

DISKUSJONSNOTAT

KONKRETISERING AV PROGRAMERKLÆRINGEN

Hensikten med et felles arbeidsmøte for Høgskolestyret og Universitetsstyret er å konkretisere og operasjonalisere den felles Programerklæringen.

Programerklæringen gir overordnede føringer for etableringen av et nytt universitet, med visjon for prosessen, målsettinger og prinsipper for arbeidet. I den praktiske gjennomføringen av prosessen er det nødvendig å konkretisere noen av de visjoner og prinsipper som er slått fast i erklæringen. Konkretisering og operasjonalisering skal blant annet gi retning for det videre arbeidet og sikre at de to institusjonene har et omforent utgangspunkt for fusjonsprosessen.

Dette diskusjonsnotat er bygd opp rundt 4 spørsmål som trenger nærmere avklaring:

Spørsmål 1

Med utgangspunkt i at partene er likeverdige ved avtaleinngåelsen i henhold til Lov om universitet og høyskoler, hvordan kommer likeverdet til uttrykk i prosessen?

Spørsmål 2

Hvilke stillingskategorier skal benyttes i den nye institusjonen, og hvilke prinsipper skal gjelde for tildeling av forskningstid?

Spørsmål 3

Hva skal profilen til det nye universitetet være? Hvordan synliggjøre satsingsområdene med utgangspunkt i forskningen?

Spørsmål 4

Hva er de beste sidene ved de to institusjoner, og til hvem ligger det å definere hva som skal inn i den nye institusjonen?

Styrene inviteres til å diskutere disse spørsmålene nærmere.

I det videre utdypes hvert av de fire spørsmålene med ytterligere problematisering og bakgrunnsinformasjon.

Spørsmål 1

Med utgangspunkt i at partene er likeverdige ved avtaleinngåelsen i henhold Lov om universitet og høyskoler - hvordan kommer likeverdet til uttrykk i prosessen?

Det er enighet om at det skal skapes en ny institusjon som skal være et internasjonalt kraftsenter for kompetanse, vekst og nyskaping i nordområdene. Det er videre enighet om at den nye institusjonen skal være et universitet, et breddeuniversitet. Sammenslåingen skal skje mellom to

likeverdige parter med full integrasjon som målsetning. **Hva innebærer likeverdig?**

Etter bokmålsordboka betyr likeverd like stor *verdi*. Som eksempel vises det til betegnelser som "som har verdi- en pengeverdi" eller "en indre, iboende verdi – tanker om alle menneskers indre verdi". *Like* defineres som "jevngod, jevnbyrdig" eller "i samme grad".

Hva legger styrene i begrepet "likeverdige parter"? Er UiT og HiTø virkelig likeverdige parter, eller er dette mer et ønske enn en realitet? Er det for å utvise gjensidig tillit og respekt? Betyr likeverdet kun respekt for hverandre? Kunne andre betegnelser være dekkende for begrepet? Kan parter som ikke er likeverdige inngå avtale?

