

6 ADMINISTRASJON, PERSONAL, HELSE, ARBEIDSMILJØ OG SIKKERHET

NTNU har arbeidet systematisk for å følge opp målene og oppgavene som myndighetene beskrev i tildelingsbrevet for 2005. Oppsummert er status denne:

<i>Mål/oppgave</i>	<i>Status</i>
Styrke den faglige ledelsen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enhetlig ledelse er innført fra 01.08.05 med tilsatt rektor. ▪ Omfattende lederutviklingsprogram er igangsatt for samtlige faglige ledere.
Rekrutteringstiltak og kompetanseheving generelt og ift. kvinner spesielt.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Videreføring av økt budsjett og antall tiltak innen likestilling. ▪ Begrensede, men positive resultater.
Følge opp avtalen om inkluderende arbeidsliv.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IA-arbeidet er videreført i 2005. ▪ Sykefraværet er ytterligere redusert, og særlig blant kvinner.

6.1 Institusjonens styring

6.1.1 Rapport 2005

I tråd med planene i siste års budsjettbok har NTNU valgt unntaksordningen den nye universitetsloven åpner for. Det innebærer at NTNU fra og med høstsemesteret 2005 har ekstern styreleder, og gjennomgående enhetlig ledelse med rektor, dekaner og instituttledere. NTNU har styre bare på institusjonsnivå. Ved fakultet og institutt er normalordningen bredt sammensatte råd med rådgivende funksjon og en viss tilsynsoppgave overfor enhetens ledelse. Rektor og dekaner er åremålstilsatt for fire år, mens instituttlederne er valgt for samme periode. Styret vedtok høsten et overordnet styringsreglement som regulerer disse forholdene.

KD Tabell 6.a Valg av intern styringsmodell.

Modell	Delt faglig og administrativ ledelse						Enhetlig faglig og administrativ ledelse					
	Valgt faglig leder			Tilsatt faglig leder			Valgt enhetlig leder			Tilsatt enhetlig leder		
	Styre	Råd	Uten	Styre	Råd	Uten	Styre	Råd	Uten	Styre	Råd	Uten
NTNU										X		
Fakultet											X	
Grunnhet								X				

I tillegg til lovpålagte fora som Læringsmiljøutvalg og Arbeidsmiljøutvalg, videreførte NTNU et strategisk utdanningsutvalg og egne forvaltningsorganer for sivilingeniør- og lærerutdanningene.

Styrehonorarer består av et fast honorar med et tillegg pr møte. Ved deltakelse på alle møter vil styreleder ha et honorar på i underkant av kr 200 000 pr. år, faste eksterne medlemmer noe i overkant av kr 100 000 og interne ca. kr 80 000 pr. år.

6.2 Personal

6.2.1 Rapport 2005

Tilsatte

NTNU hadde i 2005 ca. 4800 ansatte i faste og midlertidige stillinger, fordelt på 4321 årsverk.

KD Tabell 3.1 Tilsatte ved NTNU (årsverk).

Stillingsstype	Grunnbudsjett		Eksternt finansiert						Summer	
	Fast tilsatt	Midl. tilsatt	NFR		Aetat		Andre		Totalt antall	Prosent kvinner
			Fast tilsatt	Midl. tilsatt	Fast tilsatt	Midl. tilsatt	Fast tilsatt	Midl. tilsatt		
1. Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger	962,6	814,3	11,5	530,3	-	-	23,2	264,2	2606,1	29,4
2. Støttestillinger til kjernevirksomheten	482,1	96,2	6	24,1	-	-	14,2	17,9	640,4	30,1
3. Drifts- og vedlikeholdsstillinger	211,1	22,9	-	-	-	-	-	-	234,1	60,1
4. Administrative stillinger	610,7	145,5	3,4	3,5	-	-	40,2	20,5	823,7	70,7
5. Andre stillinger	2,6	12,5	-	-	-	-	0,5	0,6	16,2	51,9
Totalt	2269,2	1091,4	20,9	557,8	-	-	78,0	303,2	4320,5	39,1

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning.

