

---

## Rapport 2.1: Turnover i stab

---

Til: Instituttleder Heri Ramampiaro, IDI

---

Kopi til:

---

Fra: Arbeidsgruppe organisasjonsutvikling IDI

---

Signatur:

Organisasjonsutvikling ved institutt for datateknologi og informatikk – med vekt på fokusområde «Det er et behov for å styrke den administrative staben». Dette er den tredje delrapporten som omhandler dette fokusområdet, og delrapporten fokuserer spesielt på **turnover i stab**.

Rapporten er den første rapporten fra smågruppe 2 i organisasjonsutviklingsprosjektet og refereres dermed til som «Rapport 2.1».

---

<b>Postadresse</b> 7491 Trondheim	<b>Org.nr. 974 767 880</b>	<b>Besøksadresse</b> Sem Sælandsvei 7-9	<b>Telefon</b> +47 92818926	<b>Saksbehandler</b> Chelsea Michelle Høvik Wold
Norway	postmottak@idi.ntnu.no			chelsea.m.h.wold@ntnu.no
IDI/NTNU	www.ntnu.no/idi			

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenheten. Husk å oppgi referanse.

## 1. Bakgrunn/mandat

I 2016 ble Høyskolen i Sør-Trøndelag, Høyskolen i Gjøvik og NTNU slått sammen. Flere fagmiljøer fra høyskolene ble fusjonert med IDI på NTNU. Det er nå blitt et av de største instituttene ved NTNU med over 300 ansatte. Etter sammenslåingen ble instituttet inndelt i nivå 4, som vil si inn i fagenheter. Pr i dag består det av 6 fagenheter, med tilhørende fagenhetsleder for hvert av fagenhetsområdene. Fagenhetslederne har ansvar for både fagområder i sin fagenhet og personalansvar. Størrelsen på de ulike fagenhetsområdene er svært differensiert, og har en spennvidde fra ca. 25 personer til over 80.

I opprettelse av nivå 4 ble det klart at det måtte sees på størrelsesorden (vedtak i LOSAM 10.12.2021), da organisasjonsstrukturen, samt de kulturelle og sosiale konsekvensene av fusjonen.

Som et førsteledd med å evaluere fusjonen, ble Deloitte leid inn av instituttleder Heri Ramampiaro for å bistå med datainnsamling, gjennomgang og analyse av organisasjonen til institutt for datateknologi og informatikk. Deloitte har medio mai – august 2022 gjennomført kartlegginger og analysearbeid, samt utarbeidet en sluttrapport med funn fra datainnsamlingen med anbefalinger til organisasjonsutviklingsarbeidet.

Det ble videre bestemt av instituttleder at det måtte nedsettes en arbeidsgruppe for å jobbe videre med funn og anbefalte tiltaksområder fra Deloitte. Chelsea Michelle Høvik Wold ble midlertidig ansatt for å lede arbeidet med organisasjonsutviklingen. Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

*Dette mandatet er delegert fra instituttleder i tilknytning til instituttets organisasjonsutviklingsprosjekt.*

*Arbeidsgruppen skal arbeide videre med funn i Deloitte's rapport, samt undersøke disse ytterligere dersom arbeidsgruppen finner det nødvendig.*

*Medvirkning i arbeidsgruppen er ivarettatt gjennom representasjon fra alle fagenheter, samt verneombud og ansatterepresentanter.*

*Arbeidsgruppen skal utarbeide en sluttrapport som inneholder anbefalinger og konkrete tiltaksforslag. Sluttrapporten fremlegges så for ledelsen som vil foreta endelige beslutninger i organisasjonsutviklingsprosjektet.*

**Deltakere i arbeidsgruppen:**

**Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet**

---

Monica Storvik	Representant AIT
Magnus Jahre	Representant COMP
Torgeir Dingsøy	Representant ISSE
Tom Røise	Representant SDDE
Marius Pedersen	Representant CL
Pauline Haddow	Representant DART (første del av prosjektet)
Ole Jacob Mengshoel	Representant DART (siste del av prosjektet)
Alf Andreas Høiseth	Representant stab
Alf Inge Wang	Ansatterrepresentant for faste tilsatte i undervisning og forskerstilling
Ina Therese Sør Dahl	Ansatterrepresentant for teknisk/administrative tilsatte
Charlotte H. Grøder	Ansatterrepresentant for midlertidig tilsatte i undervisning og forskerstilling
Kirsti Elisabeth Berntsen	Ansatterrepresentant for faste tilsatte i undervisning og forskerstilling
Sofia Papavlasopoulou	Verneombud
Guro Børseth Paaske	Støttefunksjon i prosessarbeidet og påse ivaretagelse av det formelle (HR, IE)
Chelsea M. H. Wold	Leder for arbeidsgruppen/prosjektleder

Arbeidsgruppen (felles) har hatt to heldagsseminarer/møter; 03.10.2022 og 19.12.2022. Det ble også gjennomført digitalt møte med arbeidsgruppen 24.10.2022.

