

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Personalpolitikk for NTNU

Tilråding:

1. Styret vedtar forslag til Personalpolitikk for NTNU.
 2. Rektor gis fullmakt til å utvikle en personalpolitisk tiltaksplan med utgangspunkt i det forslaget som foreligger, jf vedlegg 2.
-

Bakgrunn:

Arbeidet med en personalpolitikk for NTNU startet i 2005 og første utkast ble forelagt styret i desember 2006. I etterkant har forslaget vært drøftet på nytt i dekanmøtet 29.01.07, sammen med tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene. Det har også vært gjennomført en høring blant fakulteter og enheter med høringsfrist 01.03.07 (vedlegg 1). En ny versjon legges nå frem for styret til endelig behandling. En mer konkret personalpolitisk tiltaksplan for NTNU (vedlegg 2) foreligger i et først utkast og denne vil rektor ferdigstille i samarbeid med dekanene og arbeidstakerorganisasjonene, i etterkant av styrets behandling av NTNUs personalpolitikk.

Vedlegg:

- 1) Høringsuttalelser, Personalpolitikk for NTNU
- 2) Personalpolitisk tiltaksplan for NTNU

Personalpolitikk for NTNU

Personalpolitikkenes grunnlag

Dette er

- Det verdigrunnlaget universitetet bygger på
- De mål og strategier universitetet skal arbeide etter.

NTNUs verdigrunnlag er formulert slik:

NTNU bygger på grunnleggende demokratiske ideer om universitetet som en kritisk og uavhengig samfunnsinstitusjon. Åpenhet og høy etisk bevissthet skal prege hele NTNUs virksomhet.

NTNU vil ha et arbeids- og læringsmiljø som forener kreativt samspill, konstruktiv problemløsning og kritisk vurdering. NTNU skal legge til rette for medarbeidernes og studentenes medvirkning, og fremme toleranse på tvers av kjønn, livssyn og kultur.

NTNU søker nyskapende og bærekraftige løsninger på nasjonale og globale utfordringer.”

Sett i sammenheng med NTNUs utfordringer og visjon om å være internasjonalt anerkjent som et fremragende universitet i 2020, vil det være vesentlig for en personalpolitikk å finne god balanse mellom det kreative samspill og den individuelle prestasjon. Og for at personalpolitikken skal virke, er det nødvendig at den utformes gjennom gode medvirkningsprosesser og oppleves som meningsfull og stimulerende både av ledelse og de ansatte. En god personalpolitikk skal samtidig være utfordrende og ambisiøs. Alt dette vil være grunnlag for den organisasjonskultur vi må utvikle for å nå våre mål.

Personalpolitikken omfatter mange tema. De mest aktuelle er arbeidsmiljø, rekruttering, personalutvikling og belønning. Under det første punktet hører også livsfasepolitikken. Alle disse temaene må sees i sammenheng med hverandre.

- *Arbeidsmiljø:* Å skape og utvikle gode og utviklende relasjoner og god ledelse
- *Rekruttering:* Å skaffe de dyktigste medarbeiderne, til alle våre oppgaver
- *Personalutvikling:* Å sørge for at våre ansatte hele tiden utvikler sin faglige og sosiale kompetanse
- *Belønning:* Å stimulere alle medarbeidere til en best mulig innsats

Det langsiktige tidsperspektivet er som for NTNUs vedtatte mål og strategier, å være et internasjonalt fremragende universitet i 2020. De konkrete mål settes for et kortere tidsperspektiv og utformes i personalpolitiske tiltaksplaner, fakultetsvis og sentralt for hele NTNU. I den sammenheng må de personalpolitiske målene og strategiene avstemmes mot de økonomiske muligheter som universitetet og fakultetene har for å realisere dem.

Arbeidsmiljø

For de fleste av våre ansatte og ledere oppleves NTNU som et sted der de ønsker å arbeide også i framtida. Dette er en styrke for universitetet. Vi vet samtidig at flere sider ved arbeidsmiljøet og

arbeidsbetingelsene kan utvikles og forbedres. Universitetets 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.

For NTNU er det viktig å stimulere åpenhet og høy etisk bevissthet. Det betinger dyktig ledelse som kan utvikle gode og demokratiske medvirkingsprosesser, og som kan ta vare både på lagspillet og individenes kreativitet.

