

Saksbehandler: Chris Bull-Berg

Arkivreferanse: 2006/479 / 321

Fusjonsprosessen; avtale om medbestemmelse

Utvalg	Møtedato	Saksnr
Høgskolestyret	21.06.2007	40/07

Forslag til vedtak:

1. Dersom vilkårene for oppsigelse etter tjenestemannslovens §§ 9 og 10 foreligger, skal den ansatte primært tilbys annen likeverdig stilling, jfr. tjenestemannslovens § 12, 2 pkt. Dersom annen likeverdig stilling ikke er tilgjengelig, skal den ansatte tilbys annen passende stilling. (begrepet annen passende stilling forstås i denne sammenheng på samme måte som i tjenestemannslovens § 13)

Dette innebærer ingen begrensning i arbeidsgivers rett til omplassering etter tjenestemannslovens § 12.

Vedtaket gjelder fast ansatte og midlertidig ansatte med mer enn 4 års sammenhengende tjeneste (sterkt stillingsvern) hvis arbeidssituasjon blir berørt som en direkte følge av en evt. fusjon mellom Høgskolen i Tromsø og Universitetet i Tromsø.

Dette vedtaket omfatter ikke de interne prosesser vedr. nedbemanning og reduksjon av studieprogrammer som pågår ved begge institusjoner.

2. Styret tar utkastet til avtale om medbestemmelse til orientering og ber Høgskoledirektøren slutføre forhandlingene.

Saksutredning:

Utkast til avtale om medbestemmelse

På oppdrag fra Høgskoledirektøren og Universitetsdirektøren er det fremforhandlet et utkast til avtale om utøvelse av medbestemmelse etter Hovedavtalen. Avtaleutkastet er forhandlet frem mellom representanter for arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte fra begge institusjoner. Styrene er tidligere informert om dette arbeidet. Avtaleutkastet skal oversendes Kunnskapsdepartementet for endelig forhandling på sentralt nivå i overensstemmelse med Hovedavtalens § 2.

Partene er nå enige om utkastets innhold med ett unntak. De hovedtillitsvalgte ønsker en garanti mot oppsigelser som følge av en evt. fusjon.

Høgskoledirektøren/Universitetsdirektøren legger til grunn at en slik garanti evt. kun kan vedtas av de to respektive styrene. Uenigheten vil således ikke påvirke Kunnskapsdepartementets og de sentrale tjenestemannsorganisasjonenes forhandlinger og det er alene opp til styrene å bestemme om en slik garanti evt. skal gis.

Det ble holdt møte med Kunnskapsdepartementet 11. juni i år. Utkastet til avtale var et tema på møtet. Departementet anmodet om en endring i utkastet. Under punkt 7, drøfting og forhandling, ba departementet om at setningen i linje 3 og 4 slettes. Grunnen til dette er at utarbeidelse av stillingsplan ligger under arbeidsgivers styringsrett, og dette er et viktig prinsipp for departementet som de ikke ønsker å innskrenke gjennom en forhandlingsrett. Setningen er strøket over i avtalen som følger vedlagt. Strykningen må tas opp med de tillitsvalgte i arbeidsgruppen. Det antas at stillingsplan vil være gjenstand for drøftingsrett.

Det understrekes at avtalen primært er en avtale om medbestemmelse. Det vil bli fremforhandlet en egen omstillingsavtale for en evt. fusjon. Omstillingsavtalen vil bla. omfatte virkemidler for personalomstilling.

Utkast til avtale om medbestemmelse følger vedlagt.

Problemstilling

På felles arbeidsmøte den 26.4.2007 understreket styrene at fusjonen er begrunnet i faglige forhold og at nedbemanning ikke er et mål i seg selv. Det er en intensjon å gjennomføre fusjonen uten oppsigelser. Samtidig ga universitetsstyret og høgskolestyret klare signaler om at det ikke er ønskelig å gi en garanti mot oppsigelser i forbindelse med en evt. fusjon. Styrene var av den oppfatning at mulige oppsigelser er feil fokus. Utfordringen vil være å rekruttere ny kompetanse, både i forhold til å erstatte naturlig avgang og å dekke nye behov.

Gjennom arbeidet med utkast til avtale om medbestemmelse i forbindelse med en evt. fusjon, fastholder de tillitsvalgte ønsket om en garanti mot oppsigelser.

Tillitsvalgte fremholder:

- Dersom det er en intensjon å gjennomføre fusjonen uten oppsigelser, bør det være uproblematisk å gi en slik garanti.
- En garanti vil ha stor betydning for mange ansatte og den vil bidra til å redusere følelsen av utrygghet som en følge av fusjonsplanene.

Vurdering

Styret har ansvaret for økonomiforvaltning og organisering av Det nye universitetet. En garanti kan også være til hinder for en smidig og god organisering av den nye institusjonen.

Ulempene med å gi en garanti mot oppsigelser kan oppsummeres slik:

- En mulig merkostnad.
- En utfordring for organisasjonen å ha ansatte som kanskje ikke har en tilfredsstillende arbeidssituasjon.
- En begrensning av arbeidsgivers styringsrett.
- En diskusjon rundt rekkevidden av garantien.

Det går imidlertid an å se saken på en annen måte. Styret fremholder at oppsigelser er feil fokus. De ansattes representanter fremholder at ved ikke å gi en garanti mot oppsigelser kan styret paradoksalt nok oppnå nettopp det, nemlig at ansatte fokuserer på faren for oppsigelser med grunnlag i at arbeidsgiver ikke vil gi slik garanti.

Vil fordelene ved å gi en garanti likevel kan oppveie de ulempene de ansattes representanter påpeker.

Gevinsten ved å stille garantien vil være å redusere ansattes følelse av utrygghet. En garanti kan derfor bidra til rett fokus, slik styret ønsker seg.

Formålet med en garanti må være å sikre ansatte arbeid og lønn.

En evt. garanti mot oppsigelser må imidlertid ikke favne så vidt at den reduserer arbeidsgivers muligheter etter tjenestemannsloven for omorganisering og omplussing.

En garanti må også avgrenses til kun å omfatte oppsigelser som direkte følger av fusjonen.

