

Personalpolitikk NTNU – høringsuttalelser

	AB: Ingen merknader
--	----------------------------

	DMF
Innledning	<i>Kompetanseutvikling og personalutvikling (s. 2 i vedlegget) brukes om hverandre. Det bør være konsistens.</i>
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	Ønsker å skille mellom <i>lønn</i> (i forbindelse med rekruttering) og <i>belønning</i> (som kan innebære flere virkemidler enn lønn)
Tiltaksplanen	
Generelt	

	HF-fak
Innledning	
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	4. Kulepunkt: ”kvinner” endres til ”kvinnelige søkere”. Kulepunkt 8 sier at vi skal de beste innen tekn/adm stillinger, men det finnes ikke et tilsvarende kulepunkt om å rekruttere de beste når det gjelder vitenskapelige stillinger.
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	

Vedlegg 1

	IME
Innledning	<i>NTNU vil ha et arbeids-, forsknings- og læringsmiljø.....</i> Siste avsnitt: Kompetansepolitikken er sentral for et universitet. Intet universitet kan bli fremragende uten at universitets forskning er fremragende. Personalpolitikken må innrettes mot dette.
Arbeidsmiljø	2. avsnitt: Det er spesielt utfordrende å organisere effektiv medvirkning i et universitet som ikke lenger er basert på demokratiske prinsipper for valg av egen ledelse. Dette forutsetter høy grad av transparens i beslutningsprosessene. Siste kulepunkt: NTNU skal ha en aktiv seniorpolitikk
Rekruttering	1. avsnitt:og med særskilt fokus på rekruttering av fremragende professorer (ikke <i>forskere</i>) 2. kulepunkt: Våre medarbeidere skal se på NTNU som et sted preget av samspill og med rom for individuell kreativitet (ikke <i>kandidater</i>) 3. kulepunkt: Det skal alltid prioriteres å finne kvinner til vitenskapelige stillinger når kvinner er underrepresenterte i vedkommende fagområder Nytt kulepunkt: NTNUs viktigste anliggende er å rekruttere fremragende forskere Nest siste kulepunkt: Til teknisk-administrative stillinger skal NTNU rekruttere de beste innen de aktuelle fagområder, ved å framstå som en motiverende arbeidsplass der det gis gode utviklingsmuligheter.
Personalutvikling	
Belønning	Nytt 3. avsnitt: Belønning er også fravær av straff. NTNU skal avstå fra ilegging av kollektiv straff for individuelle tjenestefeil.
Tiltaksplanen	<u>Arbeidsmiljø</u> Nye kulepunkter: <ul style="list-style-type: none"> • HMS-arbeidet skal stå sentralt i arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet, spesielt i laboratoriene. • Familier med små barn har ofte en meget anstrengende hverdag, barnehager med parkering nær arbeidsstedet er viktige praktiske tiltak. • Støtte helsefremmende tiltak som bedriftshelsetjeneste, idrettslag og fritidsaktiviteter, etc. <u>Rekruttering</u> Endrede kulepunkter: <ul style="list-style-type: none"> • Fremme informasjonstiltak på NTNUs web. Disse skal profilere NTNUs forskning overfor gode forskere fra anerkjente miljøer nasjonalt og internasjonalt, og profilere NTNU som studiested. • Samarbeide med SINTEF om rekrutteringstiltak når dette passer med samarbeidsforholdet for øvrig • Øke forskermobilitet gjennom å kreve at postdocstipendier i større grad enn nå blir benyttet til å ansette forskere

