

## NOTAT

Til: Styret  
Fra: Rektor  
**Om: Tilsetting av Organisasjonsdirektør**

---

### **Tilråding:**

Styret vedtar at det lyses ut stilling som Organisasjonsdirektør og med samme portefølje som direktør for organisasjon og informasjon har i dag.

Rektor gis fullmakt til å lyse ut stillingen med en utlysningstekst i tråd med notatets beskrivelse av oppgaver, utfordringer og kvalifikasjoner.

---

### **Bakgrunn**

Styret vedtok høsten 2006 en ny organisering av sentraladministrasjonen. I den forbindelse ble det opprettet to nye direktørstillinger med ansvar for henholdsvis organisasjon og informasjon og for økonomi og eiendom. Trond Singsaas, som ble tilsatt som direktør for organisasjon og informasjon, har bedt om overføring til annen stilling og vil gå inn i en annen stilling ved NTNU fra 1. september 2012. Når saken tas opp allerede nå, er det for at ny direktør kan være på plass til Singsaas fratrer stillingen.

### **Dagens ordning**

Direktør for organisasjon og informasjons portefølje er avdelingene informasjon, personal, HMS, IT og administrasjonstjenesten, alle med sine ledere. Til funksjonen ligger en stab med 10 tilsatte. Den arbeider med kommunikasjon, likestilling, jus, IT- og utviklingsutvikling og utredninger. Det innebærer at direktøren i dag er direkte leder for 15 personer. Til sammen arbeider ca. 175 i avdelinger og stab. Direktøren inngår i rektors lederteam.

### **Vurdering av struktur og portefølje**

I forbindelse med at en slik lederstilling blir ledig, er det på sin plass å vurdere om antallet direktørstillinger og porteføljen til stillingene er optimal. Rektor har et ledesspenn som i den sentrale ledergruppen omfatter to direktører og tre prorektorer, og i den utvidede ledergruppen omfatter 7 dekaner og direktøren for Vitenskapsmuseet. Den viktigste begrunnelsen for å opprette to direktørstillinger i 2006 var at rektor, som enhetlig leder for faglige administrative saker, skulle komme tettere på den administrative virksomheten. Oppdelingen av ansvaret i en direktør for økonomi og eiendom, og en for organisasjon og informasjon var begrunnet i den interne sammenhengen i ansvaret, med den første som

ansvarlig for forvaltningen av materielle ressurser, og den andre for forvaltningen av menneskelige ressurser. Rektor vurderer det også slik at det ikke er behov for å utvide antall stillinger på direktørnivået. Dette ville øke rektors ledelsesspenn ytterligere, hvilket ikke er ønskelig. Dagens ordning har fungert etter hensikten og har gjort at rektor har fått den nødvendige nærhet til administrasjon og ressursforvaltning.

Når det gjelder inndelingen av porteføljen for direktørene, så vil det vil alltid være spørsmålsstillinger og oppgaver som favner på tvers av ansvarsområder i en ledergruppe. Et viktig felt i det neste trinnet av utviklingen av NTNUs administrative støtteprosesser er integrasjon av informasjon fra IT-systemer fra økonomifunksjonen, eiendomsforvaltning, studieadministrasjon, personalfunksjon og HMS for å framskaffe bedre styrings- og ledelsesinformasjon for enhetlige ledere på alle nivåer i organisasjonen. I denne sammenhengen vil man måtte se på flere arbeidsprosesser som går på tvers av ansvaret til linjelederne. Denne utviklingen vil være en viktig oppgave for den påtroppende organisasjonsdirektøren. Om en i denne prosessen kommer til en erkjennelse av at det er hensiktsmessig å justere ansvaret mellom direktørene, kan det gjøres på det tidspunkt man er kommet til det stadiet i prosessen. Det foreslås ingen endring i porteføljen i forbindelse med den forestående utlysningen.