Fordelene ved en garanti kan oppsummeres slik:

- En garanti skaper trygghet og bidrar til rett fokus.
- Antallet ansatte som vil bli dekket av en slik garanti vil sannsynligvis være et fåtall og kostnaden derfor liten.
- Hvis det stilles ”sluttpakker” til rådighet gjennom en omstillingsavtale, vil dette kunne være et godt alternativ.

Nærmere om innholdet i en evt. garanti

Tjenestemannsloven har følgende bestemmelse i § 12:

”...enhver tjenestemann er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten. Er vilkårene for oppsigelse eller avskjed etter §§ 9 eller 10 til stede, kan vedkommende i stedet pålegges å overta annen likeverdig stilling i virksomheten eller stå til rådighet for spesielle oppdrag.”

Betydningen av bestemmelsens 2. setning er at arbeidsgiver kan pålegge den ansatte å overta en annen likeverdig stilling under forutsetning av at vilkårene for oppsigelse foreligger. En evt. garanti må ikke legge begrensinger på denne muligheten. Flytting av arbeidsoppgaver og ansatte er et nødvendig virkemiddel for å gjennomføre en smidig fusjon, ikke minst i de tilfellene hvor vi har overlappende funksjoner.

En evt. garanti bør heller ikke frata arbeidsgiver muligheten for å kunne si opp en ansatt, men samtidig *tilby* den ansatte annen passende stilling, selv om den nye stillingen ikke nødvendigvis er likeverdig med den gamle, jfr. prinsippene om fortrinnsrett etter tjenestemannslovens § 13, hvor arbeidsgiver etter nærmere vilkår har en plikt til å tilby en oppsagt tjenestemann ”annen passende stilling”.

Begrepet ”annen passende stilling” er videre enn begrepet ”likeverdig stilling” og kan omfatte stillinger som ikke nødvendigvis er likeverdige med den gamle stillingen. Som en følge av dette kan arbeidsgiver heller ikke pålegge den ansatte å overta en slik stilling, men vil kunne fremsette dette som et tilbud.

I henhold til utkastet til ”avtale om medbestemmelse” vil de ansatte være sikret samme stillingstittel og lønn, også etter evt. endringer i arbeidsforholdet.

En garanti vil gjelde fast ansatte og midlertidig ansatte med mer enn 4 års sammenhengende tjeneste.

Britt Elin Steinveg
Høgskoledirektør

Chris Bull-Berg
Rådgiver

Vedlegg: Utkast til avtale om medbestemmelse

AVTALE OM UTØVELSE AV MEDBESTEMMELSE ETTER HOVEDAVTALEN I FORBINDELSE MED EN EVT. FUSJON MELLOM HØGSKOLEN I TROMSØ OG UNIVERSITETET I TROMSØ

1. Avtale om utøvelse av medbestemmelse ved en eventuell fusjon av Høgskolen i Tromsø og Universitetet i Tromsø

Høgskoledirektøren og de hovedtillitsvalgte ved Høgskolen i Tromsø (HiTø) og universitetsdirektøren og de hovedtillitsvalgte ved Universitetet i Tromsø (UiT) har i drøftingsmøter xxxxxxxx blitt enige om at følgende enslydende utkast til avtale om rammeverk vedrørende utøvelsen av medbestemmelse og hovedprinsipper for personalomstilling ved en eventuell fusjon av høgskolen og universitetet.

2. Bakgrunn og formål

I felles styreseminar mellom Høgskolen i Tromsø og Universitetet i Tromsø 23.mars 2006 ble administrasjonene ved de to institusjonene bedt om å utarbeide bakgrunnsmateriale for en fusjonsprosess.

Styrene har vedtatt en felles programerklæring som skal synliggjøre visjonen for Det nye universitetet.

Ved brev av 20.12.2006 fra Kunnskapsdepartementet til UiT og HiTø uttaler departementet at de ser det hensiktsmessig at partene lokalt utarbeider og drøfter et utkast til avtale om medbestemmelse i forbindelse med en eventuell fusjon.

Formålet med denne avtalen er å tilrettelegge for en god, effektiv og rasjonell gjennomføring av en evt. sammenslåingen av HiTø og UiT og angi prinsipper for hvordan omstilling skal gjennomføres, jfr. avtalens pkt. 9.

Avtalen skal gi regler for hvordan informasjons- og medbestemmelsesordningene skal virke slik at det er avklart hvilke forpliktelser partene har overfor hverandre og hvem som skal ivareta partsrollene.

Siktemålet med avtalen er videre å ta vare på den enkelte ansatte og sikre trygghet og forutsigbarhet under fusjonsprosessen. Avtalen skal bidra til å skape tillit og sikre likebehandling for ansatte som berøres av fusjonen.

Dette skal skje gjennom medbestemmelse og rettigheter i henhold til lov- og avtaleverket og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeid i statlig sektor.

Den enkelte medarbeider har også selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta aktivt i både fusjonsprosessen og i gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

3. Hovedprinsipper

Avtalen bygger på bestemmelsene i Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA), sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstilling i staten, Regjeringens intensjonserklæring av 26.05.92 om omstilling under trygghet, Lov om statens tjenestemenn (Tjml.) og tilpasningsavtalene for Høgskolen i Tromsø og for Universitetet i Tromsø,

Denne avtalen begrenser derfor ikke de rettigheter som er forankret i lover, forskrifter og det øvrige avtaleverk. Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i den forestående sammenslåingsprosessen.

Fusjonen skal gjennomføres slik at hensynet til trygghet og forutsigbarhet for de ansatte ivaretas. NTL/FF: Ingen skal sies opp som følge av fusjonen.

Arbeidsgiver: Det er en intensjon at fusjonen skal gjennomføres uten oppsigelser.

Fusjonsprosessen skal være preget av god informasjon og god personalbehandling, og det skal sørges for at den enkeltes rettigheter ivaretas.

En god og effektiv fusjon/omstilling må sikres gjennom at partene bidrar positivt i den felles prosess som fusjonen innebærer.

Institusjonene plikter å sikre likebehandling av kvinner og menn i saker vedrørende omstilling. Dersom den enkelte ansatte, som blir berørt av omstilling som følge av fusjonen, hevder at det foreligger brudd på dette prinsipp, kan saken bringes inn for institusjonens organ for likestillingsspørsmål, som avgir uttalelse i saken før beslutning fattes.