Vedlegg 1

	<p>med PhD grad fra utenlandsk lærested</p> <ul style="list-style-type: none">• Utarbeide strategiske personalplaner på alle fakulteter og institutter der den planlagte faglig profil i enheten angies med 10 års tidshorison• Iverksette nye prosedyrer for tilsetting med sikte på at rekrutteringsprosessen ikke tar mer enn 8 måneder for fast vitenskapelig personell inklusive evalueringen av søkerens vitenskapelige skikkethet, og maksimalt 3 måneder for midlertidig vitenskapelig personell <p>Nye kulepunkter:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tilby nye vitenskapelig ansatte tilfredsstillende initialbetingelser for forskning, en startpakke tilpasset fremlagt forskningsplan• Sikre at vitenskapelig kompetanse vektlegges mest ved tilsettinger i faste vitenskapelige stillinger, og også sikre at utvist pedagogisk kompetanse, utviste evner til initiering og ledelse av forskning, utviste evner til å formulere og finansiere forskningsprosjekter, og erfaring i innovasjonsvirksomhet tillegges vekt. <p><u>Personalutvikling</u></p> <p>Nytt kulepunkt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Å kreve at forskningsterminer i større grad enn nå blir tilbrakt ved utenlandske læresteder og forskningsinstitutter <p><u>Nytt tiltak:</u></p> <p>Seniorpolitikk</p> <ul style="list-style-type: none">• å innføre en emeritusordning for pensjonert vitenskapelig personell
Generelt	

Vedlegg 1

	IVT
Innledning	
Arbeidsmiljø	<p>I andre kulepunkt har medbestemmelse fokus. Dette er et viktig punkt, hvor man har etablert ordninger på fakultets- og universitetsnivå, men hvor det kanskje er forbedringsbehov ved enkelte institutter. I første omgang bør man ha fokus på å følge opp etablerte ordninger og ikke ha primærfokus på utvikling av nye ordninger.</p> <p>I det siste kulepunktet er det fokus på nødvendige omstillinger. I denne sammenheng vil endringsledelse være et sentralt moment, og dette bør synliggjøres i målformuleringen.</p>
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	

	NT: NTs uttalelse av 26.01.2007 er kommentar i forhold til tidligere utkast til personalpolitikk
Innledning	
Arbeidsmiljø	<p>Livsfasepolitikk (juniorpolitikk og seniorpolitikk). Det bør inn noe i personalpolitikken om dette. Det å tilrettelegge for juniorpolitikk med tanke på fordelingen mellom forskning/undervisning, startpakker, velferdsordninger og lignende, samtidig som man tilrettelegger for seniorpolitikk med tanke på de som ønsker å stå i stilling men også for de som ønsker å gå av.</p>
Rekruttering	<p>Under mål for rekruttering må det inn noe om kvalitet og kompetanse for teknisk/administrative ansatte. Vi må rekruttere de riktige personer med riktig kompetanse i teknisk og administrative stillinger.</p> <p>Kulepunkt 4 under mål for rekruttering: ”Forskere fra andre land skal gis arbeidsmessige og sosiale vilkår som er internasjonalt konkurransedyktig”. Vi stiller spørsmål hvorfor begrense det til forskere fra andre land. Bør ikke dette gjelde norske forskere også ?</p>
Personalutvikling	
Belønning	<p>Belønning er synonymt med lønn i denne personalpolitikken. Belønning er mye mer enn lønn og hvis vi gir en oppfatning om at belønning = lønn vil det skape forventninger om et høyere lønnsnivå enn hva tilfelle er i dag. Vi bør i tillegg satse på andre virkemidler for å tiltrekke og beholde medarbeidere. Kompetanseutvikling, hjemmekontor, mobil, forskningsfri, gode forskningsvilkår, velferdsgoder, gode muligheter for infrastruktur, driftsmidler osv</p>