NTNU Tabell 6.1 Utvikling i antall årsverk fordelt på hovedkategorier.

	2004			2005			Endr. i %
	Fast	Midl.	Totalt	Fast	Midl.	Totalt	
Undervisnings- og forskerstillinger	986,18	1524,5	2510,6	997,3	1608,8	2606,1	+ 3,8
Støttestillinger til kjernevirksomhet	474,44	109,67	584,11	502,3	138,2	640,4	+ 9,6
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	231,69	16,84	248,53	211,1	22,94	234,1	- 5,8
Administrative stillinger	642,31	148,68	790,99	654,3	169,5	823,7	+ 4,1
Andre	3,8	15,75	19,55	3,1	13,1	16,2	- 17,4
Totalt	2338,4	1815,4	4153,8	2368,1	1952,5	4320,5	+ 7,55

Antallet stillinger økte i 2005 med 167. I tråd med strategiske satsinger og prioritering av primærvirksomheten tilhører 95 av de nye stillingene kategorien undervisning, forskning og formidling. Av disse utgjør rekrutteringsstillingene (stipendiat og postdoktorer) en økning på 40 stillinger og professor-/førsteamanuensis 26 stillinger. Støttestillinger til undervisning, forskning og formidling økte med 56 stillinger. Stillinger relatert direkte til forskning og undervisning utgjør dermed nær 90 % av veksten. Administrative stillinger har økt med 33 stillinger. Det er en svak, men positiv utvikling i andelen kvinner i undervisnings- og forskerstillinger.

Økningen i antall stillinger har i stor grad skjedd som midlertidige tilsetninger. Dette skyldes i hovedsak økning i rekrutteringsstillingene og midlertidig tilsatt forskningspersonell. Gjennomføringen av interne og eksternt finansierte prosjekter har også bidratt til denne økningen. NTNU er imidlertid ikke tilfreds med at det også er en økning i antall midlertidige i teknisk-administrative stillinger.

Timelærere/hjelplærere

Omfanget av time- og hjelpeleerere er estimert til 159 årsverk i 2005. I 2004 var omfanget beregnet til 144 årsverk, altså en vekst i tråd med øvrig økning. Se for øvrig tabell 3.5.

Gjensidig godkjenning av yrkeskvalifikasjoner

NTNU har i 2005 mottatt 90 søknader om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner. Av disse er 27 ferdigbehandlet med positivt utfall, mens 29 ikke er funnet kvalifisert. Se for øvrig tabell 3.6.

Kvinner i vitenskapelige og administrative stillinger

NTNU fortsatte i 2005 sin offensive handlingsplan for likestilling, med videreføring av bevilgning på 3,4 mill. kr. En av flere utfordringer er å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger generelt og i professorat spesielt.

Det har i lengre tid vært et sentralt mål å øke antallet kvinnelig tilsatte, særlig innenfor teknologi og naturvitenskap. Ulike virkemidler er tatt i bruk for. Fem kvinner i vitenskapelige stillinger på mannsdominerte områder er tildelt "startpakker" for å lette etableringsfasen som forsker. Fem kvinner i førsteamanuensisstillinger fikk i samme periode tildelt kvalifiseringsstipend for å kvalifisere seg til professorat. I løpet av 2005 avsluttet NTNU sitt andre mentorprogram for kvinner i stipendiatstillinger. Evalueringer viser at mentorprogrammet bidrar til at flere kvinner fullfører sin doktorgrad. NTNU arbeider bevisst for organisatoriske kulturendringer. Holdningsskapende arbeid overfor instituttledere er ett av flere tiltak, i tillegg til bevissthet rundt rekrutteringsprosessen.

Statistikken viser at det går sent å øke kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte, men det er positive trekk å spore:

- Andelen kvinnelige professorer viser en liten økning fra 13,7 % i 2004 til 14,1 % i 2005.
- Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger økte i samme periode fra 27,4 % i 2004 til 29,3 % i 2005.
- Kvinneandelen blant stipendiater og postdoktorer var i 2004 33,6 % og 35,9 % i 2005.