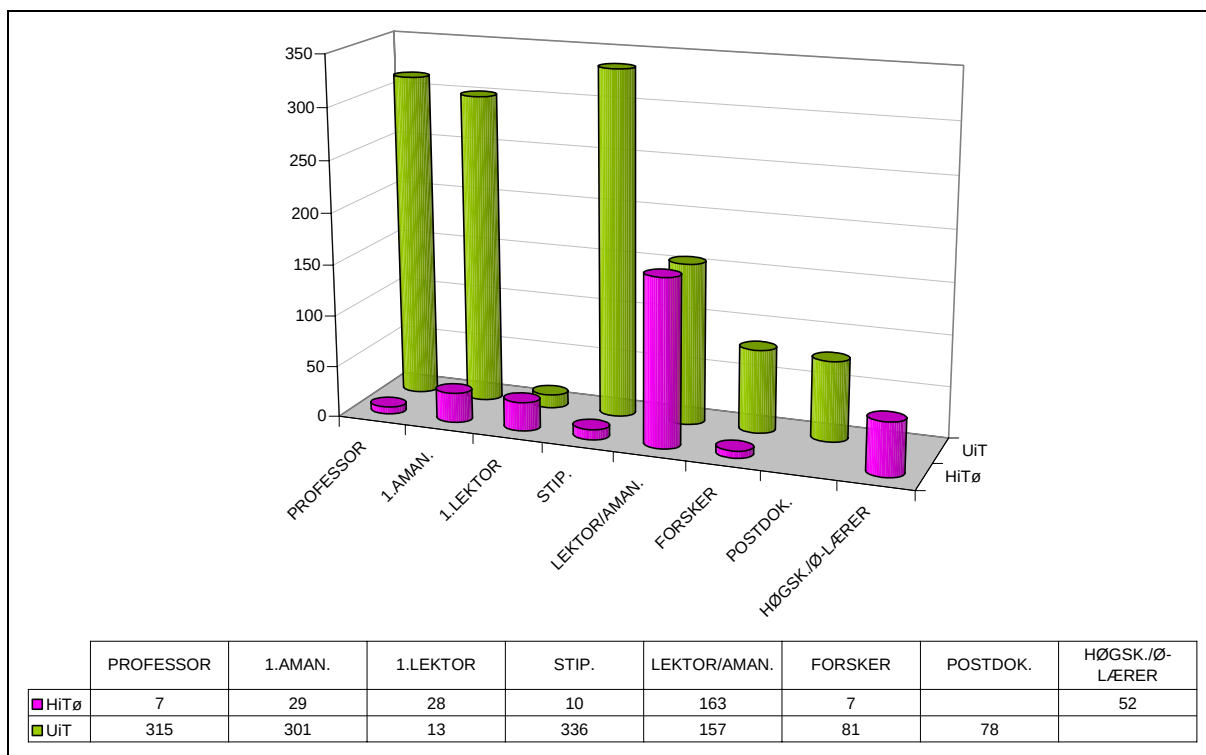
Er likeverdet en målbar størrelse? Hvis ja, hvordan måles det? Er det noen variable som er viktigere enn andre og som kan samles i *likeverdspotten*? Hva skal i så fall vektlegges? Er det partenes bidrag inn i Det nye universitetet som skal betraktes som likeverdige bidrag? Er det slik at likeverdet springer ut i fra UHL § 9-2 hvor styrets ansvar og oppgaver er listet opp? Planer og faglig utvikling skal være i "samsvar med de mål som er gitt av overordnet myndighet for sektoren og institusjonen." Videre at " Styret selv fastsetter virksomhetens interne organisering på alle nivåer."

Fusjonen vil berøre ansatte og studenter fra de to institusjoner både i prosessen og når den nye institusjonen eventuelt er et faktum. Begrepet likeverd innebærer nødvendigvis ikke likhet. Det er innlysende at det både er likheter og ulikheter mellom de to institusjoner. Sentralt står dagens studieprogram i forhold til den profil og de satsningsområder den nye institusjonen skal ha, hvordan de beste sider ved de to institusjoner skal videreføres og sist, men ikke minst, hvordan de ansatte kommer ut i den nye institusjonen.