Vedlegg 1

	<p>Kulepunkt 6 under mål for belønning: <i>"Det skal legges til rette for å gi mer sammenhengende tid til forskningsoppgaver"</i> Er dette belønning – er ikke dette utvikling. Og hva med undervisningen, det er den viktigste oppgaven vi har.</p>
Tiltaksplanen	<p>Kulepunkt 8 under rekruttering på tiltaksplan: <i>"Sikre at personlig egnethet vektlegges mest ved tilsetninger i alle stillinger"</i>. Ordet mest må ut.</p> <p>Kulepunkt 11 under rekruttering på tiltaksplan: <i>"Prioritere forskere rekruttert fra andre steder nasjonalt og internasjonalt i forhold til bolig og øvrige velferdsgoder som NTNU kan tilby"</i>. Her diskvalifiserer vi våre egne ansatte og vår egne studenter. Det mener vi er et uheldig signal å gi.</p> <p>Siste kulepunkt under utvikling på tiltaksplan: <i>"Arbeide kontinuerlig med å sikre alles nærvær og ivaretagelse på sitt arbeidssted, gjennom aktivt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og andre samarbeidspartnere."</i> Vi forstår ikke helt betydningen av dette punktet.</p> <p>Første kulepunkt under belønning på tiltaksplan: <i>"Drøfte en ny lønnspolitikk med arbeidstakerorganisasjonene på grunnlag av vedtatt strategiplan for NTNU."</i> Forslag til ny tekst: Lønnspolitikken ved NTNU skal utvikles slik at den til en hver tid er i henhold til NTNUs overordnede strategi</p>
Generelt	<p>Det er utydelig hvordan personalpolitikken henger sammen med NTNUs overordnet strategi. Hvordan kan personalpolitikken bidra til at vi når våre målsetninger om å bli internasjonalt fremragende i 2020 ?</p> <p>Avvikling av arbeidsforhold (naturlig avgang, styrt avgang, oppsigelser) blir et viktig område for NTNU fremover. Vi mener det er viktig å målsette hvordan skal vi foreta avvikling av arbeidsforhold og ha mål på hvordan NTNU skal forholde seg til dette.</p> <p>HMS er et satsningsområde ved NTNU og dette kommer lite frem i personalpolitikken. Sikkerhet på arbeidsplassen, psykososialt arbeidsmiljø er to viktige målsetninger som burde ha vært tatt inn i en overordnet personalpolitikk.</p> <p>Det står for lite konkret om de vanskelige sakene, spesielt saker som er knyttet til omstilling i organisasjonen og hvordan vi personalmessig forholder oss til endrede rammebetingelser</p> <p>Det står lite om på hvilket nivå personalpolitikken skal utøves. Vi antar at det er på nivået nærmest det personalet den gjelder. Det reiser et spørsmål om hvem som skal bygge opp og disponere den kompetansen som kreves for å utøve personalpolitikken</p> <p>Det at det skilles mellom vitenskapelige ansatte og teknisk/administrativt ansatte er uheldig. Vi må ha samme målsetning for alle grupper av ansatte. For å nå målet om internasjonalt fremragende 2020, trenger vi både dyktige vit.ansatte og teknisk/adm ansatte.</p> <p>I notatet er det navngitt noen bedrifter vi ønsker å samarbeide med. Vi må søke å etablere et større samarbeidsnett og inkluderer flere.</p> <p>På tiltakslisten er det mange tiltak- hvordan skal dette prioriteres ?</p>

Vedlegg 1

	SVT-fak
Innledning	
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	4. kulepunkt foreslås endret til ”Det skal alltid prioriteres å finne aktuelle kvinnelige kandidater (i stedet for ”kvinner”) til vitenskapelige stillinger”. begrunnelsen for dette er at vi antar at det er dét som er ment, mens setningen slik den står nå kan misforstås.
Personalutvikling	
Belønning	Målene innen ”Belønning” ser først og fremst ut til å peke i retning lønn. Slik vi definerer det, handler lønn (og lønnsvilkår) om både fastlønn og andre faste betingelser (som f.eks å få dekket utgifter til mobiltelefon ADSL etc), og er altså forutsigbart og uavhengig av prestasjoner. Belønning derimot, er en form for ekstraordinær godtgjørelse for spesielt gode resultater eller prestasjoner i en gitt periode (for eksempel ”bonus” i form av pengebeløp, kurs, ekstra fridager, et kunstverk, eller lignende) Vi foreslår derfor følgende alternative endringer: <ol style="list-style-type: none"> 1. Endre benevnelsen fra ”belønning” til ”lønn” eller 2. Justere målene slik at de også omfatter belønning (som beskrevet ovenfor). Dette krever sannsynligvis nærmere utredning.
Tiltaksplanen	
Generelt	SVT slutter seg til de fire hovedområdene man nå har satsset på. Slik vi har forstått det er tiltaksplanen bare et utkast og skal ikke vedtas i styret slik den nå foreligger. Vi ber om å bli hørt i saken når selve personalpolitikken er vedtatt.