Kvinneandelen i faglige lederstillinger på fakultetsnivå er uforandret siden 2004: Av syv dekaner er det kun en kvinne. Blant 53 instituttlederne er 7 kvinner. NTNU har syv fakultetsdirektører, av disse er det to kvinner. Tilsvarende er to av NTNUs syv direktører i sentraladministrasjonen kvinner. Blant kontorsjefene er kvinneandelen derimot 53,2 %.

Kompetanseheving for tilsatte

NTNUs arbeid med kompetansehevingstiltak både for administrativt og vitenskapelig personale er inne i et godt spor. I 2005 er det tilbudt kurs innenfor 15 tema. Mange av kursene er avholdt flere ganger da pågangen er stor. Det er også gjennomført en kurspilot på veiledning av mastergrads- og doktorgradsstudenter. I tillegg er det gjennomført skreddersydde opplegg på bestilling fra fakultet og institutt. Rundt 500 personer har deltatt på ett eller flere av kursene. Det er meget gode tilbakemeldinger både på kurstema og på kvaliteten av kursene. Kursene bidrar både til økt individuell kompetanse til beste for NTNU og til kultur- og nettverksbygging på tvers av NTNU.

Kompetanseutviklingstilbudet er fundert på relevant etterspørsel fra ledelse og ansatte og på realisering av NTNUs strategier. Arbeidet foregår etter prinsippet om fleksibilitet. Et grunnprogram med kurstilbud tilbys hvert semester. I tillegg tilbys nye kurs kontinuerlig for å kunne reagere raskt på interessante innspill og endrede situasjoner. Aktivitetsnivået i 2006 vil være på høyde med fjorårets.

Program for utvikling av ledelse ved NTNU 2005–2006, beregnet på faglige ledere, ble igangsatt september 2005. To moduler av i alt fire er gjennomført i 2005, de to siste gjennomføres i 2006. Oppslutningen er på ca. 84 %. Lederutvikling er en kontinuerlig aktivitet ved NTNU.

Etter avtale med departementet har Program for lærerutdanning (PLU) utviklet et eget kurs for lærerutdannere, "Lærerutdanning i praksis 7,5 stp". Målet for kurset er å styrke lærerutdanningens praksisrelevans og bidra til å utvikle et forpliktende samarbeid mellom lærerutdanningsinstitusjoner og praksisskoler. Kurset er samlingsbasert og retter seg mot både lærerutdannere i skoleverket og ved universiteter/høgskoler. Kurset kjøres etter avtale med departe-

mentet første gang våren 2006. Av budsjettbevilgningen gjenstår 168 000 kr som skal brukes til gjennomføring av kurset. Bevilgningen er ellers brukt til utvikling av kurset (reise, faglig kompetanse), og også til kompetansetiltak for enkelte ansatte ved PLU (reise, kurs- og konferanseavgifter, litteratur).

Sykefravær

Avtale om Inkluderende arbeidsliv (IA) ble inngått våren 2003. NTNU har valgt å fokusere på sykefraværet. NTNUs hovedmål er å øke nærværet til alle ansatte ved NTNU. Det gis løpende informasjon om IA-avtalen gjennom møter, Intranett og skriftlig informasjon.

KD Tabell 6.c Sykefravær *

Sykefravær**									
Stillingskategori	Egenmeldt				Legemeldt				
	Sykefraværsdagsv.		Sykefraværspros.		Sykefraværsdagsv.		Sykefraværspros.		
	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	Menn	Kvinner	Menn	kvinner	
Samtlige stillinger	2169,6	2850,2	0,2	0,3	9760	13590	2,3	4,6	

* Da det ikke finnes statistikk for de ulike stillingskategoriene, opereres det bare med bruttotall.

