

---

## Notat

---

Til: Avdelingene i Fellesadministrasjonen

---

Kopi til:

---

Fra: HR- og HMS-avdelingen

---

## Bruk av gruppeledelse som funksjon

### 1. Bakgrunn

I forbindelse med prosessen med organisering av Fellesadministrasjonen høsten 2016, ble det den 16. august 2016 nedfelt en protokoll mellom partene i SESAM. Protokollen *Intern organisering av seksjoner i NTNUs sentrale fellesadministrasjon* omhandler i utgangspunktet seksjonsinndeling av avdelinger i Fellesadministrasjonen. Det er imidlertid også inntatt et tillegg til protokollen som omhandler forskjellen mellom seksjoner og faggrupper. I dette er det også inntatt bestemmelser om oppnevning av faggruppeledere og hva som ligger i denne funksjonen.

I forbindelse med en del spørsmål knyttet til dette, ønsker vi gjennom dette notatet å avklare en del formelle og praktiske forhold knyttet til bruken av slike gruppeledere som funksjon. Dette notatet omhandler ikke problemstillinger som knytter seg til hvorvidt det skal være en faggruppe eller seksjon. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at dersom den aktuelle gruppen er stor og leders oppgaver blir omfattende, så må seksjonering vurderes. Dersom en seksjonering er ønskelig eller påkrevd, må dette følge ordinære medbestemmelsesprosesser.

Dette notatet omhandler kun bruk av gruppeledere for administrative funksjoner i Fellesadministrasjonen. Faggruppeledelse i fagmiljøer på instituttene er dermed ikke omfattet/berørt av dette notatet. Dette notatet gjelder videre kun der faggruppeleder eller gruppeleder er benyttet som funksjon og ikke som stilling, slik som eksempelvis er gjort i IT-avdelingen.

### 2. Ulike forhold ved benyttelse av gruppeleder som funksjon

#### a. Opprettelse av faggruppe

Opprettelse eller nedleggelse av faggrupper vil være forhold som berører de ansattes arbeidssituasjon. Derfor skal dette fremmes i de ordinære medbestemmelsesorganene, i de fleste

---

<b>Postadresse</b>	<b>Org.nr.</b> 974 767 880	<b>Besøksadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>Arve Skjærvø</b>
Høgskoleringen 1 7491 Trondheim	E-post:  <a href="http://www.ntnu.no/administrasjon">http://www.ntnu.no/administrasjon</a>	Hovedbygget Gløshaugen	+ 47 73 59 50 00 <b>Telefaks</b> + 47 73 59 80 99	faggruppeleder  Tlf: + 47 73 59 54 80

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

tilfeller LOSAM. Opprettelse og nedleggelse av en faggruppe vil være gjenstand for drøfting med de tillitsvalgte. Dersom opprettelse av en slik gruppe må sies å være en organisasjonsendring, så vil det være en forhandlingssak dersom det innebærer endringer i organisasjonskartet. Eksempler på endringer som vil framgå av et organisasjonskart er opprettelse av nye enheter (avdelinger, seksjoner, kontorer), sammenslåing av enheter, nye instruksjonslinjer og flere nivå<sup>1</sup>. Hvorvidt en opprettelse (eller nedleggelse) av en slik gruppe vil være gjenstand for forhandling vil måtte bero på en konkret helhetsvurdering i det enkelte tilfelle, blant annet basert på hvilke oppgaver og ansvar som ligger til gruppen og gruppeleder. Det vises i denne sammenheng til at dersom organisasjonskartet endres, vil det foreligge forhandlingsrett etter Hovedavtalen og NTNUs tilpasningsavtale<sup>2</sup>. En endring av organisasjonskartet vil eksempelvis eksistere dersom opprettelsen av en gruppe (med gruppeleder) medfører nye beslutningslinjer eller flere beslutningsnivåer.

### **b. Funksjonen**

Gruppeledelse er en midlertidig funksjon, og skal normalt vurderes på nytt senest hvert fjerde år. Det er ikke satt noen øvre begrensning for hvor lenge man kan fungere som gruppeleder. I det at gruppeledelse er en funksjon (og altså ikke en stilling) ligger det at vedkommende skal fortsette i sin opprinnelige stillingskode. Det forutsettes videre at gruppeleder skal kombinere lederansvaret med sin ordinære stilling.