	VM: Ikke mottatt svar
Innledning	
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	

Vedlegg 1

	UBIT
Innledning	<i>Kompetanseutvikling og personalutvikling (s. 2 i vedlegget) brukes om hverandre. Det bør være konsistens.</i>
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	

	Info
Innledning	
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	Det savnes et punkt om integrering av funksjonshemmede og fremmedkulturelle.

	SA: Ingen merknader
--	----------------------------

Vedlegg 1

	FF
Innledning	Forskerforbundet er innstilt på å bidra etter beste evne til implementeringen av en god og fremtidsrettet personalpolitikk på NTNU.
Arbeidsmiljø	
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	<p>FF ønsker en tydeligere markering av kravene til arbeidsplassen med hensyn til åpne beslutningsprosesser, verdsetting av arbeidsinnsats, trygghet i omstillingsprosesser og vektlegging av likestillingsarbeide.</p> <p>FF etterlyser synliggjøring av hvordan personalpolitikken skal utøves gjennom slike funksjoner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalplanlegging • Ansettelse • Opplæring og videreutdanning, lederutvikling • Belønning • Daglig ledelse, personalrelaterte rutiner • Medbestemmelse (samarbeid & kommunikasjon) • Valgte verv • Likestillingsarbeide • Yrkeshemmede arbeidstakere • Helse/miljø/sikkerhet • Avvikshåndtering • Livsfase- og seniorpolitikk • Omstillingsvirksomhet • Avvikling av tilsettingsforhold • Sosiale funksjoner • Konflikthåndtering <p>FF etterlyser vider en personalplan der elementene er</p>

Vedlegg 1

	<ul style="list-style-type: none"> • Lover og avtaleverk • Personalpolitikk – Grunnlag og føringer • Personalledelse • Organisering, ansvar og roller • Tiltaksplan (prioriterte oppgaver) • Reglement og rutinebeskrivelser • Lokal lønnspolitikk • Personalpolitiske dokument (likestilling, seniorpolitikk mm)
--	---

	LVS
Innledning	
Arbeidsmiljø	Andre setning endres til: <i>Dette er en styrke for universitetet.</i>
Rekruttering	
Personalutvikling	Ensartet ordbruk, heter det <i>kompetanseutvikling, utvikling</i> eller <i>personalutvikling</i> ?
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	

Vedlegg 1

	NITO
Innledning	
Arbeidsmiljø	På side 2 i vedlegg 1, under avsnittet om arbeidsmiljø, står følgende i innledningen: ” <i>Det er en styrke og et viktig fortrinn for universitetet sammenlignet med</i> ”. Siste del av setningen, ” <i>sammenlignet med mange andre arbeidssteder</i> ”, synes unødvendig og kan strykes.
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	Under avsnittet om belønning i vedlegg 1, 3. punkt under ” <i>Personalpolitiske mål er: Den enkelte leder skal vurdere ekstraordinær lønnsutvikling for de dyktigste av sine medarbeidere. Vitenskapelig ansatte skal prioriteres.</i> ” NITO mener siste setning ” <i>Vitenskapelig ansatte skal prioriteres</i> ” bør tas bort. En felles omforent personalpolitikk bør ikke ha elementer av personell seleksjon i seg.
Tiltaksplanen	
Generelt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NITO savner etiske refleksjoner i dokumentet. Et sett med etiske retningslinjer tilpasset virksomheten ved NTNU. Hovedsakelig for å synliggjøre holdninger og forventninger innenfor områder hvor etikk er aktuelt (forskning, økonomi, mobbing etc.) ▪ Seniorpolitiske tiltak kunne kanskje vært gjort mer synlig i dokumentet? <p>Ellers virker dokumentet godt gjennomarbeidet og har et godt innhold. utfordringen blir vel å påse at alt som står i dokumentet blir etterlevd på alle nivå. Spesiell fokus må settes på instituttledere som velges til sine verv og ikke blir tilsatt etter kvalifikasjoner som leder. Økt delegering fra fakultet til instituttnivå gir mye makt, og hvordan kan NTNU sikre at ledere på alle nivå har den nødvendige kunnskap og kompetanse til å utøve ledelse?</p>

