelser for, at kerneopgaven kan løses bedst muligt.

Fleksibilitet i arbejdet

VIA ønsker at være en fleksibel og bæredygtig arbejdsplads med mulighed for hjemmearbejde. Denne mulighed for hjemmearbejde aftales konkret i dialog mellem leder og medarbejder. I dialogen om hjemmearbejde tages hensyn til medarbejdernes trivsel, kvalitet i opgaveudførelsen og mulighed for et godt samarbejde kollegialt samt med interne og eksterne samarbejdspartnere.

Arbejds miljøstruktur i VIA

I VIA er arbejds miljøarbejdet integreret i en enstrengt udvalgsstruktur. Det vil sige, at hovedudvalg, områdeudvalg, lokaludvalg og TRIO alle på forskellige niveauer er involveret i arbejds miljøarbejdet i VIA. Derudover er der på hver campus et lokalt arbejds miljøudvalg (LAU), som varetager campus-relateret psykisk arbejds miljø, fysisk arbejds miljø, samt undersøgelser af arbejdsulykker. HR-chefen har det overordnede ansvar for arbejds miljø i VIA, mens den lokale ledelse har ansvaret for arbejds miljøet i eget område. HR bidrager til at koordinere og rådgive om arbejds miljøforhold i hele organisationen.

En oversigt over samarbejdssystemets udvalgsstruktur i VIA findes på Medarbejderportalen [her](#).

Læs nærmere omkring rollen som arbejds miljørepræsentant og arbejds miljøuddannelsen [her](#)

Den årlige arbejds miljødrøftelse

I henhold til arbejds miljølovgivningen gennemfører hovedudvalget i VIA en årlig arbejds miljødrøftelse.

Det er ledelsens ansvar, at arbejds miljødrøftelsen afvikles. Lokaludvalg kan give input til drøftelsen i Hovedudvalget samt eventuelt gennemføre sin egen lokale arbejds miljødrøftelse.

Se nærmere omkring indhold og krav til den årlige arbejds miljødrøftelse i forretningsorden for HU [her](#)

Arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelse

Undersøgelser af arbejds miljø og trivsel ses som vigtige redskaber i det kontinuerlige arbejde med arbejds miljø, trivsel og sundhed i VIA.

Der foretages arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelse i hele VIA mindst hvert tredje år. Hovedudvalget er i samarbejde med HR ansvarlig for denne proces.

Det er dialogen om resultaterne - og de handlinger, der eventuelt aftales på baggrund heraf - som er det vigtigste ved undersøgelsen. Dialogen varetages i de enkelte afdelinger samt på alle niveauer i samarbejdssystemet.

For nærmere information omkring Arbejdspladsvurdering i VIA se [her](#).



Mangfoldighed og inklusion

VIA har et ønske om at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads og påtage sig et samfundsmæssigt socialt ansvar. Mangfoldighed er de områder, hvor vi alle er forskellige, fx (og ikke udelukkende) etnicitet, religion, fysiske egenskaber, handicap, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, alder, socioøkonomisk baggrund og den måde, hvorpå vi tænker og agerer.

VIA ønsker, at alle har lige rettigheder og muligheder i deres arbejde og karriereforløb.

Mangfoldighed og inklusion understøtter VIAs ambitioner om at være en bæredygtig arbejdsplads. Gennem inklusion ønsker VIA at værdsætte og bruge medarbejdernes unikke baggrund, talenter og perspektiver, så medarbejderne oplever at blive accepteret og værdsat, for dem de er. I VIA ser vi, at forskellighed bidrager til udvikling og høj kvalitet i arbejdet.

VIAs politik omkring mangfoldighed og inklusion gælder i alle organisationens opgaver og hverdagsliv. Herunder fx ved rekruttering, i løsningen af kerneopgaver inden for alle organisatoriske enheder og udvalg, samt på alle ledelsesniveauer og i bestyrelsen.

Det er VIAs mål at arbejde aktivt med at identificere strukturelle, kulturelle og sproglige barrierer, så disse ikke utilsigtet kommer til at hindre ansatte i et godt og meningsfuldt arbejdsliv. At skabe en arbejdskultur, hvor alle ansatte kan udfolde og udvikle sig i deres arbejde.

VIA vil løbende holde fokus på indsatsen for at identificere og så vidt muligt fjerne de nævnte barrierer.