4. Arbeidsgivers utredningsplikt

Høgskoledirektøren og universitetsdirektøren har ansvar for at det så tidlig som mulig informeres om planlagte omstillinger som følger av fusjonen.

Direktørene har også ansvar for å utrede og synliggjøre hvilke konsekvenser eventuelle omstillinger vil få for de ansatte, herunder organisatoriske endringer, hvilke funksjoner og arbeidstakere som blir berørt.

5. Medbestemmelse – parter og ansvar

Medbestemmelsen utøves av de tjenestemannsorganisasjonene som har rettigheter etter hovedavtalen ved de enkelte institusjoner.

Arbeidsgiversiden representeres av høgskoledirektøren og universitetsdirektøren.

Høgskoledirektøren og universitetsdirektøren skal påse at fusjonsprosessen skjer i henhold til lov- og avtaleverkets bestemmelser.

Høgskoledirektøren og universitetsdirektøren skal sørge for at oppgaver knyttet til fusjonsprosessen blir ivarettatt, og for at det ytes bistand og rådgivning overfor de enkelte enheter under fusjonsprosessen.

Direktørene kan delegere til ledere ved enhetene å forestå informasjonsoppgaver samt iverksetting og gjennomføring av vedtatte tiltak. Direktørene kan nedsette arbeidsgrupper som gis nærmere definert ansvar for planlegging og gjennomføring av fusjonsprosessen. De tillitsvalgte har rett til representasjon i slike grupper.

Når avgjørelse er tatt, skal fusjonsprosessen gjennomføres innenfor en fastsatt tidsplan for å ivareta og avklare den enkeltes situasjon uten forsinkelser.

6. Informasjon

Informasjon om planer om omstillingstiltak i forbindelse med fusjonen skal gis til de hovedtillitsvalgte så tidlig som mulig i prosessen. Arbeidsgiver og arbeidstaker har gjensidig informasjonsplikt.

Arbeidsgiver har ansvar for, og skal i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene, utarbeide informasjonsopplegg for de ansatte om fusjonsprosessene. Informasjonsopplegget skal dekke perioden forut for selve fusjonen, selve fusjonsperioden og tiden etter at fusjonen er gjennomført.

Det vises i denne sammenheng til kommunikasjonsplan vedtatt av styrene i møter 26.4.2007.

Arbeidsgiver har i fusjonsprosessen også et spesielt ansvar for å informere alle ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler. Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen når alle ansatte, også de som er i permisjon.

Saksdokumenter, referater, rapporter og vedtak i styringsorganer, både sentralt og lokalt, skal være tilgjengelig for tjenestemannsorganisasjonene sentralt i institusjonene gjennom felles hjemmeside. De tillitsvalgte kan når som helst i løpet av fusjonsprosessen be om å gjøre seg kjent med de dokumenter som har betydning for saker knyttet til prosessen, jfr.

Hovedavtalens § 11, nr. 3.

Arbeidsgiver har et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt informert i saker av stor betydning for de ansatte, spesielt i forbindelse med omstilling. Det vises til Hovedavtalens § 11, nr. 6.

Den enkelte ansatte har også selv et ansvar for å innhente informasjon. Det vises særlig til hjemmesiden for fusjonen <http://uit.no/fusjonsprosessen/>

- a) Informasjon om planlagte omstillinger som får konsekvenser for de ansattes tilsettingsforhold skal rettes mot alle ansatte. Slik informasjon skal gis senest når det foreligger forslag til behandling i institusjonens styre.
- b) Dersom fusjonen innebærer at ansatte må bytte arbeidsplass til et annet sted på Tromsøya, f. eks. fra Breivika til Mellomveien, plikter arbeidsgiver å informere de berørte om dette i god tid.

- c) Når det fremmes forslag for institusjonens styre eller senest når det er fattet vedtak om fusjon, skal det sendes ut informasjon til alle ansatte. I tillegg legges slik informasjon ut på den felles hjemmeside.
- d) Det skal etableres møteplasser for alle ansatte i form av allmøter/symposier som skal gi anledning til dialog og tilbakemeldinger.

7. Drøfting og forhandling

Avgjørelse om organisasjonsendring og omstilling som følge av det, tas av institusjonenes styrer og skal drøftes med institusjonens hovedtillitsvalgte før styrebehandling. Drøftingsreferat skal følge saken til styrende organ. ~~Fastsettelse av stillingsplan som følge av vedtaket er forhandlingsgjensstand.~~ Iverksettelse av omstillingsvedtak er administrasjonens ansvar.

Forslag til omstillingstiltak skal drøftes med de hovedtillitsvalgte før styrebehandling, og referat skal følge saken til styrende organ.

8. Omstillingsavtale

Partene er enige om at det skal inngås en egen omstillingsavtale for fusjonsprosessen. Denne avtalen skal bl.a. bygge på departementets veiledning og retningslinjer vedrørende personalpolitikk ved omstillingsprosesser.

En omstillingsavtale bør være klar så snart som mulig, senest på det tidspunkt en evt. fusjon er vedtatt av Kongen i statsråd.

Partene er enige om at en omstillingsavtale blant annet skal innholde følgende:

- Informasjonsrutiner
- Lov- og avtaleverk
- Beskrivelse av retten til å følge egne arbeidsoppgaver
- Beskrivelse av plikten og grensen for å godta omstillinger
- En beskrivelse av retten til å beholde sin lønn dersom en ansatt omplasseres til en lavere stilling.
- Kartleggingsamtaler
- Bestemme kriterier når flere har rett til samme stilling
- Regler om kunngjøring
- Beskrive innplassering i ny stilling/nye arbeidsoppgaver
- Definere arbeidsgivers plikt til å sørge for og bære kostnadene av kompetanseheving/kompetanseendring
- Virkemidler ved omstilling
- Evaluering og oppfølging av omstilling

I forbindelse med eventuelt vedtak om fusjon skal det vurderes å inngå egne avtaler om ekstra frikjøpsressurser for tillitsvalgte ved høghskolen og universitetet.