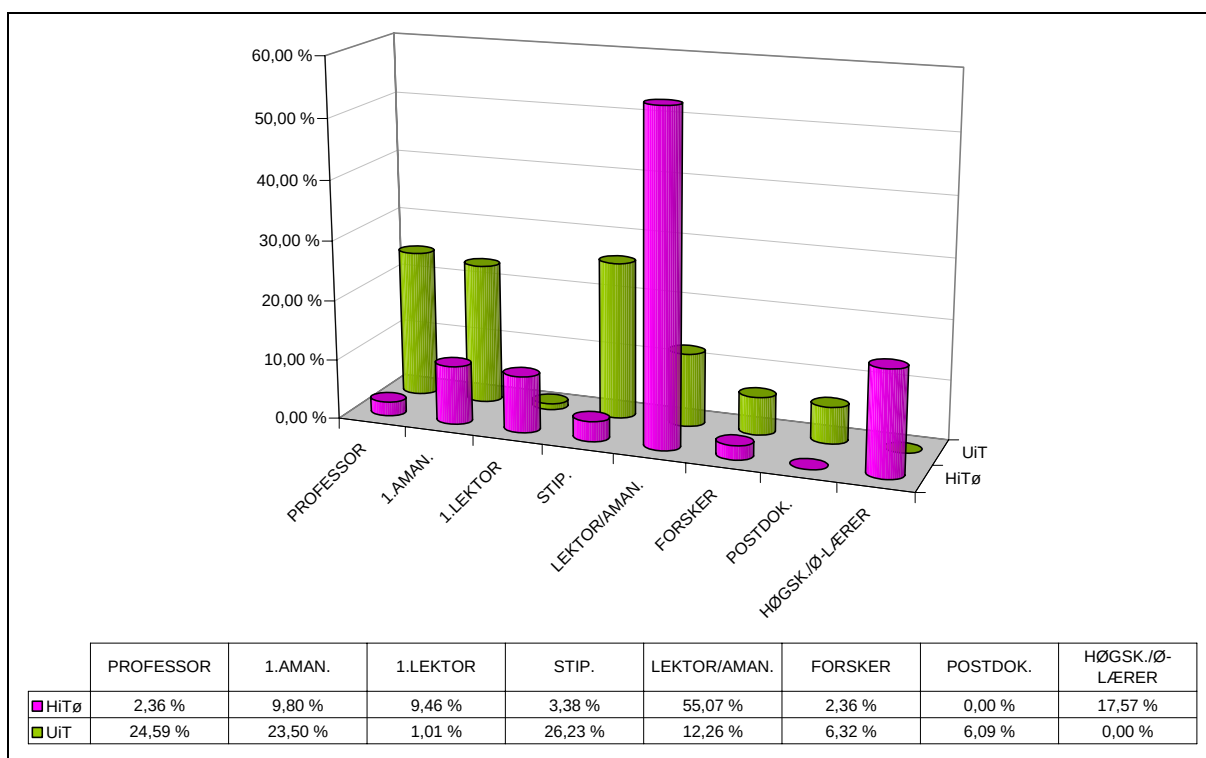
Spørsmål 2

Hvilke stillingskategorier skal benyttes i den nye institusjonen, og hvilke prinsipper skal gjelde for tildeling av forskningstid?

Lov om universiteter og høyskoler, kap. 6 gjelder ansettelser. Det vises videre til at både tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven regulerer de ansattes arbeidsforhold. Nedenfor følger oversikter over både antall og andel i de ulike stillingskategorier ved begge institusjoner:



Figur 1: Antall tilsatte i faglige stillingskategorier



Figur 2: Andelen tilsatte i faglige stillingskategorier

Spørsmålet er hvorvidt denne sammensetningen av vitenskaplige stillinger vil være tilpasset den nye institusjonen?

Tjenestemannsorganisasjonene ønsker at det gis en garanti for at ingen vil bli oppsagt i forbindelse med fusjonen. **Styrene må vurdere hvorvidt alle ansatte kan gis en garanti om fortsatt arbeid.**

I utgangspunktet vil det være fornuftig å beholde de stillingsbetegnelser som pr. i dag benyttes ved UiT. HiTø har imidlertid uttalt at det er viktig å beholde stillingskategorien førstelektor. I NOKUT-sammenheng teller en førsteamanuensis og en førstelektor likt. Kompetansekravene er likeverdige, med forskjellig innrettet.

Mens kravene til førsteamanuensis er norsk doktorgrad eller tilsvarende/godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid, er kravene til førstelektor forskjellige i innhold, men tilsvarende i omfang. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillingen viser at kriterier for ansettelse i stilling som førstelektor bl.a. kan være:

(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

For Høgskolens profesjonsutdanninger utgjør stillingskategorien førstelektor et viktig kompetansetilfang og en viktig karrierevei. Disse utdanningene trenger undervisningspersonell med bred kompetanse innenfor profesjonsfeltet og med utpreget evne til å formidle dette til studentene. Kategorien førstelektor ivaretar disse behovene på en god måte. Innenfor profesjonsutdanningene vil det derfor fortsatt være et stort behov for denne stillingskategorien. For faglig ansatte med en bred interesse for profesjonsfeltet, utgjør førstelektorkategorien en interessant og spennende karrierevei som kan bygges ut til undervisningsdosent eller førsteamanuensis/professor.

Profesjonsutdanningene har også behov for den dybde og spisskompetanse som kategorien førsteamanuensis tilfører. I en ny institusjon, som skal balansere forskning og utdanning, vil det være behov for begge kategorier. Førsteamanuenser og førstelektorer kan på hver sin måte gi viktige bidrag i det nye universitetet.

Også her kommer spørsmål om likeverd inn. En førsteamanuensis ved UiT skal bruke ca 50 % av sin tid til forskning mens en førstelektor ved HiTø kan benytte inntil 30 % av sin tid til FoU-arbeid, dog etter søknad. En førstelektor ved UiT kan bruke 15 % av sin tid til forskning/utviklingsarbeid. Andelen forskning for de vitenskapelige ansatte ved UiT følger altså av stillingskategorien, mens forskningsandelen for HiTø-ansatte er begrenset oppad til 30 % og etter individuell søknad.

Spørsmålet er videre om forskningsandelen i den nye institusjonen skal knyttes til stillingsbetegnelsene, eller skal enhver måtte søke om forskningstid. Hvis ja, skal eksempelvis ansatte i de ulike stillingskoder kunne søke inntil 50 %?