Arbeidsgruppen har i tillegg vært inndelt i tre mindre arbeidsgrupper, og de mindre arbeidsgruppene har hatt kontinuerlige møter, med møteintervall hver 14. dag fra 26.10.2022. Denne delrapporten ble fullført 07.02.2023, men arbeidsgruppen jobber videre med andre fokusområder.

**Arbeidsgruppe 1:**

- Monica Storvik
- Magnus Jahre
- Alf Andreas Høiseth
- Pauline Haddow / Ole Jacob Mengshoel

**Arbeidsgruppe 2:**

- Torgeir Dingsøy
- Charlotte H. Grøder
- Ina Therese Sør Dahl
- Sofia Papavlasopoulou

**Arbeidsgruppe 3:**

- Tom Røise
- Marius Pedersen
- Alf Inge Wang
- Kirsti Elisabeth Berntsen

## 2. Fokusområde

Denne delrapporten er utarbeidet av Arbeidsgruppe 2 i organisasjonsprosjektet, og Arbeidsgruppe 2 har ansvar for fokusområdet; **Det er et behov for å styrke den administrative staben.** Rapporten kartlegger påstanden *“Det er stor turnover i den administrative staben ved IDI”*

## 3. Dagens organisering

Per i dag består den administrative staben av 39 personer på campus Trondheim og Gjøvik, inkludert midlertidige ansatte (og administrative koordinatore). Disse er fordelt på fire stabsgrupper; økonomi, HR, studie og teknisk. Linjeleder for staben er kontorsjef, bortsett fra for stabsgruppen HR der instituttleder er linjeleder. I tillegg har stabsgruppene en fagkoordinator som bistår i arbeidsledelse.

## 4. Metode – kartlegging av turnover i den administrative staben

Arbeidsgruppe for organisasjonsutvikling IDI har kartlagt turnover i den administrative staben fra 2017 til januar 2023. Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i faste ansatte samt midlertidige med ansettelsestid på minimum ett år. Antall midlertidige ut fra disse kriteriene var 5. Noen av disse hadde mulighet til å fortsette ved IDI men takket nei til dette. Tall over ansatte som sluttet ble hentet ut fra systemet Paga i desember 2022 gjennom rapportfunksjon over ansattforhold, og deretter manuelt gått gjennom for å utelukke feil som eksempelvis dobbeltregistreringer grunnet manglende funksjonalitet i rapportfunksjonen. Personer som gikk av med pensjon ble notert. Andre sluttårsaker er ikke kartlagt grunnet personvern hensyn, og det er ikke innenfor arbeidsgruppens mandat å ettergå sluttårsaker for tidligere ansatte.

I fireårsperioden fra 2017 til 2020 sluttet ni personer, av disse gikk én av med pensjon. I toårsperioden fra 2021 til januar 2023 sluttet 15 personer, av disse gikk én av med pensjon.

HR ved IE-fakultetet hentet inn tall for arbeidsgruppen for å sammenligne turnover i den administrative staben ved IDI med naboinstituttet, Institutt for informasjonssikkerhet og kommunikasjonsteknologi (IIK). IIK har 23 administrative ansatte. Antall faste ansatte i den administrative staben ved IIK som sluttet i tidsrommet 2021-2022 var to personer. IE-fakultetet opplyste om at for de fem andre instituttene under IE-fakultetet var tallene tilnærmet like som ved IIK for denne toårsperioden.

Arbeidsgruppen innhentet også tall fra Institutt for lærerutdanning (ILU), som er et større institutt enn IDI med ca. 500 ansatte, mot ca. 350 ved IDI. Den administrative staben ved ILU består av 54 personer. Tallene fra ILU viser to som sluttet i 2017, to i 2019 og to i 2021. I tillegg har tre personer gått av med pensjon i denne femårsperioden, som gir totalt ni avganger på fem år.

## 5. Analyse

Turnover i den administrative staben ved IDI har økt merkbart i perioden fra 2021. Sammenlignet med andre institutt som har blitt undersøkt har IDI svært høy turnover, der det er svært mange som slutter av andre årsaker enn avgått med pensjon.

## 6. Anbefalinger

Det anbefales at ledelsen ved IDI jobber videre med å kartlegge årsaker til høy turnover i staben. Arbeidsgruppen kan ikke gå videre med analyse av årsaker i hvert enkelt tilfelle, og oppfordrer ledelsen til å ta tak i problemstillingen da analysen viser at IDI har et problem med turnover sammenlignet med andre institutt under IE og NTNUs største institutt ILU. Eksempler på verktøy kan være strategisk uttak av rapportering på tall av ansatte for å jevnlig kartlegge turnover. I tillegg kan systematiske sluttsamtaler være nyttig for å videre konkretisere tiltak basert på eventuelle funn.

Turnover i stab er en faktor som påvirker målet om å styrke den administrative staben i negativ retning. For å kunne styrke staben er det viktig å ivareta nåværende ansatte, og jobbe mot videre høy turnover. Høy turnover påvirker kompetansen i organisasjonen og arbeidsmiljøet ved IDI negativt. For å jobbe mot dette er det viktig at ledelsen aktivt jobber med å ivareta nåværende ansatte i staben.