De tillitsvalgte er en viktig ressurs i fusjonsprosessen. Tillitsvalgte må trekkes inn i prosessen og brukes aktivt, i både formelle og uformelle fora. De tillitsvalgte har også en viktig oppgave i å bistå med å informere sine medlemmer om arbeidet i fusjonsprosessen.

9. Tvisteløsning

Dersom forhandlinger etter Hovedavtalen ikke fører frem til enighet mellom de lokale parter innen en måned fra krav ble fremsatt eller spørsmålet ble tatt opp til behandling, kan hver av partene kreve at det aktuelle forhandlingsspørsmålet avgjøres i tråd med reglene i Hovedavtalens § 17.

10. Avtalens varighet

Denne avtale gjelder for perioden fra og med styrene ved Høghskolen og Universitetet evt. vedtar å sende søknad om fusjon til Kunnskapsdepartementet og fram til fusjonen er gjennomført og den nye institusjonen er etablert.



Saksbehandler: Asbjørn Bartnes

Arkivreferanse: 2006/479 / 321

Status for fusjon: Utkast til beslutningsgrunnlag og søknad, samt mandat for strategigruppe utgått av styrene

Utvalg	Møtedato	Saksnr
Høgskolestyret	21.06.2007	43/07

Forslag til vedtak:

1. Styret tar sammensetning og arbeid i tenkegruppene til orientering.
2. Styret ber Høgskoledirektøren utarbeide utkast til søknad om fusjon til Kunnskapsdepartementet i tråd med den framlagte disposisjonen og de endringer som styret har foreslått.
3. Styret ber Høgskoledirektøren ferdigstille beslutningsgrunnlaget til styremøtet i oktober i tråd med den framlagte beskrivelsen og de endringer som styret har foreslått.
4. Styret vedtar mandatet for Strategigruppe utgått av styrene.

Saksutredning:

I denne saka får styret til orientering en kort gjennomgang av status i prosjektet med vekt på arbeidet i tenkegruppene. Styret inviteres til å diskutere utkast til eventuell søknad om fusjon til Kunnskapsdepartementet og utkast til beskrivelse av det beslutningsgrunnlaget styret vil få seg forelagt i møtet 18.10.2007. Videre bes styret vedta mandatet for ei strategigruppe utgått av styrene.

Arbeidet i tenkegruppene

Det er oppnevnt til sammen 11 tenkegrupper. Fem grupper er ei videreføring av de gruppene som blei oppnevnt i november 2006. Disse har fått delvis ny sammensetning og et presisert og konkretisert mandat med utgangspunkt i de innspillene gruppene leverte i februar. Alle gruppene er supplert med eksterne medlemmer. Gruppene er innafor følgende fagområder:

- Kunst- og kulturfag

- Økonomifag
- Lærerutdanning
- Medisin og helsefag
- Teknologiske fag

Fem nye tenkegrupper er oppnevnt med bakgrunn i de oppgavene en eventuell ny institusjon vil være pålagt etter *Lov om universiteter og høyskoler*. Gruppene er:

- Utdanning
- Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Formidling
- Regional utvikling (herunder etter- og videreutdanning)
- Randsonevirksomheten (herunder innovasjon og verdiskaping og kommersialisering av forskning)

Ei ellefte gruppe skal vurdere modeller for studentdemokrati og forslag til hvordan studentene kan organisere seg innafor ramma av en eventuell ny institusjon.

Til orientering er det lagt ved en oversikt over medlemmene i tenkegruppene.

Alle tenkegruppene er invitert til et samla, kreativt krafttak 19. og 20.6. Arbeidet organiseres her i form av en dialogkonferanse, hvor hver gruppe skal besvare et sett spørsmål relatert til sine ansvarsområder. Prosessen gjennomføres med bistand fra U-vett ved UiT.

Hensikten med arbeidet i tenkegruppene er å få konkrete forslag og innspill til organisering av fagområder og grunnleggende tilnærminger til hvordan en eventuell ny institusjon kan løse sine lovpålagte oppgaver. Tenkegruppens bidrag skal bearbeides av sekretariatet i samarbeid med Statskonsult og legges fram for strategigruppa utgått av styrene (se nedafor).

I forbindelse med dialogkonferansen inviteres ansatte og studenter ved UiT og HiTø til et åpent møte med foredrag om organisering av høyere utdanning og forskning og mulighet for fri meningsutveksling.

Utkast til disposisjon for søknad om fusjon

Vedlagt er et utkast til disposisjon for en eventuell søknad om fusjon som skal oversendes Kunnskapsdepartementet dersom styret fatter vedtak om det i møtet i oktober. Det er lagt opp til at det arbeides intensivt med søknaden til høsten, og Høgskoledirektøren ønsker allerede nå å invitere styret til en diskusjon om innholdet i søknaden.

Universitetsdirektøren, høgskoledirektøren og prosjektleder hadde 11.6. møte med Kunnskapsdepartementet. Hensikten med møtet var å få tilbakemeldinger på hvilke kriterier departementet vil legge til grunn i behandlinga av en eventuell søknad. Til møtet fikk departementet oversendt et utkast tilsvarende det styret finner vedlagt.

Hovedinntrykket fra møtet er at departementet finner utkastet dekkende med hensyn til hvilke forhold de forventer at søknaden belyser. Departementet ønsket utdyping av noen forhold som er innarbeida i det utkastet som er vedlagt her. For det første er det behov for å synliggjøre de økonomiske og administrative konsekvensene av en fusjon. Dette temaet er framheva med et

eget kapittel i utkastet. For det andre ønsker departementet at forholdet til akkreditering av den nye institusjonen er klargjort. Dette er også innarbeida i utkastet i form av et eget kapittel.

Utkast til beskrivelse av beslutningsgrunnlaget

Vedlagt er utkast til beskrivelse av det beslutningsgrunnlaget styret vil få seg forelagt til møtet i oktober, hvor beslutning om å søke fusjon skal tas. Høgskoledirektøren inviterer styret til å diskutere innholdet i beslutningsgrunnlaget.

Søknaden om fusjon, med de momentene som inngår her, er også en del av beslutningsgrunnlaget.