Førsteamanuensis- og førstelektorstillingskategoriene beskriver ulike, men likeverdige faglige kompetanser. Høgskolen mener at den nye institusjonen skal nytte seg av begge stillingskategoriene. Ved tildeling av FoU-tid er høgskolen opptatt av kvalitet, relevans og tidligere produksjon. Prinsipielt kan alle faglige stillinger med forskningskompetanse tildeles fra 0 til 100% FoU-tid. Videre er Høgskolen opptatt av at det etableres kriterier og kulturer for tildeling av FoU-tid som dekker både grunnforskning og mer profesjons-/praksisrettet FoU-arbeid (inkl. kunstnerisk utviklingsarbeid).

Spørsmål 3

Hva skal profilen til det nye universitetet være? Hvordan synliggjøre satsingsområdene med utgangspunkt i forskningen?

I **Høgskolestyresak** nr. 38/06 er det uttalt at HiTø, i forbindelse med fusjonen, har forventninger om fortsatt bred tilnærming til FoU-området, hvor profesjons- og praksisnær FoU-aktivitet, aksjonsforskning og kunstnerisk utviklingsarbeid profileres på lik linje med disiplinært forankret forskningsaktivitet.

I **Strategidokument for UiT** i perioden 2006-2010 er hovedmålet innen forskning at UiT skal oppnå resultater av høy internasjonal kvalitet i forskning og faglig utviklingsarbeid og være i internasjonal front på utvalgte områder. UiT skal bidra til at nasjonal bredde i grunnforskningen blir ivaretatt.

I **Programerklæringen** er det uttalt at det nye universitetet skal være fremtredende i den nasjonale utvikling av nordområdene. Det er også sagt at forskningsaktiviteten i eksisterende fagmiljø med særlig relevans for nordområdene skal videreutvikles. Videre heter det at målet med sammenslåingen er å etablere et breddeuniversitet der grunnforskning og disiplinært forankret utdanning, sammen med praksisnær profesjonsutdanning og profesjonsforskning, får gode utviklingsvilkår innenfor samme institusjon. Programerklæringen synes å ta hensyn til ønskene fra begge institusjoner.

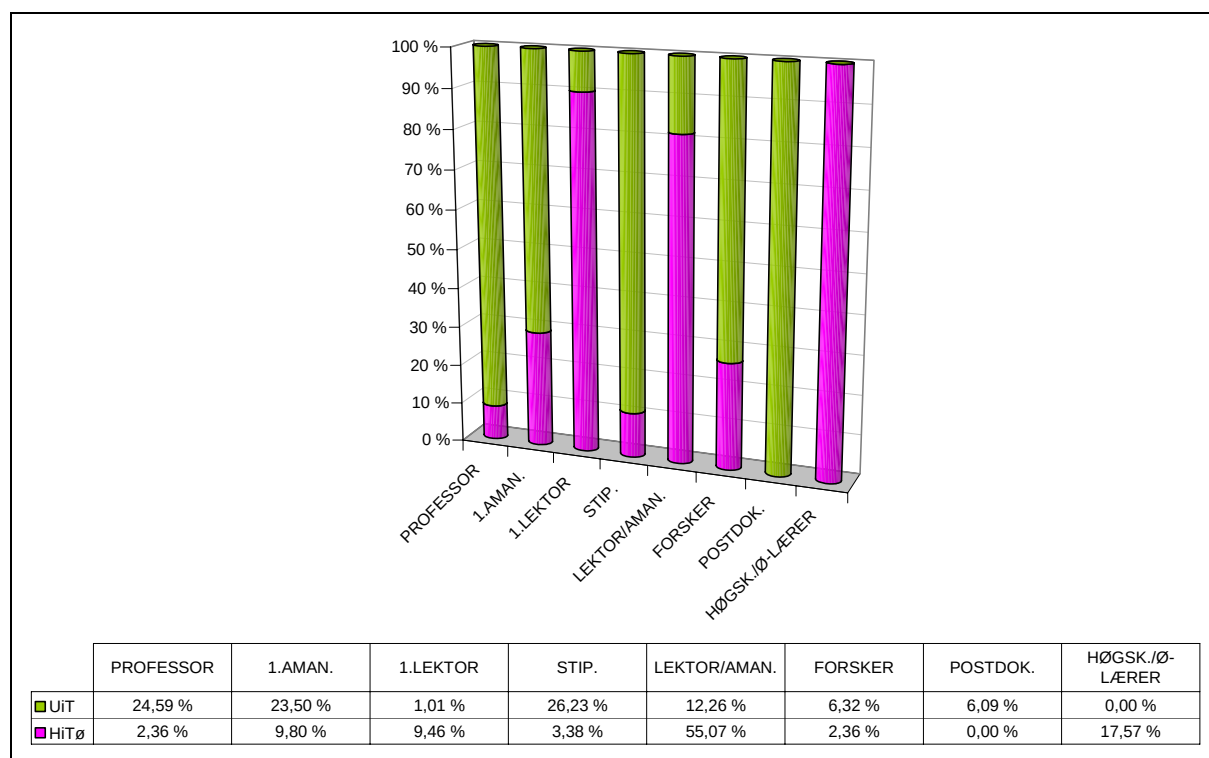
Men hva betyr dette i praksis? Hvis profilen i første runde defineres ut i fra nordområdesatsing og breddeuniversitet, med utvikling av nye studier og samtidig som forskningsaktiviteten i eksisterende fagområder på områder med særlig relevans for nordområdene skal videreutvikles, bør det formuleres konkrete problemstillinger som tas inn i de ulike tenkegruppene som er under etablering.