Vedlegg 1

	NTL
Innledning	
Arbeidsmiljø	NTNUs evne til å nå sine mål vil være avhengig av en kontinuerlig utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet for alle. Dette vil skape økt motivasjon og gi den enkelte personlig utvikling som medarbeider.
Rekruttering	Første kulepunkt: NTNU skal aktivt profilere sine faglige styrkeområder for å synliggjøre seg som et attraktivt sted å arbeide for gode forskere, lærere og doktorgradsstipendiater. Nytt kulepunkt: <ul style="list-style-type: none"> • NTNU skal være en synlig attraktiv arbeidsgiver for lærlinger innenfor alle fag
Personalutvikling	
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	

Vedlegg 1

	PARAT
Innledning	Generelt mener vi at den innledende teksten til hvert enkelt tema er for lite presis, og til tider uheldig formulert. Dette må det ses nærmere på når de endelige personalpolitiske målene er på plass.
Arbeidsmiljø	Punkt 5: <i>"Nødvendig omstilling gjennomføres slik at NTNUs mål kan nås samtidig med god ivaretagelse av den enkelte ansatte."</i> Punktet foreslås slettet. Omstilling er klart definert og regulert gjennom gjeldende lov- og avtaleverk, som forutsetter god ivaretagelse av både virksomhetens formål og de ansattes arbeidssituasjon.
Rekruttering	Innledningsvis et godt eksempel på behov for kvalitetssikring av teksten: <i>"Våre samlede ambisjoner tilsier at vi må rekruttere høyt kompetente mennesker til alle funksjoner, også til teknisk-administrative stillinger."</i> Slike formuleringer kan vi ikke ha i en overordnet personalpolitikk. Punkt 1: <i>"NTNU skal aktivt profilere sine faglige styrkeområder for å synliggjøre seg som et attraktivt sted å arbeide for gode forskere, lærere og doktorgradsstipendiater."</i> Attraktiviteten ved å arbeide ved NTNU bør ikke kun begrense seg til en viss type stillinger. Parat foreslår følgende endring: <ul style="list-style-type: none"> • NTNU skal aktivt profilere sine faglige styrkeområder for å synliggjøre seg som et attraktivt sted å arbeide. Punkt 4: <i>"Det skal alltid prioriteres å finne kvinner til vitenskapelige stillinger."</i> Parat mener det er uheldig å ha en slik formulering i den overordnede personalpolitikken, men at man heller kan vurdere om det er behov for særlig rekruttering av kvinner som et tiltak over en viss periode. Punkt 7: <i>"Gode faglige og pedagogiske egenskaper er i alle sammenhenger viktig for NTNU."</i> Det virker unaturlig at dette kommer inn som et punkt under personalpolitiske mål for rekruttering. Dette er ikke å lese som et mål, men som en personalpolitisk holdning. Punkt 8: <i>"Til teknisk- administrative stillinger skal NTNU rekruttere de beste innen de aktuelle fagområder, ved å framstå som et utviklende sted å arbeide."</i> Parat foreslår følgende endring: <ul style="list-style-type: none"> • For alle typer stillinger skal NTNU rekruttere dyktige medarbeidere, ved å framstå som et utviklende og inkluderende sted å arbeide.
Personalutvikling	Parat ønsker å tilføye et nytt punkt 6: <ul style="list-style-type: none"> • Den enkelte skal stimuleres til løsningsorientert tilpasning av arbeidssituasjon og livsfase.