Oppnevning av strategigruppe utgått av styrene

Høgskolestyret ga i styremøtet 27.4.2007 tilslutning til å videreføre arbeidet i tenkegruppene. Samtidig har styret påpekt behovet for at noen ivaretar den overordna, strategiske tenkinga i forhold til hvilken profil en eventuell ny institusjon skal ha, og forholder seg på et strategisk nivå til de mange innspillene som kommer fra tenkegruppene. På denne bakgrunnen har rektor oppnevnt medlemmer til ei strategigruppe utgått av styrene for Høgskolen og Universitetet.

Strategigruppas sammensetning

Strategigruppa utgått av styrene har slik sammensetning:

Fra UiT:

- Rektor Jarle Aarbakke
- Prorektor Gerd Bjørhovde
- Universitetsdirektør Lasse Lønnum
- Styremedlem Heidi Meland¹
- Styremedlem Peter Arbo
- Styremedlem Øyvind Johnson²

Fra HiTø

- Rektor Ulf Christensen
- Prorektor Toril Hansen
- Høgskoledirektør Britt Elin Steinveg
- Styremedlem Tove Leming
- Styremedlem Herbjørg Valvåg
- Styremedlem Andreas B. Øvringmo²

Medlemmene av strategigruppa er oppnevnt for perioden fram til beslutning om å sende søknad om fusjon er tatt, etter planen 18.10.2007.

Prosjektleder for fusjonsprosessen er gruppas sekretær, og gruppa vil behandle saker etter innstilling fra sekretariatet.

Strategigruppas mandat

Gruppa hadde sitt første møte 25.5.2007 og diskuterte mandat og arbeidsform. Med bakgrunn i gruppas diskusjon foreslår Høgskoledirektøren at strategigruppa gis følgende mandat:

Strategigruppa utgått av styrene skal:

1. Fastslå overordna prinsipper for fusjonen og fusjonsprosessen.

¹ Opprinnelig var styremedlem Jørgen Fossland oppnevnt i gruppa, men han ønsker å fratre i forbindelse med overgang til ny stilling.

² De to studentrepresentantene blei oppnevnt etter gruppas første møte, som følge av utvidelsen av gruppas mandat.

2. Gi overordna føringer og prinsipper for innholdet i søknaden, med vekt på beskrivelse av Det nye universitetets profil.
3. Gjøre utvalg og prioritering av modeller som foreslås av tenkegruppene
4. Fastslå overordna profil og satsingsområder for det nye universitetet.
5. Være ”redaksjonskomite” for søknaden før den går til styrebehandling.

Konsekvenser for framdriftsplanen

I framdriftsplanen er det lagt opp til at det skal føres drøftinger om et omforent grunnlag for fusjonen og fusjonsprosessen. Styret skulle oppnevne utvalg til å gjennomføre drøftingene i juni-møtet. Strategigruppa var da ikke med i framdriftsplanen. Gitt strategigruppas sammensetning og mandat vurderer Høgskoledirektøren det slik at strategigruppa kan erstatte det foreslåtte drøftingsutvalget og at behovet for å oppnevne medlemmer til dette utvalget bortfaller.

Kartlegging av personalressurser

Kartlegginga av de samla personalressursene ved Høgskolen og Universitetet pågår, og resultatet av denne kartlegginga vil være et viktig verktøy for strategigruppa i vurderinga av de ulike modellene som foreslås.

Kartlegginga gjennomføres i form av en individuell spørreundersøkelse som er sendt alle ansatte ved de to institusjonene. Svarene fra den enkelte ansatte kombineres med opplysninger fra lønns- og personalsystemet.

Svarfristen ved Høgskolen gikk ut 9.6. Ved Universitetet er svarfristen satt til 18.6. Det lar seg ikke gjøre å legge fram resultatene av kartlegginga til dette møtet.

Vedlegg: 3

Medlemmer av tenkegruppene

Teknologifag

- Dekan Hans Petter Kvaal, HiTø er gruppas leder
- Høgskolelektor Tor Schive, HiTø
- Studieleder Bjørn Batalden, HiTø
- Instituttleder Olaf Styrvold, UiT
- Instituttleder Jens E. Eliassen, UiT
- Prodekan Gunnar Hartvigsen, UiT
- Førstemanuensis Olav Gaute Hellesø, UiT
- Student Stig-Erik Jensen, HiTø
- Utdanningsrådgiver Ann-Kristin Edvardsen, NHO, Troms
- Adm. dir. Truls Mølmann, Barlindhaug A/S
- Adm. leder Ståle Sigersvold, HiTø er gruppas sekretær

Økonomifag

- Professor Terje Vassdal, UiT er gruppas leder
- Professor Kjell Arne Røvik, UiT
- Professor Derek Clark, UiT
- Førstemanuensis Henriette Nazarian, UiT
- Høgskolelærer Vidar Alvarstein, HiTø
- Prodekan Terje F. Olsen, HiTø
- Student Jan Torger Strøm, UiT
- Adm.dir. Rune Erland Hansen, Bedriftskompetanse, Tromsø
- Statsautorisert revisor Kjell Straumsnes, KPMG, Tromsø
- Konsernbanksjef Svein Randa, Strategi og utvikling, Sparebank1 Nord-Norge, Tromsø
- Kontorsjef Inger Janne Johansen, UiT er gruppas sekretær

Lærerutdanning

- Dekan Vibeke Lundby, HiTø er gruppas leder
- Høgskolelektor Mia Lervik, HiTø
- Høgskolelektor Torbjørn Isaksen, HiTø
- Førstemanuensis Tone Skinningsrud, UiT
- Professor Toril Swan, UiT
- Stipendiat Annelise Brox Larsen, UiT
- Student Guro Fosse, HiTø
- Utdanningsdirektør Ingrid Hernes, Fylkesmannen i Troms
- Hovedtillitsvalgt Randi Ovesen, Utdanningsforbundet i Troms
- Konsulent Vivian Nilsen, HiTø er gruppas sekretær

Medisin og helsefag

- Dekan Toralf Hasvold, UiT er gruppas leder
- Professor Tore Sørli, UiT
- Professor Joar Vittersø, UiT
- Dekan Arnfinn Andersen, HiTø
- Førstelektor Britt Vigdis Ekeli, HiTø
- Høgskolelektor Anita Gudmundsen, HiTø
- Adm.leder Arne Eek, HiTø
- Representant fra Helse Nord
- Seksjonsleder Kristin Lagesen, UiT er gruppas sekretær