Hvilke samfunnsmessige utfordringer står nordområdene overfor? I hvilke fora defineres utfordringene? I Programerklæringen er det uttalt at fagporteføljen skal dekke behovene i samfunnet, samtidig som breddeuniversitetets kvaliteter opprettholdes. Hva menes med bredde i denne sammenheng? Programerklæringen peker på utvikling av nye kombinasjoner av studier, eksempelvis innen teknologi, økonomi, helsefag og kunsthøgskolen. Bør ikke den nye

institusjonen heller satse på spissing av kompetanse og bli god på noen utvalgte fagområder? Da utdanningen av fiskerikandidater startet opp ved NFH var denne anerkjent både inn- og utenlands som et enestående studium. NFH er nå i bevegelse mot andre fagsammensetninger hvor en profesjon ser seg om etter andre fagkombinasjoner og nye samarbeidspartnere. Hvilken relevans vil det eventuelle nye studiet ha i forhold til de samfunnsmessige behov?

Kompetanse i den nye institusjonen

La oss forutsette at de ansattes kompetanse har betydning for de framtidige satsningsområder. Man går inn i en fusjonsprosess med den kompetanse institusjonen har samtidig som målet er å etablere en ny institusjon hvor nye fagkombinasjoner både innen forskning og undervisning skal utvikles. Som det framgår av oversikten nedenfor er "styrkeforholdet" mellom de to institusjoner ujevnt. Det er utvilsomt at dette vil få betydning både i prosessen og for det endelige resultat.



Figur 3: Prosentvis fordeling på hver institusjon for den enkelte stillingskategori

Spørsmål 4

Hva er de beste sidene ved de to institusjoner, og til hvem ligger det å definere hva som skal inn i den nye institusjonen?

Hva er de beste sidene? Er det mangfold – antall studieprogram og forskning som favner vidt? Er det verdier som god undervisning og samfunnsnyttig forskning? Hvordan bringe de beste sider inn i en ny institusjon som skal ha en annen profil enn dagens profil ved de to institusjoner alene? Passer de

nåværende *beste sider* inn i den nye institusjonen, og vil de være best også der?

I Programerklæringen står følgende visjon for fusjonsprosessen:

"Vi skal skape et nasjonalt og internasjonalt kraftsenter for kompetanse, vekst og nyskapning i nordområdene."

Høgskolens visjon er:

"Profesjonshøgskolen i Nord – nærværende og nyskapende", med kjerneverdiene *nær, dyktig og skapende*.

UiTs visjon er:

"UiT skal være et internasjonalt ledende kunnskapsmessig kraftsenter og utviklingsaktør i nord, som forener kvalitet og relevans, spissforskning og faglig bredde", med verdigrunnlaget *åpenhet, engasjement, kreativitet og troverdighet*.

Hva legger institusjonene i begrepet "de beste sidene"? Eller: Hvilke sider er det institusjonene ikke vil ta med inn i den nye institusjonen, og hvordan unngå disse? Hva er institusjonen god på, og hva er mindre godt? Hvilke mål skal benyttes? Eksempelvis hvor god institusjonen er i forhold til NOKUT-forskriftens krav, ansattes kompetanse, kvalitetssikringssystemer?

Forutsatt at flere sett verdier er like ved de to institusjoner, er det uproblematisk å videreføre disse i en ny institusjon?

Hva med ulike verdier – hvordan bli enige om hva som skal videreføres? Avgjørende hvilke områder verdiene er knyttet opp mot – eksempelvis vil verdien av praksisnær undervisning stå sterkt hos begge parter mens fortsatt ulik bruk av stillingskategorier kanskje ikke er problemfritt.