Vedlegg 1

Belønning	<p>I den innledende teksten om belønning er det et upresist språk, slik vi har påpekt også ved de øvrige temaene. Under innledningen om belønning ønsker Parat særlig å bemerke at vi anser det som svært uheldig at man i en overordnet personalpolitikk legger opp til forskjellige grupperinger i virksomheten. Som eksempel kan vi trekke frem siste setning i innledningen, som lyder slik:</p> <p><i>"I tillegg kan den enkelte leder også stimulere medarbeidere med andre belønningsmåter, gjennom tilrettelegging av infrastruktur og andre incentiver for vitenskapelige og teknisk- administrativt tilsatte."</i></p> <p>En bedre ordlyd vil være: "I tillegg kan den enkelte leder også stimulere medarbeidere med andre belønningsmåter, gjennom tilrettelegging av infrastruktur og andre incentiver for tilsatte."</p> <p>Punkt 2: <i>"Som arbeidsgiver skal NTNU bruke lønn på en differensiert måte for å sikre seg den beste rekrutteringen."</i> Parat foreslår følgende endring:</p> <ul style="list-style-type: none">• Som arbeidsgiver skal NTNU bruke lønn på en differensiert måte for å oppnå en dynamisk utvikling av virksomheten. <p>Punkt 3: <i>"Den enkelte leder skal vurdere ekstraordinær lønnsutvikling for de dyktigste av sine medarbeidere. Vitenskapelig ansatte skal prioriteres."</i></p> <p>Parat foreslår følgende endring:</p> <ul style="list-style-type: none">• Den enkelte leder skal vurdere ekstraordinær lønnsutvikling for de dyktigste av sine medarbeidere. <p>Nytt punkt 6:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inkluderende lederskap er et viktig kriterium for belønning. <p>Nytt punkt 7:</p> <ul style="list-style-type: none">• Selvstendig ansvar for utvikling av egen kompetanse belønnes.
Tiltaksplanen	<p>Arbeidsmiljø</p> <p>Å utvikle nye ordninger for å gi ansatte nytt arbeidssted, forbedre arbeidsmiljøet og den enkeltes arbeidssituasjon, anses som svært viktige og gode tiltak. At tiltakene også er tenkt å virke inkluderende og tilretteleggende i forhold til livsfase, anser Parat som svært positivt.</p> <p>Medarbeidersamtale med alle ansatte hvert år er også positivt, men Parat ønsker at det i medarbeidersamtalen også innarbeides spørsmål som fokuserer på arbeidstakerens situasjon over ett lengre tidsrom enn kun ett år. For å kunne etterleve en god livsfaseorientert personalpolitikk må hver enkelt selv ta ansvar for egen utvikling, noe som må betraktes i et lengre perspektiv. Parat mener det ville vært formålstjenlig for virksomheten å innføre egne milepælssamtaler, men administreringen av slike samtaler vil raskt begrense muligheten for dem, så i første omgang ønsker vi primært at milepælstankegangen ivaretas gjennom de årlige medarbeidersamtalene.</p> <p>Rekruttering</p>

Vedlegg 1

	<p>Punkt 5: <i>"Utarbeide konkrete tiltak slik at NTNU får de beste søkerne til teknisk-administrative stillinger."</i></p> <p>Parat ser ingen grunn til å skille eksplisitt i grupperinger blant de ansatte. Skillene vil allikevel fremgå av type stilling. Parat foreslår følgende endring av punktet:</p> <p>Utarbeide konkrete tiltak slik at NTNU får de beste søkerne.</p> <p>I tillegg ønsker Parat å tilføye følgende tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none">• NTNU skal øke mangfoldet blant ansatte ved å aktivt rekruttere ansatte med ulik etnisk opprinnelse. <p>Parat ønsker også en tilføyelse til punkt 6: <i>"Utarbeide strategiske personalplaner på alle fakulteter og institutter."</i></p> <p>Forslag:</p> <ul style="list-style-type: none">• Utarbeide strategiske personalplaner på alle fakulteter og institutter med særlig fokus på arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. <p>Parat ønsker denne tilføyelsen fordi det på fakultets- og instituttnivå vil kunne være behov for reduserte stillingsandeler som med fordel kan tilpasses arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.</p> <p>Personalutvikling</p> <p>Det er viktig at kompetanseutviklingen forankres i forhold til ønsket strategi, men Parat mener at en plan for kompetanseutvikling også må ses i sammenheng med medarbeidersamtalene og individuelle tilpasningsbehov i forhold til livsfase.</p> <p>Parat foreslår i tillegg følgende nye tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gjennomføre årlige kurs innen løsningsfokusert tilnærming for alle ansatte. <p>Belønning</p> <p>Det er allerede et behov for å drøfte en ny lønnspolitikk på grunnlag av vedtatt strategiplan for NTNU. I fremtiden vil vi nok se at alle typer stillinger vil etter hvert bli besatt av personell med høy eller spesialisert utdanning. En slik utvikling vil ha en særlig effekt på arbeidsfordeling og arbeidsform mellom klassiske undervisnings- og forskningsstillinger og administrasjons- og driftstillinger. Parat mener at det i fremtiden vil ha større betydning å fokusere på den enkelte ansatte heller enn å fokusere på grupperinger blant de ansatte, slik situasjonen er i dag.</p> <p>Nytt tema – avgang</p> <p>Personalpolitiske mål avgang</p> <ul style="list-style-type: none">• Hver enkelt ansatt stimuleres til å planlegge fremtidige livsfaser gjennom hele yrkeskarrieren.• NTNU skal legge til rette for overføring av erfaringsbasert kompetanse mellom ansatte på alle nivå. <p>Tiltaksplan – avgang</p> <ul style="list-style-type: none">• Det tilbys milepælssamtaler til alle ansatte over 50 år.
Generelt	