Kunst- og kulturfag

- Førstelektor Hilde Blix, HiTø er gruppas leder
- Førsteamanuensis Paul Wählberg, HiTø
- Dekan Håkon Stødle, HiTø
- Førsteamanuensis Liv Lundberg, UiT
- Universitetslektor Hege Olaussen, UiT
- Førsteamanuensis Yngvar Steinholt, UiT
- Student Linda Elisabeth Øvereng Iversen, HiTø
- Markeds- og informasjonssjef Tone Lein, Hålogaland Teater
- Adm. leder Anne Aagaard, HiTø er gruppas sekretær

Utdanning

- Professor Tove Bull, UiT er gruppas leder
- Prodekan Toril A. Larsen, HiTø
- Professor Nils-Erik Huseby UiT
- Førsteamanuensis Marit Allern, UiT
- Studieleder Inger J. Lurås, HiTø
- Student Eyvin Sommerseth, UiT
- Student Jan Marius Nyvoll, HiTø
- Rektor Helge O. Larsen, Høgskolen i Nesna
- Fylkesråd for kompetanse Pål Julius Skogholt, Troms Fylkeskommune
- Studiedirektør Tore Nesheim, HiTø er gruppas sekretær

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid

- Professor Curt Rice, UiT, er gruppas leder
- FOU-leder Pål Vegar Storeheier, HiTø
- Førsteamanuensis Nils-Eskil Johansen, HiTø
- Førsteamanuensis Tore Henriksen, UiT
- Stipendiat Yngve Antonsen, HiTø
- Forsker Marit Reigstad, UiT
- Professor Kirsti Koch Christensen, UiB
- Spesialrådgiver Elisabeth Bakkelund, Norges forskningsråd
- Kontorsjef Christin Kristoffersen, UiT er gruppas sekretær

Formidling

- Prodekan Anita Iversen, HiTø, er gruppas leder
- Kommunikasjonsdirektør Stein Gunnar Bondevik, UiT
- Informasjonsrådgiver Isabell H. Stabell, HiTø
- Konservator Ola Graff, UiT
- Redaktør Rita Tiller, HiTø
- Formidlingsansvarlig Sigmund Nasset, UiT
- Sigve Reiertsen Leland, student UiT
- Else Blixgård, student HiTø
- Fylkeskultursjef Ellen Østgård, Troms fylkeskommune
- Rådgiver Olav Skare, Norgesuniversitetet
- Arkivleder Else-Marie Robertsen, HiTø er gruppas sekretær

Regional utvikling

- Førsteamanuensis Turid Moldenæs, UiT, er gruppas leder
- Rådgiver Arne Rydningen, UiT
- Etterutdanningskonsulent Sigrid Mosli, HiTø
- Førsteamanuensis Eivind Bråstad Jensen, HiTø
- Prosjektleder Liv Cecilie Evenstad, Troms fylkeskommune
- Prosjektleder Tone Jakobsen, Kunnskapsparken i Rana
- Kontorsjef Cathrin Carlyle, UiT er gruppas sekretær

Randsonevirkksomheten

- Strategileder Jan Roger Iversen, Norut er gruppas leder
- Førsteamanuensis Ingvild Mikkola, UiT
- Forsker Anne Myhr, Norsk institutt for gen.øk. Forskningsparken
- Professor John Sigurd Svendsen, UiT
- Professor Oddmund Johansen, UiT (UNN)
- Professor Trond Jørgensen, UiT
- Ekstern koordinator Trine Lydersen, HiTø
- Administrerende direktør Wenche Poppe, TTONORD
- Prosjektleder Karl Kristian Hansen, TviBit, Tromsø kommune
- Studieleder Morten Sætran, UiT er gruppas sekretær.

Studentdemokrati

På grunn av nyvalg ønsker studentene at denne gruppa skal tre sammen først i begynnelsen av høstsemesteret. Representanter vil bli oppnevnt da.

Disposisjon for eventuell søknad om fusjon mellom Universitetet i tromsø og Høgskolen i tromsø

1. Innledning

Tromsø-modellen – en ny type utdannings- og forskningsinstitusjon som kombinerer det klassiske breddeuniversitetets oppgaver og profesjonsutdanningenes og de kortere, yrkesretta utdanningenes oppgaver – presenteres som et svar på de strategiske utfordringene institusjonene står ovafor, og som et strategisk grep som viser veg i en sektor som gjennomgår og står ovenfor omfattende endringer.

2. Bakgrunn

I denne delen av søknaden redegjøres det kort for bakgrunnen for fusjonsprosessen, med vekt på de erfaringer de to institusjonene har med samarbeid og de strategiske utfordringene institusjonene står ovafor.

- Et situasjonsbilde av HiTø i dag:
 - organisasjon
 - ressurser
 - rekruttering
 - planer
- Et situasjonsbilde av UiT i dag:
 - organisasjon
 - ressurser
 - rekruttering
 - planer
- Strategiske utfordringer
 - Et bedre samordnet studietilbud og sterkere og utfyllende fagmiljøer er viktig i den stadig hardere konkurransen om dyktige studenter og fagpersoner.
 - Økt konkurranse om forskningsmidler stiller krav til målrettet og samordnet bruk av ressurser til forskning og undervisning.
 - De ytre rammebetingelsene for universiteter og høyskoler er endret bl.a. gjennom felles lov om styring, ledelse og organisering.
 - Den langsiktige utviklingen i nordområdene utfordrer oss til å bygge opp og videreutvikle sterkere forskningsmiljøer og undervisningstilbud som kan møte behov innenfor en rekke områder.
 - Internasjonalt ser vi gode eksempler på institusjoner som har tilsvarende bredde i fagtilbudet som det nye universitetet vil få. Vi vil være tidlig ute med dette i Norge.

3. Begrunnelse for fusjonen

I begrunnelsen for fusjonen beskrives det gevinstpotensialet de to institusjonene har ved å slå seg sammen i forhold til de strategiske utfordringene som er identifisert i *Bakgrunn*. Begrunnelsen for fusjonen er faglig og strategisk.