Hvilket lederansvar som skal ligge til gruppelederfunksjonen vil måtte vurderes i det enkelte tilfelle og vil være opp til avdelings- eller seksjonsleder å avgjøre. Funksjonen kan tillegges ansvar alt fra kun arbeidslederansvar til personalledelse og økonomiansvar. Det forutsettes imidlertid at lederansvaret normalt sett skal kunne håndteres innenfor 50 % av stillingen. Dette vil imidlertid naturlig nok kunne variere noe gjennom året.

Det er viktig at det i forkant av rekruttering til funksjonen foretas en grundig vurdering av hvilket ansvar og hvilke fullmakter som skal ligge til gruppelederfunksjonen. Dette er viktig, ikke bare for å kunne utnevne riktig person, men også for å sikre forutsigbarhet for de ansatte i den aktuelle gruppen/fagmiljøet.

### **c. Utvelgelsesprosess**

#### Kunngjøring

Funksjonen skal alltid kunngjøres internt i den aktuelle avdelingen eller seksjonen gruppen organisatorisk er underlagt. Kunngjøringen bør ligge ute lenge nok til at aktuelle søkere får tilstrekkelig tid til å utarbeide en god og gjennomtenkt søknad og kunngjøringen bør derfor ligge ute i minimum 14 dager.

<sup>1</sup> Jamfør fotnote 8 til [NTNUs tilpasningsavtale pkt. 6.6.1](#) og fotnote 14 til [NTNUs tilpasningsavtale pkt. 7.6.1](#).

<sup>2</sup> [Hovedavtalen § 19 nr. 2 bokstav a](#) og [punkt 5.2.4 i brosjyren Personalpolitikk ved omstillingsprosesser i staten](#)

### Vurdering av kandidatene

For å sikre legitimitet til prosess og den som til slutt utnevnes, skal det gjennomføres intervjuer med aktuelle søkere til gruppelederfunksjonen. Dette bør gjennomføres på tilnærmet lik måte som ved en ordinær ansettelsesprosess.

I enkelte tilfeller kan det være hensiktsmessig av beslutningstaker, i de fleste tilfeller nærmeste leder, å la seg bistå av en rådgivende gruppe og/eller HR-medarbeider. Dette gjelder særlig dersom det er mange interessenter til den aktuelle funksjonen eller der det foreligger andre grunner til at dette anses hensiktsmessig.

### Kriterier for utvelgelse

Utvelgelse av gruppeleder skal skje ut fra kvalifikasjonsprinsippet<sup>3</sup>. Kvalifikasjonsprinsippet tilsier at den best kvalifiserte søkeren til funksjonen skal utnevnes. Selv om dette ikke vil være en formell tilsetningsprosess, er det like fullt viktig å ha saklige utvelgelsesmetoder. Dette sikrer tilstrekkelig legitimitet til både prosessen og til den som til slutt blir utnevnt til gruppeleder.

### Beslutningsmyndighet

Utnevning av gruppeleder gjøres av nærmeste leder med personalansvar for vedkommende funksjon, dersom ikke annet er avklart.

#### **d. Avlønning**

I og med at gruppeledelse er en funksjon, kan arbeidsgiver ikke endre vedkommendes lønn administrativt. Dette skal derfor skje gjennom lønnsforhandlinger på særskilt grunnlag, hjemlet i HTA pkt. 2.5.3.

Kompensasjon for gruppeledelse gis som et midlertidig kronebeløp som knyttes opp mot funksjonen. Dette innebærer at dersom den ansatte trer ut av funksjonen, så vil også kronebeløpet bortfalle. Størrelsen på kronebeløpet vil måtte vurderes på individuelt grunnlag og er også gjenstand for forhandlinger. Fra arbeidsgiversiden tenkes det imidlertid at det er nyttig og nødvendig med en viss normtankegang. I dette ligger at tillegg for gruppeledelse normalt bør ligge mellom 20 000,- og 40 000,-.

Hvor høyt kronebeløpet bør være vil avhenge av hvilket ansvar som ligger til funksjonen. Dersom funksjonen kun er tillagt arbeidsledelse bør summen være lavere enn når funksjonen også er tillagt personallederansvar og/eller økonomiansvar. Ett moment vil også være hvor mange ansatte gruppelederen har ansvaret for og hvilket fagansvar som ligger til funksjonen.

---

<sup>3</sup> [Statsansatteoven § 3](#)

**e. Forholdet til pensjon etc.**

Kronetillegget som tilstås vil være et fast tillegg til vedkommendes lønn, og det knytter seg også til vedkommendes ordinære oppgaver. Kronebeløpet vil derfor bli rapportert inn som pensjonsgivende til Statens Pensjonskasse.