NTNU **O-sak 15/08**

Norges teknisk-naturvitenskapelige
Universitet
01.08.2008

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Personalpolitisk tiltaksplan - redegjørelse/status

Bakgrunn

I styremøte 28.3.2007 (S-sak 19/07) gjorde styret følgende vedtak:

1. Styret vedtar forslag til personalpolitikk for NTNU med de endringer som framkom i Styrets behandling. Rektor gis fullmakt til å foreta redaksjonelle og språklige justeringer.
2. Rektor gis fullmakt til å utvikle en personalpolitisk tiltaksplan med utgangspunkt i det forslaget som foreligger, jf vedlegg 2.

Nedenfor følger en kort redegjørelse for arbeidet med vedtakets pkt. 2.

Problemstillinger

Hva er en personalpolitisk tiltaksplan? Det er kanskje lettere å avgrense hva en slik plan ikke bør være, nemlig et plandokument som forblir på skrivebordet og som ikke fører til aktivitet. I arbeidet med tiltaksplanen legges derfor hovedvekten på å utvikle en praktisk og gjennomførbar personalpolitikk, framfor nye dokumenter. Det legges videre vekt på å arbeide slik at man aktiviserer institutter og fakulteter, eksempelvis gjennom opplæring, motivasjon og god oversikt over verktøy som lov- og regelverk.

Personalpolitisk tiltaksplan utvikles ut fra følgende disposisjon:

1. Formål og beskrivelse/forståelse *(felles oppfatning av hva personalpolitikk kan være)*
2. Fokuserte verdier/holdninger for godt personalarbeid ved NTNU *(etablere felles kultur og holdninger)*
3. God daglig personalforvaltning *(grunnmur, dvs. rutiniserte tiltak som sikrer kvalitet, standarder, likebehandling og effektivitet, eks. regler og prosedyrer, men også felles personalpolitisk kultur)*

4. Rullerende fokusområder, med utgangspunkt i interne behov og eksterne forhold *(eks. arbeidsmiljøundersøkelser, fokus på sykefravær, lønnspolitikk – dvs. aksjonsorientering)*
5. Implementering *(opplæring, samarbeidsfora med fak. og inst. mv.)*

<u>Konkrete tiltak under utvikling og/eller implementering</u>

(Kategorisert i samsvar med vedtatt personalpolitikk)

Arbeidsmiljø

- Ny medbestemmelsesavtale under utvikling – særlig fokus på fakultet- og instituttnivået
- Medarbeiderundersøkelse/arbeidsmiljøundersøkelse gjennomført – fokus på oppfølging/tiltak på den enkelte avdeling/institutt
- Lederopplæring og kursvirksomhet (eks. "den vanskelige samtalen" og seniorkurs) drives kontinuerlig. Økt budsjett og aktivitet i 2008
- Inkluderende arbeidsliv (IA), styringsgruppe etablert, rutiner etablert – fokus på sykefravær, nærvær og ivaretakelse

Rekruttering

- Sak om rekruttering behandlet i styret (S-sak 24/08). Danner grunnlag for videre arbeid med prosesser, kriterier og rekrutteringspolitikk (eks. letekomitéer, raskere prosesser)
- Felles NTNU-introduksjonsprogram for nyansatte ferdig utviklet, første gjennomføring i september 2008
- Styresak om strategisk personalplanlegging legges fram i november 2008
- Samarbeid med likestillingsrådgiver om rekruttering av flere kvinner

Personalutvikling

- Kompetanseplanlegging vil inngå som element i styresak om strategisk personalplanlegging (november 08)
- Lederutvikling/opplæring faglig ledelse vår og høst 2008
- Lederutvikling/opplæring administrative ledere høsten 2008
- Personalforum – kultur- og kunnskapsutvikling for personalmedarbeiderne ved NTNU – stor aktivitet i 2008 (temaer: rekruttering og mottak, belønning og lønnsforhandlinger, identitet og kunnskapsarbeideren/det moderne arbeidslivet, m.fl.)

Belønning

- Sak om lønnspolitikk legges fram for styret i august 2008, inviterer til føringer
- Opplæring om lønnforhandlinger gitt i personalforum og til seksjonsledere, opplæring vil videreføres i forbindelse med høstens lokale forhandlinger

Andre tiltak

- Personallederforum (administrativt) etablert
- Lederopplæring for nye instituttledere 2009 under planlegging, fokus på personal og lederfunksjonen
- Indikatorutvikling for å sikre oversikt og styringsgrunnlag innenfor personalsektoren
- Varslingsrutiner utviklet, opplæring i september 08
- Utvalg for utvikling av etiske regler etablert
- Retningslinjer for seniorpolitikk planlegges utviklet høst 08
- Retningslinjer for trim i arbeidstiden planlegges utviklet høst 08
- Besøksrunde på fakulteter (ev. institutter) ”om personalpolitikk” høst 08
- Bedre synliggjøring av personalpolitikk og personalpolitiske tiltak på web vår 09

Avslutning og utfordringer

Personalavdelingen legger opp til at personalpolitisk tiltaksplan primært skal realiseres gjennom aktiv handling. I det ligger en betydelig utfordring knyttet til kulturbygging og normering, lederutvikling og personalledelse. Tiltaksplanen innebærer dermed samtidig innsats på flere områder og nivåer.

Dette betyr at personalpolitisk tiltaksplan ikke først og fremst skal være et dokument med rutiner, prosedyrer og forslag til tiltak. Et slikt dokument vil riktignok bli utviklet, men da først og fremst som en meny på web som gir oversikt over tiltak og mål, og som letter tilgang på nødvendig regelverk og veiledninger.