Gevinstene omhandles i denne sammenhengen i bred forstand. Hovedvekten vil være på en beskrivelse av *det faglige* gevinstpotensialet. Både kvantitative og kvalitative gevinster beskrives.

Særlig vektlegges følgende momenter:

- Det nye universitetet skal frembringe undervisning, forskning, formidling, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå. Bredden skal ivaretas samtidig som det skal satses målrettet innenfor områder av særlig betydning for landsdelen. Det nye universitetet vil stå sterkere i forhold til regionale, nasjonale og internasjonale oppgaver, særlig knyttet til utviklingen i nordområdene.
- Ved å samle ressurser og fagmiljø vil vi skape rom for økt strategisk handlekraft. En sammenslått og styrket institusjon i nord skal hevde seg bedre i konkurransen om studenter, studieplasser, medarbeidere, bevilgninger, forskningsmidler og samfunnets oppmerksomhet. Det nye universitetet skal gi muligheter for faglig eksperimentering og fornyelse.
- Det nye universitetet skal muliggjøre en mer helhetlig, overordnet styring og koordinering av det samlede studietilbudet i Tromsø. Det vil i første omgang særlig gjelde teknologifag, økonomiske fag, kunsthøgskolefag og lærerutdanning. Vi ser også store muligheter for utvikling av tverrfaglige tilbud og satsinger som kan fremme vår felles visjon.

Begrunnelsen for fusjonen tar utgangspunkt i fem overordna perspektiver:

- Kunnskapsperspektivet
 - hvordan fusjonen kan skape et studie- og forskningstilbud som på helt vesentlige måter er annerledes enn i dag
- Det interne perspektivet
 - hvordan fusjonen svarer til de strategiske utfordringer institusjonene står ovafor i dag
 - hvordan fusjonen kan bidra til at de samlede ressursene styres fra lavere til høyere prioriterte aktiviteter sammenliknet med et alternativ uten omlegging
- Det eksterne perspektivet
 - hvordan fusjonen kan bidra til å skape positive samfunnseffekter
 - hvordan en fusjonert institusjon vil stå i forhold til de andre utdanningsinstitusjonene i landsdelen
- Brukerperspektivet
 - hvordan fusjonen vil påvirke holdninger til institusjonene fra studenter og andre brukere, med særlig vekt på rekrutteringspotensial
 - for studenter: påbygging til mastergrader og økt fleksibilitet i studietilbudet
 - for ansatte: større og sterkere fagmiljø med flere alternative karriereveier
 - hvordan en fusjonert institusjon kan imøtekomme behov fra nærings- og arbeidslivet i landsdelen
- Økonomiperspektivet
 - hvordan fusjonen bidrar til ei samordning av ressurser som gir grunnlag for mer undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid
 - hvordan en fusjonert institusjon med sterkere og større fagmiljø og en tydelig faglig profil vil nå bedre opp i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler

I tillegg beskrives det hvordan en ny institusjon kan være instrumentell i realiseringa av Regjeringas nordområdestrategi med vekt på blant anna følgende momenter:

- det internasjonale utdannings- og forskningssamarbeidet
- realisering av målsettinger på bestemte kunnskapsområder som marin biologi, miljø, jus, humanistiske fag m.m.
- samarbeid med nærings- og samfunnsliv i nord

4. Beskrivelse av Det nye universitetet

Dette kapittelet er via en beskrivelse av den nye institusjonen med vekt på:

- Utdanningstilbud
- Fagområder
- Profil og satsingsområder
- Visjon
- Organisasjon
- Ressurser, både økonomi og personell
- Bygg og infrastruktur

Beskrivelsen tar utgangspunkt i de fagområdene hvor HiTø og UiT forventes å ha størst gevinstpotensial ved ei sammenslåing. Disse områdene svarer til de fagområdene som er trukket fram i begrunnelsen for fusjonen. Her beskrives nye modeller for følgende fagområder:

- Teknologiske fag
- Økonomiske fag
- Kunst- og kulturfag
- Medisin og helsefag
- Lærerutdanning

Videre beskrives hvordan den nye institusjonen vil organisere og innrette seg for å løse sine lovpålagte oppgaver:

- Utdanning
- Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Formidling (herunder museumsvirksomhet)
- Regional utvikling (herunder etter- og videreutdanning)
- Innovasjon og verdiskaping med vekt på forholdet til randsoneinstitusjoner

5. Økonomiske og administrative konsekvenser, samt risikovurdering

I denne delen av søkanden tydeliggjøres de økonomiske og administrative konsekvensene som følger av de endringene som er beskrevet tidligere. Blant anna må følgende forhold beskrives:

- Hvordan gevinstene av en fusjon kan realiseres uten at det forutsettes økte rammer (det er ikke en søknad om finansiering)
- Hvordan finansieringsmodellen for Det nye universitetet kan legges opp, herunder tydeliggjøring av det forhold at det ikke forutsettes oppjustering til universitetssatser for den virksomheten som i dag drives ved Høgskolen
- Mulige konsekvenser for andre departement

Risikovurderinga inneholder ei vurdering av risiki knytta til realisering av målsettingene som er beskrevet for den nye institusjonen.

6. Forholdet til akkrediteringen

I møte med Høgskolen og Universitetet har NOKUT slått fast at en fusjon mellom UiT og HiTø ikke vil forutsette en institusjonsakkreditering som universitet. NOKUT vil forutsette at den nye institusjonen tilfredsstiller de krav som stilles til et universitet i henhold til *Forskrift om akkreditering av institusjoner*. NOKUT vil derfor ikke kreve en reakkreditering av institusjonsstatusen som universitet.

NOKUT har myndighet til å reakkreditere universitetenes/høgskolenes institusjonsstatus, men en slik reakkreditering ville ikke skje som følge av et fusjonsvedtak, men eventuelt være en del av en ordinær arbeidsprioritering fra NOKUTs styre.

En bekreftelse fra NOKUT bør legges ved søknaden.