Ny utlysning gir også grunnlag for å vurdere stillingsbetegnelse. Dagens tittel er lang og komplisert. Spennet i ledelsesansvaret er likevel bredere enn dagens tittel uttrykker. Derfor foreslås det heller å forenkle ved å endre benevnelsen til 'organisasjonsdirektør', noe som på tilfredsstillende måte uttrykker stillingens ansvarsfelt.

### **Oppgaver – Kvalifikasjoner**

Stillingen ble slik beskrevet ved utlysningen i 2006.

“Direktøren skal bistå rektor i det strategiske arbeidet, løse utviklingsoppgaver og bidra til at institusjonen når sine mål. Vedkommende skal sørge for at institusjonen har effektive administrative prosesser og systemer som støtter primærvirksomheten, og bistå virksomheten med høy kompetanse og god administrativ støtte og service.”

Denne beskrivelsen er fortsatt dekkende. Selv om punktene nedenfor er dekket i utlysningen gjengitt ovenfor, bør en likevel nevne noen forhold som er kommet til, og der organisasjonsdirektøren vil spille en sentral rolle:

- NTNU har fått en ny strategi som stiller store krav til den øverste ledelsen i implementeringen
- I lys av Arbeidstilsynets rapporter er det nødvendig å vie HMS-området stor oppmerksomhet
- Det er politisk oppmerksomhet for å redusere antall midlertidige stillinger, og det blir viktig å etablere ordninger som kan håndtere balansen mellom begrenset bruk av midlertidige tilsatte, samtidig som prosessen for å rekruttere til faste toppstillinger skal innebære konkurranse for å tilsette de best kvalifiserte.
- NTNU ønsker å rekruttere internasjonalt – ikke minst fremragende forskere – og det er behov for ytterligere å utvikle mottak og karriereplaner for utenlandske medarbeidere.
- Omdømme er en tung indikator i de viktige rangeringene. Egnede kommunikasjons- og informasjonstiltak er viktig bidrag for å løfte NTNUs status.

- Stimulere administrativ tverrfaglighet og økt bistand til øvrige enheter i organisasjonen. Å utvikle bedre forståelse mellom leverandører og brukere av administrative støttefunksjoner er en nøkkel til å forbedre disse tjenestene.

Kvalifikasjonene som ble krevd i utlysningen i 2006 var:

“Vi søker en inspirerende og motiverende leder som tenker helhet og som vil lede i tråd med NTNUs verdigrunnlag. Direktøren må ha høyere utdanning og ledererfaring på høyt nivå. Evne til å kommunisere og motivere medarbeidere, til samarbeid og lagorienterte arbeidsformer og relevant erfaring innenfor det aktuelle funksjonsområdet vil bli vektlagt. Det vil bli stilt krav om gode strategiske og administrative evner, bred erfaring med utviklingsarbeid og god innsikt i kunnskapsorganisasjoner”

Denne beskrivelsen av kvalifikasjoner synes fortsatt dekkende. Et par forhold kan betones:

- 
- I ledererfaring må det legges vekt på at vedkommendes ledelse har skapt gode resultat
  - Det er ønskelig at organisasjonsdirektør har god innsikt i offentlig forvaltning
  - Erfaring viser at organisasjonsdirektøren også spiller en viktig rolle på eksterne arenaer. Det må derfor stilles krav om vedkommende har erfaring, evne og motivasjon for å opptre både på nasjonale og internasjonale arenaer

---

### **Utvelgelse**

Dette er en krevende stilling der det kan forventes både interne og eksterne søkere. Det er viktig at søkerne opplever likebehandling. Foruten de mer objektive forhold som utdanning, arbeidsforhold og erfaring, må det legges stor vekt på personlige egenskaper. Det planlegges derfor å engasjere et rekrutteringsbyrå for å vurdere aktuelle kandidater. Det etableres en rådgivende gruppe for tilsettingen etter normal prosedyre.

### **Utllysning**

Dersom styret slutter seg til beskrivelsen av utfordringer og kvalifikasjoner med mer, ber rektor om fullmakt til å formulere den endelige utlysningsteksten.