Forebyggelse og håndtering af stress

Det moderne arbejdsliv er karakteriseret ved høj grad af kompleksitet, omskiftelighed, stigende kompetencekrav og samarbejde i mange relationer. For den enkelte medarbejder kan det opleves som en ubalance mellem de krav, der stilles, og de ressourcer, som er til rådighed på et givent tidspunkt. En sådan ubalance kan føre til mistro og stress i kortere eller længere perioder. I disse situationer bliver samarbejdet om prioritering af opgaver derfor særligt vigtigt.

I VIA vil vi gerne etablere et fælles sprog for at tale om stress. Vi ser en åben dialog som en forudsætning for at lykkes bedre sammen, når det gælder om at forebygge, opdage og håndtere usund stress i hverdagen.

Vi ser stress som en fælles udfordring og et fælles ansvar. Fælles fordi vi alle bidrager til en god omgangstone og et stærkt fællesskab, hvor der skal være plads til at sige til og fra, og hvor vi hjælper hinanden med at fastholde det gode arbejdsmiljø. Den enkelte leder har et særligt ansvar for forebyggelse og håndtering.

I VIAs retningslinjer for forebyggelse og håndtering af stress, kan du læse mere om, hvad du kan gøre som medarbejder og, hvad der forventes af dig som leder se her.

Forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd

I VIA behandler vi hinanden med respekt og ordentlighed. Som medarbejdere, ledelse og studerende er vi fælles om aktivt og tydeligt at forebygge, identificere og håndtere krænkende adfærd. Det er også vores fælles opgave at fremme en kultur, der ansporer til åben og tillidsfuld dialog, inklusion og gensidig respekt.

Både som medarbejder, leder og studerende har du ret og pligt til at sige fra, hvis du selv oplever at blive krænkede eller er vidende om, at andre bliver det. Du har altså ret til at sige fra over for krænkende adfærd uden, at det går ud over dit arbejds- eller studieliv i VIA. Det er sådan, vi sikrer en tryk hverdag baseret på tillid og respektfuld adfærd.

For nærmere information om vejledning og retningslinjer til forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd se [her](#).

Vi ser **stress** som en **fælles udfordring og et fælles ansvar**. Fælles fordi vi alle bidrager til en god omgangstone og et stærkt fællesskab, hvor der skal være plads til at sige til og fra, og hvor vi **hjælper** hinanden med at fastholde **det gode arbejdsmiljø**.



Sundhedsfremme og forebyggelse

Det er en privat sag at sikre et sundt liv, men VIA ønsker at give mulighed for og opbakning til de medarbejdere, som ønsker at tage sundhedsfremmende initiativer. Dette gælder både den mentale og den fysiske sundhed.

Eksempelvis er der som medarbejder adgang til de motionsrum, der findes på flere campusser og det tilstræbes af hensyn til de medarbejdere, der vælger en fysisk krævende transportform til arbejde, at der er mulighed for bad og omklædning på arbejdspladsen.

Mange medarbejdere i VIA har primært stillesiddende arbejde. Det er et fælles ansvar at have opmærksomhed på forebyggelse og afhjælpning af uhensigtsmæssigheder, der kan være forbundet med stillesiddende arbejde.

Der kan gives tilskud til behandling, hvis en medarbejder har brug for behandling i forbindelse med mental eller fysisk overbelastning eller risiko for overbelastning, der skyldes forhold i arbejdet.

Personlige kriser og psykologbistand

Hvis en medarbejder kommer ud for en personlig krise, ønsker VIA at yde så høj grad af støtte som muligt.

I VIA udvises høj grad af individuelle hensyn, forståelse og fleksibilitet fra ledelse og kollegaer for at understøtte den enkeltes behov og mulighed for at opretholde tilstedeværelse og et meningsfuldt arbejdsliv. Nøgleordene i forbindelse med håndtering af sygdom og kriser er tryghed, tillid og åbenhed.

Hvis en medarbejder er sygemeldt i længere tid, er ledelsen ansvarlig for, at der med støtte og omsorg løbende holdes kontakt med medarbejderen. Ligeledes at der i fællesskab arbejdes for, at medarbejderen bedst muligt kan vende tilbage til jobbet. Se link til VIAs sygefraværsguide **her**.