Vedlegg 1

	Tekna
Innledning	
Arbeidsmiljø	”For de fleste av våre ansatte og ledere oppleves NTNU som et sted der de ønsker å arbeide også i framtida. Det er en styrke og et viktig fortrinn for universitetet sammenliknet med mange andre arbeidssteder”. Erstattes med ”NTNU som arbeidsgiver skal arbeide for et godt arbeidsmiljø for alle sine ansatte. NTNU skal kunne tilby et fysisk, kjemisk og psykisk godt og trygt arbeidsmiljø for alle sine ansatte, slik at nåværende og nye arbeidstakere ønsker NTNU som arbeidsgiver i framtiden.”
Rekruttering	
Personalutvikling	
Belønning	Under punktet om belønning bør siste punkt “Godt lagspill er et viktig kriterium for belønning” bør endres til “Godt faglig lagspill er et viktig kriterium for belønning” .
Tiltaksplanen	I vedlegg 2 “En personalpolitisk handlingsplan for NTNU” bør punktet “Sikre at personlig egnethet vektlegges mest ved tilsetninger i alle stillinger” omformes til “Personlig egnethet kan vektlegges ved tilsetninger ”. Denne endringen begrunnes med at ved vitenskapelige ansettelse skal de viktigste kriteriene være vitenskapelig produksjon og - omdømme, og pedagogiske evner.
Generelt	Tekna ønsker at NTNU setter en øvre grense for opptak av doktorgradskandidater som ikke er bosatt i Norge før forskerutdanningen starter. Det foreslås at denne grensen settes til 40 % av det totale antallet stipendiater ved hvert fakultet

Vedlegg 1

	Studenttinget
Innledning	
Arbeidsmiljø	Veldig bra at dette kom inn i dokumentet
Rekruttering	<p>I fyrste avsnitt er det berre fokus på å rekruttera framifrå forskarar og ingenting om dyktige pedagogar. Studenttinget meiner at fokuset skal ligga på å rekruttera framifrå vitskaplige tilsette og ikkje berre framifrå forskarar. Fokuset på ein sterkare rekruttering av kvinner til vitskaplige stillingar støttes.</p> <p>På bombepunkt nr 7 bør ein leggja til: ”.. og særleg ved rekruttering av vitskaplige tilsette.” Då gode pedagogiske eigenskapar er nødvendig for å gi god undervisning og dermed bidra til at NTNU skal blir internasjonalt framifrå.</p>
Personalutvikling	<p>Studenttinget meiner at utvikling av pedagogisk og generell undervisningskompetanse skal vera med under personalutvikling. Vidare utvikling av eigen kompetanse er viktig for at dei tilsette skal kunne bidra på arbeidsplassen.</p> <p>Auking av kompetanse i engelsk som undervisningsspråk er eit viktig mål for at NTNU skal ha ein meir internasjonal profil og for at ein i det heile skal kunna holda førelesningar på engelsk. Stimulering for utanlandsopphald kan også vera eit hjelpemiddel her.</p>
Belønning	
Tiltaksplanen	
Generelt	<p>I dokumentet er det fleire gonger skilt mellom forskarar og lærarar, dette er ein svært uheldig språkbruk, då NTNU har vitskaplige tilsette som har arbeidsoppgåver som breier seg over undervisning, formidling, nyskaping og forskning. Studenttinget ynskjer derfor at ein gjennomgåande nyttar vitskaplige tilsette i dokumentet i staden for at ein skil mellom forskarar og lærarar.</p>