7. Den videre prosessen

Søknaden avsluttes med en beskrivelse av den videre prosessen etter at søknad om fusjon er oversendt departementet og en plan for implementeringa av fusjonen og integrasjon mellom de to institusjonene. Beskrivelsen tar utgangspunkt i den vedtatte framdriftsplanen.

Når vedtak om å sende søknad om fusjon fattes, opprettes det en prosjektorganisasjon (i praksis ei statusendringen av dagens sekretariat) med ei styringsgruppe som begynner planlegginga av fusjonsprosessen. Forutsatt et positivt utfall av behandlinga i Kongen i statsråd, starter implementeringsarbeidet. Målet er at den nye institusjonen etableres per 1.1.2009.

I framdriftsplanen påregnes det svar på søknaden i løpet av våren 2008. Vi legger til grunn en kgl. res. som:

- oppretter et nytt universitet i Tromsø fra 1.1.2009
- gir fullmakter for et interimsstyre som fatter de nødvendige beslutninger i implementeringsfasen

Interimsstyret vil ta de nødvendige beslutninger i forhold til organisering, ledelses- og styringsstruktur, valg og tilsettinger etc.

Utkast til beskrivelse av styrenes beslutningsgrunnlag til styremøtet 18. 10.2007

I henhold til framdriftsplanen for prosessen, vedtatt i høgskolestyret og universitetsstyret 27.3.2007, skal de to styrene ta stilling til hvorvidt en søknad om fusjon skal oversendes i møte 18.10.2007. En eventuell søknad skal styrebehandles 15.11.2007 og overleveres Kunnskapsdepartementet innen utgangen av november 2007.

Hensikten med dette utkastet er å skissere det saksgrunnlaget som vil ligge til grunn for styrets beslutning i oktober. Punktvis beskrives de dokumentene og utredningene som vil utgjøre beslutningsgrunnlaget.

Eksempler og erfaringer

En fusjon mellom UiT og HiTø har mange sider, og det er en rekke eksempler i inn- og utland som er av interesse for saken. Beslutningsgrunnlaget skal beskrive et utvalg relevante erfaringer med bl.a. vekt på:

- Erfaringer med fusjoner mellom høyere utdanningsinstitusjoner
- Erfaringer fra institusjoner som tilbyr både tradisjonelle høyskoleutdanninger og rene akademiske disipliner på høyere grads nivå
- Erfaringer med alternative måter å organisere en utdannings- og forskningsinstitusjoner på

Dokumentasjon og vurdering av prosessen

Som grunnlag for beslutninga foreligger en dokumentasjon av prosessen fram til styrebehandling. Med dokumentasjonen følger ei vurdering av kvaliteten i prosessen med utgangspunkt i de prinsippene som er gitt i programerklæringa.

Premisser for fusjon

I forslaget til mandat for strategigruppa utgått av styrene får gruppa et ansvar for å slå fast overordna prinsipper for fusjonen. Prinsippene presenteres som en del av beslutningsgrunnlaget i form av en avtale mellom de to institusjonene hvor partenes forutsetninger og prinsipper for den videre prosessen er slått fast.

Avtale om medbestemmelse

Styret får seg forelagt avtale om medbestemmelse og forslag til omstillingsavtale.

Utkast til søknad til Kunnskapsdepartementet

Et ferdig utkast til søknad vil foreligge til egen styrebehandling og som en del av beslutningsgrunnlaget. Momentene som inngår i søknaden er blant anna:

- En beskrivelse av de strategiske utfordringene institusjonene står ovafor
- Begrunnelsen for fusjonen
- En beskrivelse av den nye institusjonens profil, satsingsområder, organisering og prinsipper for virksomheten

Beskrivelsen i søknaden er basert på tenkegruppens bidrag slik det er bearbeida av sekretariatet i samarbeid med strategigruppa og Statskonsult.

Et faktagrunnlag for vurdering av innholdet i søknaden

I tillegg til søknaden vil det foreligge et faktagrunnlag som belyser ulike sider ved de modellene og prinsippene som er foreslått i søknaden. Faktagrunnlaget består i ei utprøving av utvalgte modeller i forhold til de samla personalressursene ved de to institusjonene og en mulig finansieringsmodell for den nye institusjonene. Her inngår ei vurdering av realismen i ulike modeller og hvilke utslag ulike modeller gir i forhold til personalressurser og finansiering.

Beregning av kostnader

Det vil bli utarbeida ei beregning av de kostnadene en fusjon vil ha, med særlig vekt på:

- Kostnader knyttet til selve fusjonsprosessen
- Omstillingsvirkemidler
- Bygg
- Kompetanseheving
- Doble utgifter
- Investeringsbehov ellers

Beslutningsgrunnlaget vil også inneholde en beskrivelse av hvordan fusjonsprosessen kan tenkes finansiert.

Bygg

Ei egen utredning om bygg og lokalisering inneholder blant anna følgende momenter:

- En beskrivelse av den samla bygningsmassen
- Ei vurdering av konsekvenser for forvaltning av bygningsmassen (HiTø leier, UiT eier)
- Den enkelte institusjons planer og ei omforent prioritering av disse
- Risiko og kostnader forbundet med ei flercampusløsning

Risikovurdering

I fusjonsprosessen har styrene hatt et fokus på potensialet ved en fusjon. Et fullstendig beslutningsgrunnlag vil også inneholde en vurdering av forhold som krever ekstra oppmerksomhet, risikofaktorer og kritiske suksessfaktorer, herunder:

- Etablering av en felles kultur
- Etablering av en felles og kostnadseffektiv administrasjon
- Vilkårene for forskning
- Tilgangen på kompetanse – både ved nye satsninger og som en følge av naturlig avgang
- Praksisnær profesjonsutdanning
- Flercampusmodell
- Regional utvikling
- Kommersialisering
- Opprettholde en god oppmerksomhet på forhold utenfor Det nye universitetet, f. eks samarbeidet innenfor Nordlysalliansen og forholdet til de andre utdanningsinstitusjonene i landsdelen

Andre forhold

Dersom styret i møtet 18.10.2007 beslutter å oversende søknad om fusjon, vil styret i tillegg få til behandling følgende saker:

- Oppnevning av styringsgruppe for den videre prosessen
- Framdriftsplan for den videre prosessen
- Omstillingsavtale