

NOTAT MED OPPFØLGING

Til:
Tore Bjørn Hatleskog/HR-avdelingen

Sak: 18/00234-4

Dato: 25.04.2018

Hørings svar fra HR-avdelingen på forslag til organisasjons- og ledelsesstruktur under ansatt rektor

Jeg viser til høringsbrev datert 04.04.2018 vedr. forslag fra arbeidsgruppe oppnevnt av universitetsdirektøren, vedr. fremtidig organisasjons- og ledelsesstruktur under ansatt rektor. HR-direktøren vil med dette tilkjenne sine synspunkter på de foreslåtte modellene.

Modellene fremstår, tatt i betraktning de utall av varianter som kunne vært mulige, som relativt like. Forskjellene mellom modellene blir mer å regne som nyanser. HR-direktøren mener at alle de tre foreslåtte modellene bør kunne fungere godt ved UiS. Hvilken modell som anses som den beste av de tre, vil langt på vei avhenge av hvilke aspekter som vektlegges tyngst.

HR-direktøren vil rangere modell 1 øverst, fulgt av modell 3 og 2.

Bakgrunnen for denne rangeringen er først og fremst at *modell 1* fremstår som enkel, noe mindre topptung (enn modell 3) og gir færre grenseflater mellom ulike ledere på samme nivå. Videre gir modellen det mest moderate lederspennet og de mest overkommelige koordineringsutfordringene for rektor, samtidig som lederspennet for de to prorektorene og administrasjonsdirektøren stadig er overkommelig.

Men den foreslåtte *modell 3* fremstår også som en veldig god modell, bl.a. fordi alle de fire virksomhetsområdene blir entydig fordelt mellom de fire lederne på nivået under rektor, slik at disse områdene dermed også gjenspeiles godt i organiseringen på dette nivået. Samtidig fremhever den enda tydeligere enn de to andre modellene den innovative profilen til UiS.

HR-direktøren er imidlertid skeptisk til om tre prorektorer (modell 3) nødvendigvis gir en «betydelig styrking av faglig ledelse», sammenlignet med to prorektorer (modell 1 og 2). Hvis færre prorektorer innebærer at flere funksjoner blir underlagt en administrasjonsdirektør og/eller at antall direktører økes på bekostning av antall prorektorer, ville nok en slik slutning være riktig. Men dette er jo i liten grad problemstillingen her.

Modell 2 har mange av de samme karakteristika som modell 1. Men selv om det kan argumenteres for at kommunikasjon og samfunnskontakt bør være tett på rektor, så er dette samtidig fellestjenester på linje med de øvrige. Ved å organisere disse funksjonene så tett på rektor, sendes det et sterkt signal om at disse først og fremst er rektors apparat, og ikke fellestjenester for hele organisasjonen. Det vil trolig finnes andre og kanskje bedre måter å ivareta nærhet til rektor.

Samtidig kunne det også argumenteres for at andre funksjoner, som økonomi og HR burde være tettere på den øverste ledelsen, slik det f.eks. er ved Høgskolen i Sørøst-Norge, der organisasjonsdirektøren inngår på linje med økonomidirektør, infrastrukturdirektør og viserektorene. Dette ville gitt et godt grunnlag for å arbeide strategisk med HR ved UiS.

Samtidig er HR-direktøren innforstått med at en slik modell verken er foreslått her, eller nødvendigvis er fri for ulemper. Det vil derfor måtte være administrasjonsdirektøren som målbærer de HR-faglige aspektene (og andre aspekter) som ofte inngår i overordnede problemstillinger som diskuteres på øverste nivå.

HR-direktøren støtter for øvrig det arbeidsgruppen har sagt om organisering av HMS og beredskap, og ser ingen tungtveiende grunner til å skulle endre på organiseringen av disse funksjonene nå.

Ellers vil HR-direktøren benytte anledningen til å peke på viktigheten av at det stilles store krav til den ledelses-/organisasjonsfaglige kompetansen til de nye prorektorene, og at dette må gjenspeiles i utlysningsteksten og stillingsbeskrivelsene. Disse stillingene er noe helt annet enn den tradisjonelle prorektorfunksjonen, med et betydelig ansvar og lederspenn. Dermed er det ikke tilstrekkelig med solid vitenskapelig kompetanse.

Vennlig hilsen



Halfdan Hagen
HR-direktør