** Tallene fra Trygdeetatens sykefraværsstatistikk for de tre første kvartalene i 2005.

Utviklingen av sykefraværet er tilfredsstillende. I forhold til 2003 er legemeldt sykefravær redusert fra 4,1% til 3,3%. Det er særlig blant kvinner vi ser den positive utviklingen. Det er igangsatt målrettede tiltak i de miljøer der sykefraværet er høyere enn gjennomsnittlig for NTNU. Spesielt nevnes "Prosjekt Renhold" med tiltak for å øke nærværet blant de ansatte.

6.2.2 Resultatmål 2006

Delmål: 4.3: Universitetene skal gjennom egen personalpolitikk medvirke til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv

NTNUs delmål:

NTNU skal nyttiggjøre seg kvinners kompetanse i den faglige utviklingen.

Resultatmål:

NTNU vil bedre den kjønnsmessige fordelingen i vitenskapelige stillinger og få flere kvinner i lederstillinger. I løpet av 2006 vil NTNU gjennomføre:

- Lederutviklingsprogram for potensielle faglige ledere med særlig vekt på å rekruttere kvinner
- Mentorprogram for kvinnelige stipendiater (PhD og postdoktorer)
- Fordele startpakker til kvinner i faste vitenskapelige stillinger innen hovedprofilen

6.3 Arbeidsmiljø

6.3.1 Rapport 2005

Intern rapportering om helse, miljø og sikkerhet viser økende aktivitet og fokus på HMS. Grunnleggende HMS-aktivitet gjennomføres i form av HMS-runder, medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler. Det er størst oppmerksomhet på ergonomi, fysisk arbeidsmiljø, inneklima og psykososiale problemstillinger. Risikovurdering gjennomføres, både systematisk, i forbindelse med oppstart av ny aktivitet og som oppfølging av uønskede hendelser. NTNU gjennomfører målrettede helseundersøkelser for ansatte som arbeider i miljøer hvor de eksponeres for helsefarlige forhold, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Prosjektet innføring av elektronisk stoffkartotek er evaluert i forbindelse med Det medisinske fakultets samlokalisering med St. Olavs Hospital i Laboratoriesenteret. Det har gjennom hele 2005 vært en stor aktivitet for å ivareta HMS i forbindelse med NTNUs deltakelse i utbyggingen av Universitetssykehuset i Trondheim. Enheter med utvidet risiko har igangsatt tiltak for studenter. Det er gjennomført opplæring i HMS for studenttillitsvalgte i samarbeid med studentenes egne organer. Av spesielle HMS-utfordringer nevnes at ledere har ulik oppmerksomhet på HMS. I tillegg har NTNU spesielle utfordringer mht. sikkerhet på laboratorier og verksteder og inneklime/ventilasjon knyttet til NTNUs eldre bygningsmasse.

Antall meldinger om skader og ulykker for 2005 er 46 (2004: 43, 2003: 75, 2002: 63). Av hendelsene skyldtes 12 primært mangler ved tekniske forhold, 23 hendelser skyldtes i hovedsak manglende/ikke gode nok rutiner eller oppfølging av eksisterende rutiner, mens 11 hadde andre årsaker (i hovedsak mindre klem- og kuttskader uten fravær). Ulykkene følges i stor grad tilfredsstillende opp av enhetene selv. Teknisk avdeling og HMS-seksjonen har bistått ved behov. Det var totalt 8 fraværsskader som til sammen utgjør 93 fraværskdager. Ca. 80% av fraværet skyldes klem-, kutt- og fallskader. I seks av hendelsene var det involvert studenter. NTNU har ikke meldt yrkessykdommer til Direktoratet for arbeidstilsynet siste år.

6.3.2 Resultatmål for 2006

NTNUs delmål: NTNU skal gjennom et systematisk HMS-arbeid skape et trygt og produktivt arbeidsmiljø.

Resultatmål:

- NTNUs HMS-system skal omarbeides og gjøres tilgjengelig i et digitalt system
- Økt fokus på opplæring innen HMS
- Gjennomføre risikovurderinger ved anmeldte behov
- Videreutvikle elektronisk stoffkartotek
- Videreføre arbeidet med målrettede helseundersøkelser
- Videreføre IA-avtalen og følge opp med målrettede tiltak