

Sak 13/22 Endring av organisering i administrasjonen ved Norges idrettshøgskole

Bakgrunn

Økonomi og HR (PØ-avdelingen) ble midlertidig skilt i juni 2021 med to fungerende avdelingsledere. Som del av restruktureringsprosjektet har både økonomi og HR/Lønn hatt egne delprosjekt med oppnevnte arbeidsgrupper, som har resultert i en omfattende gjennomgang av både økonomi- og HR/lønn sine oppgaver og ansvarsområder. Dette var nødvendig for at styringsgruppa kunne ta stilling til om permanent endring av organisasjonsstruktur var hensiktsmessig eller ikke.

Prosjektteamets anbefaling

Økonomi og HR/HMS/lønn blir to separate avdelinger med respektive avdelingsledere for de to enhetene. Det viktigste argumentet for dette er at både økonomi og HR/HMS/lønn og arkiv er omfattende fagområder med store og viktige oppgaver som krever særskilt kompetanse og oppmerksomhet.

Styringsgruppens vedtak 01.03.22

Økonomi og HR/HMS/lønn blir to separate avdelinger med respektive avdelingsledere for de to enhetene.

Forhandling med organisasjonene 03.03.22

Partene er enige om følgende ny organisering for HR/Lønn og økonomi/regnskap. Saken fremlegges som følge av dette for styret for endelig behandling, jf. uhl. § 9-2 (4).

Litt om videre prosess

Denne endringer vil ha betydning for andre deler av organisasjonen, og må sees på i sin helhet i samarbeid med berørte ansatte. Forslag til organisasjonsendring er først og fremst med tanke på å skille HR og Økonomi.

Vedlagt følger referater avholdt i prosjektgruppen og styringsgruppen i tillegg til protokoll fra forhandlinger med organisasjonene 03.03.22.

Forslag til vedtak:

Styret vedtar, jf. uhl. § 9-2 (4), ny organisering av HR/Lønn og økonomi/regnskap som to separate avdelinger med to respektive avdelingsledere for de to enhetene. Dette gjelder fra styrets beslutning.

Protokoll
Forhandlingsmøte 3. mars 2022
mellom arbeidsgiver (NIH) og arbeidstakerorganisasjonene NTL, FF og
Akademikerne

Til stede:	Unn-Hilde Grasmø-Wendler	(adm. direktør)
	Line Fiskerstrand Blekeli	(fungerende HR-sjef)
	Harald N. Knudtzon	(Akademikerne)
	Christian Thue Bjørndal	(Forskerforbundet)
	Beate Kristensen	(NTL)

F – sak 01/22: Endret organisering ved Norges idrettshøgskole

Bakgrunn

Økonomi og HR (PØ-avdelingen) ble midlertidig skilt i juni 2021 med to fungerende avdelingsledere. Som del av restruktureringsprosjektet har både økonomi og HR/Lønn hatt egne delprosjekt med oppnevnte arbeidsgrupper, som har resultert i en omfattende gjennomgang av både økonomi- og HR/lønn sine oppgaver og ansvarsområder. Dette var nødvendig for at styringsgruppa kunne ta stilling til om permanent endring av organisasjonsstruktur var hensiktsmessig eller ikke.

Prosjektteamets anbefaling

Økonomi og HR/HMS/lønn blir to separate avdelinger med respektive avdelingsledere for de to enhetene. Det viktigste argumentet for dette er at både økonomi og HR/HMS/lønn og arkiv er omfattende fagområder med store og viktige oppgaver som krever særskilt kompetanse og oppmerksomhet.

Styringsgruppens vedtak 01.03.22

Økonomi og HR/HMS/lønn blir to separate avdelinger med respektive avdelingsledere for de to enhetene.




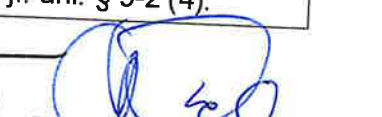
Forhandling med organisasjonene

Med bakgrunn i forslag til endringer fra prosjektgruppen med tilhørende beslutning i styringsgruppen foreslås det at HR/lønn og Økonomi/regnskap blir to adskilte enheter med sine respektive avdelingsledere. Det legges frem for organisasjonene da dette må forhandles med partene før det legges frem for styret for endelig vedtak, jf. uhl. § 9-2 (4). Den nye organiseringen skal evalueres i løpet av ett år.