Personalpolitiske mål er:

- NTNU skal kjennetegnes ved å være et sted der de ansatte opplever faglig og personlig utvikling, og er motivert for å bidra til å nå universitetets mål
- NTNU skal utvikle sin organisasjon som helhet gjennom fastsatte ordninger for medbestemmelse på alle nivåer, og i god medvirkning med de ansattes organisasjoner
- NTNU skal ha et system for å undersøke arbeidsmiljøer og medarbeidernes tilfredshet ved alle enheter, som bidrag til å utvikle det enkelte arbeidsmiljø
- NTNU skal være en arbeidsgiver som ivaretar helheten i alle ansattes arbeidssituasjon ved å være et inkluderende arbeidssted, også når funksjonsevne, livsfase eller alder gjør tilpasninger nødvendige
- Nødvendig omstilling gjennomføres slik at NTNUs mål kan nås samtidig med god ivaretagelse av den enkelte ansatte

Rekruttering

NTNUs utfordringer innebærer sterkere fokus på og økt innsats i forhold til rekruttering av fremragende forskere og rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger, særlig innen naturvitenskap og teknologi. I NTNUs overordnede strategiske mål beskrives behovet for å øke forskermobilitet gjennom eksternt samarbeid, og med særskilt fokus på rekruttering av fremragende post doktorer og doktorgradskandidater, gjerne fra andre land. Samtidig må vi sikre god rekruttering fra egne rekker, ved å utdanne dyktige studenter.

Våre samlede ambisjoner tilsier at vi må rekruttere høyt kompetente mennesker til alle funksjoner, ikke minst til teknisk-administrative stillinger. Bare på den måten kan vi nå våre mål om å effektivisere prosesser og systemer som understøtter kjernevirksomheten.

Personalpolitiske mål er:

- NTNU skal aktivt profilere sine faglige styrkeområder for å synliggjøre seg som et attraktivt sted å arbeide
- NTNU skal rekruttere de beste innen aktuelle fagområder, og da med særlig fokus på å rekruttere fremragende forskere

- De medarbeidere vi ønsker oss for framtida skal se på NTNU som et sted preget av samspill og med rom for individuell kreativitet
- NTNU skal være nasjonalt konkurransedyktig på lønn og arbeidsbetingelser. Fremtidige medarbeidere fra andre land skal gis arbeidsmessige og sosiale vilkår som er internasjonalt konkurransedyktige
- Det skal alltid prioriteres å finne kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger
- NTNU har som særskilt mål å rekruttere og legge til rette for fremragende post doktorer og doktorgradskandidater, gjerne fra andre land og også blant egne kandidater.
- Rekrutteringsprosessene må være effektive for å oppfylle det primære mål om å ansette de beste
- Gode faglige, pedagogiske og personlige egenskaper er viktige kriterier i rekrutteringen av vitenskapelige personale
- For nyansatte skal NTNU sørge for god tilrettelegging faglig og sosialt på arbeidstedet og i forhold til etablering i byen

Personalutvikling

Som et vesentlig bidrag til NTNUs måloppnåelse skal vi ha en organisasjonskultur som gjør at ansatte utvikler sin samlede kompetanse. Det innebærer god ledelse og rom for individuell utvikling. I en kunnskapsorganisasjon er den enkelte ansattes kompetanse den vesentligste ressurs for å oppnå resultater.

Personalpolitiske mål er:

- Ansvar for kompetanseutvikling for den enkelte ansatte skal utøves aktivt av ledere ved alle enheter.
- Den enkelte skal stimuleres til å utvikle både sin faglige og sosiale kompetanse
- Det skal gis sentrale tilbud om kompetanseutvikling som supplerer enhetenes tiltak
- Det skal stimuleres til å ta lederansvar, og gis regelmessige tilbud om lederopplæring og -utvikling
- Det skal legges til rette for å gi mer sammenhengende tid til forskningsoppgavene

Belønning

For NTNU er rammevilkårene slik at lønnsdannelse og lønnsutvikling primært skjer innenfor det avtaleverk vi som statlig institusjon er en del av. Som ledd i dette avtales en felles lønnspolitikk mellom NTNU som arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Å skape felles omforente løsninger

for lønnsutvikling er med på å skape en god organisasjonskultur med motiverte ansatte.

Ledere kan bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere de medarbeiderne de ønsker seg. Det er videre rom for individuell belønning av svært dyktige medarbeidere. Ekstraordinær arbeidsinnsats kan belønnes særskilt. Dette krever først og fremst aksept for den forskjellighet dette skaper.

Belønning kan også skje på andre måter enn gjennom lønnsutvikling. Konkretisering av belønningsincentiver er en viktig oppgave for ledere på alle nivåer.

Personalpolitiske mål er:

- NTNU skal ha en overordnet lønnspolitikk utviklet i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene
- Som arbeidsgiver skal NTNU bruke lønn på en differensiert måte for å rekruttere de beste medarbeiderne
- Den enkelte leder skal vurdere ekstraordinær lønnsutvikling for de dyktigste av sine medarbeidere. Vitenskapelig ansatte skal prioriteres.
- NTNU skal ha en generell lønnsutvikling som sikrer god motivasjon hos alle ansatte
- Godt lagspill er et viktig kriterium for belønning
- Ledere skal belønne medarbeidere gjennom god tilrettelegging av infrastruktur og andre incentiver

[Vedl](#)