Mad og måltid

VIAs studerende, kursister og medarbejdere tilbringer mange timer på VIAs adresser, og det er vigtigt, at den forplejning, som tilbydes i kantinerne, giver mulighed for at vælge sundt ud fra de officielle anbefalinger for et ernæringsmæssigt korrekt sammensat måltid.

VIAs kantiner laver derfor mad med udgangspunkt i brug af

friske og fortrinsvis økologiske råvarer i sæson, og med særligt fokus på at sikre bæredygtige måltider, der forener sundhed, velsmag og ansvar.

Læs kantineernes kostpolitik **her**

Nikotinfrit VIA

I VIA ønsker vi et sundt arbejds- og studiemiljø, hvor ingen udsættes for tobaksrøg, færre begynder at anvende nikotinprodukter, og ansatte, studerende og kursister, der ønsker at stoppe, støttes i det. Vi er i VIA desuden rollemodeller og ønsker som uddannelsesinstitution at tage et socialt medansvar for at fremme en sund samfundsudvikling.

Det betyder, at VIA er en røg- og nikotinfri institution, hvor vi har røg- og nikotinfri arbejdstid samt røg- og nikotinfrie campusser. Læs politik for røg- og nikotinfrit VIA samt FAQ **her**.

Alkohol og euforiserende stoffer

I VIA har vi en klar holdning om, at alkohol ikke hører til i arbejdstiden.

Dog gælder det, at ved sociale aktiviteter som fx fredagsbar og særlige lejligheder som fx jubilæer, receptioner og lignende kan alkohol nydes i begrænset omfang og altid i selskab med andre.

Det er aldrig tilladt at indtage euforiserende stoffer på arbejdspladsen eller i arbejdstiden. Heller ikke at møde på arbejde påvirket af euforiserende stoffer eller alkohol.

En overtrædelse af forbuddet mod alkohol eller euforiserende stoffer kan sanktioneres efter de almindelige ansættelsesretlige regler. Det vil altid være en konkret, individuel vurdering, hvordan en eventuel overtrædelse af forbuddet sanktioneres.

VIA kan efter en konkret vurdering yde helt eller delvis dækning af udgifter i forbindelse med misbrugsbehandling. Se mere **her**.

Kompetenceudvikling

Det er VIAs ambition at løse både nutidige og fremtidige opgaver på et højt kvalitetsniveau. For at lykkes med det, skal VIA fortsat være en attraktiv arbejdsplads og være i stand til at tiltrække, fastholde og videreudvikle talentfulde og ambitiøse medarbejdere og ledere.

Derfor er arbejdet med strategisk og systematisk kompetenceudvikling vigtigt i VIA. Dette tager udgangspunkt i de krav, der stilles til arbejdet med kompetenceudvikling i Samarbejdsaftalen og i Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling.

Desuden vil VIAs Vision og VIAs gældende strategi, sammen med behovet for individuel faglig og personlig kompetenceudvikling, være retningsgivende for igangsættelse af al kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling aftales fx på den årlige Medarbejderudviklingssamtale.

Kompetenceudvikling prioreres for alle medarbejdsgrupper og alle ledergrupper

For nogle medarbejdergrupper prioriteres der en særlig intern understøttelse af kompetenceudviklingen.

For adjunkter understøttes Lektorkvalificeringen blandt andet gennem pædagogisk didaktisk kompetenceudvikling. For lektorer og andre undervisere understøttes den fortsatte kompetenceudvikling af underviserkompetencer tæt på egen praksis gennem tilbud i VIAs Uddannelsesakademi og gennem tilknytning til og deltagelse i VIAs forsknings- og udviklingsarbejde. Kompetenceudvikling kan foregå gennem ekstern og intern uddannelse og kan være både formel og uformel uddannelse. Således kan kompetenceudvikling være fagfaglig individuel efteruddannelse, der fastholder og udvikler eksisterende kompetencer. Og det kan være generel efteruddannelse, der eksempelvis sætter fokus på personlig udvikling.

Kompetenceudvikling i VIA kan også være planlagt læring på jobbet. Eksempelvis ved sidemandsoplæring, supervision, coaching, mentoring, jobrotation, netværksgrupper med videre.

Kompetenceudviklingsforløb kan være målrettet enkelte medarbejdere eller tilrettelagt for grupper af medarbejdere. Det er vigtigt at være opmærksom på, at kompetenceudvikling ikke kun er en individuel aktivitet, men også skabes kollektivt gennem åbne netværksrelationer, refleksive sociale miljøer, læringsfællesskaber med videre.