Litt om videre prosess

Denne endringer vil ha betydning for andre deler av organisasjonen, og må sees på i sin helhet i samarbeid med berørte ansatte. Forslag til organisasjonsendring er først og fremst med tanke på å skille HR og Økonomi.

Vedtak: Partene er enige om følgende ny organisering for HR/Lønn og økonomi/regnskap.
Saken fremlegges som følge av dette for styret for endelig behandling, jf. uhl. § 9-2 (4).

			
Unn-Hilde Grasmø-Wendler adm.direktør	Harald N. Knudtzon Akademikerne	Beate Kristensen NTL	Christian T. Bjørndal FF

NOTAT

Til:	Styringsgruppa for restruktureringsprosjektet
Fra:	Adm direktør/prosjekteier
Emne:	Beslutningsgrunnlag restrukturering HR og økonomi
Dato:	25.02.2022
Kopi:	Prosjektleder

Organisatorisk plassering av HR og økonomi

Restruktureringsprosjektet består av flere prosesser som henger sammen. Det er vesentlig at hele administrasjonskabelen ses i sammenheng før eventuelle beslutninger fattes.

Det er gjennom delprosjektene blitt bekreftet at HR og lønn er tett knyttet sammen og at det vil være lite framtidsrettet å skille disse.

I referater og sluttnotat for HR-prosjektet framkommer vurderinger som ligger til grunn for anbefalingene knyttet til restrukturering og organisatorisk plassering av HR og økonomi. I vurdering av ulike alternative organisasjonsmodeller er det viktig å belyse hvilke konsekvenser dette har for NIH.

Tabellen nedenfor beskriver fordeler og ulemper med de to organisasjonsmodellene.

Tabell 1: Oversikt over fordeler og ulemper ved HR og økonomi i separate avdelinger eller i samme avdeling.

Økonomi og HR/lønn i to separate avdelinger		Bevare PØ- avdelingen (HR/lønn/økonomi i samme avdeling)	
Fordeler	Ulemper	Fordeler	Ulemper
Spesialiserte ledere Operativ HR-leder	Små avdelinger	Tettere samspill lønn/regnskap	Lønnsnær HR er framtida i sektoren som følge av pågående digitaliseringsprosesser
Rendyrking av fagområdet for å imøtekomme krav fra myndighetene		Enklere org. struktur	Vanskelig å finne en leder som har tilstrekkelig kompetanse innenfor både økonomi og HR
HR: limet i enhver virksomhet			HR blir nedprioritert og vil bare ha kapasitet til ren personaldrift

Bedre støtte til instituttene innen både økonomi og HR			Krevende rapportering innen HR/HMS-feltet krever tid og fagkompetanse
Tid og ressurser til å utvikle strategisk HR og strategisk bemanningsplanlegging			Ikke tid, ressurser eller kompetanse til å drive med HR-utvikling
Rendyrket fagmiljø innen HR, HMS, arkiv og lønn			Instituttene må i langt større grad håndtere HR (konflikter, trakassering etc.)
HR som koordinator- og pådriverrolle (kvittere ut KD-krav)			Gitt NIHs økonomiske situasjon, vil det være behov for en leder med fullt fokus på økonomi.
NIH har utviklingsbehov innen HR- området			
Ivaretagelse av HMS og beredskap med tilhørende krav			

Adm. direktørs anbefaling for restrukturering:

Økonomi og HR/lønn blir to separate avdelinger med respektive avdelingsledere for de to enhetene

Det viktigste argumentet for dette er at både økonomi og HR/HMS/lønn er omfattende fagområder med store og viktige oppgaver som krever særskilt kompetanse og oppmerksomhet.

Organisasjonsmodellen som vedtas vil bli evaluert etter ett år.