Kompetenceudvikling skal ske i takt med, at eksisterende opgaver forandres og udvikles, nye opgaver kommer til og viden og metoder udvikles.

Se mere om kompetenceudvikling i VIA **her**.

Bibeskæftigelse

VIA støtter op om, at medarbejderne gennem bibeskæftigelse engagerer sig i samfundsudviklingen. VIA har naturligt en tæt tilknytning til praksis, og der er store fordele i, at medarbejderne via bibeskæftigelse styrker relationerne og samarbejdet med det omgivende samfund, således at VIAs medarbejderes erfaringer og kompetencer udnyttes til gavn for hele samfundet.

Det er forventningen, at medarbejderne omvendt opnår erfaringer og kompetencer qua bibeskæftigelsen, der efterfølgende kan bringes i spil i VIA. Bibeskæftigelse anses derfor både som en anerkendelse af medarbejderens faglighed og er med til at profilere VIA i samfundsdebatten.

Afgørende for bibeskæftigelsen er imidlertid, at den overholder VIAs retningslinjer for bibeskæftigelse. Retningslinjerne kan læses **her**.

Seniorordning

VIA har et ønske om og et behov for at fastholde erfaring og kompetencer i forhold til medarbejdere i den sidste fase af arbejdslivet.

I dialog mellem den enkelte medarbejder og dennes personaleleder drøftes muligheder og behov. Tilrettelæggelsen foregår inden for rammerne af VIAs retningslinjer for seniorordning og skal tage de nødvendige hensyn til både medarbejderen og VIAs forhold.

Der henvises til retningslinjer for seniorordning, som kan findes **her**.

Lønforhandling

Det er et fælles ønske at fastholde og skabe en attraktiv ramme for lønforholdene i VIA, hvor medarbejderne har en sammenlignelig løn med tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.

Det er derfor vigtigt, at den enkelte medarbejders kvalifikationer og indsats honoreres, og at grundlaget for rekruttering, fastholdelse og udvikling af velkvalificerede medarbejdere løbende sikres.

I VIA tilstræber vi en gennemsigtig løndannelse, som er så gennemskuelig og enkel, at den kan virke motiverende og støttende for den enkelte medarbejder, og hvor lønforskelle afspejler væsentlige forskelle i medarbejdernes kompetencer, ansvar og indsats.

Lær mere om lønforhandling i Principper for lønforhandling i VIA [her](#).

Afskedigelse

Det er altid en alvorlig sag, hvis VIA ser sig nødsaget til at afskedige en medarbejder. Afskedigelsesprocessen bør derfor altid udføres nænsomt og med respekt for den pågældende medarbejder og de øvrige kollegaer.

Der kan være forskellige årsager til at en medarbejder opsiges. I de fleste tilfælde vil afskedigelse være begrundet i VIAs forhold som fx besparelser eller omstruktureringer der nødvendiggør en afskedigelse, men der kan også i særlig situationer ske opsigelse af en medarbejder på grund af medarbejderens forhold.

Læs mere om afskedigelsesprocessen [her](#).

IT og digitalisering

VIA ønsker at være en arbejdsplads, der kendetegnes ved, at IT og digitalisering indgår i de fleste arbejdsprocesser og dermed udgør et centralt arbejdsredskab for hovedparten af medarbejdere i VIA, hvor det er hensigtsmæssigt i opgaveløsningen.

Arbejdet med IT og digitalisering bygger på en grundlæggende tillid til, at medarbejdere udviser ansvarlig adfærd i anvendelsen af VIAs IT, uanset om brugen sker på arbejdspladsen, i hjemmet eller andet sted.

I VIA har vi fokus på, at relevant kompetenceudvikling er et vigtigt fundament for velimplementerede processer og arbejdsopgaver.



Det er afgørende for VIA, at studerende og samarbejdspartnere vil betro VIA sine data. Det sker kun, hvis VIA lever op til gældende lovgivning og standarder for behandling af data, herunder personoplysninger. Alle har derfor et ansvar for at overholde de til enhver tid gældende retningslinjer for informationssikkerhed og behandling af data.

Der henvises til retningslinjer for IT og digitalisering på Medarbejderportalen, som kan findes [her](#)