



S 41-07

Til: **Universitetsstyret**
Møtedato: 6.september 2007
Arkivref.: 200602658-77/AIB/011.0

STATUS FOR FUSJONEN

I denne saken gis en status for fusjonsprosessen så langt. Styret inviteres dessuten til å diskutere et utkast til avtale om forutsetningene for fusjon. Utkastet er drøftet i strategigruppa, og det innstilles på at ledelsen kan ferdigstille avtalen etter avsluttende behandling i strategigruppa. Styret blir bedt om å gi rektor og universitetsdirektør fullmakt til å ferdigforhandle og undertegne avtalen.

Avtale om forutsetninger for gjennomføring av en eventuell fusjon

Styret har tidligere gitt signaler om at enkelte prosesser kan lukkes. Videre er betydningen av å få avklart de vanskelige spørsmålene understreket gjentatte ganger.

Strategigruppa er enig om at det er hensiktsmessig å gjøre dette i form av en avtale mellom partene, en avtale som regulerer forutsetningene for en fusjon. Dette vil klargjøre grunnlaget når styrene skal realitetsbehandle fusjonssaken 18.10.2007.

Utkast til avtale følger vedlagt.

Universitetsdirektøren gjør særlig oppmerksom på:

- Det er enighet om at navnet på den nye institusjonen blir "Universitetet i Tromsø" og at det skal utarbeides ny logo og grafisk profil.
- Det innføres en tidsavgrenset kvoteringsbestemmelse for et nytt universitetsstyre. Rektor og prorektor skal velges i par med en kandidat fra hver av de tidligere institusjonene. Dessuten skal også gruppene vitenskapelig ansatte og studenter være representert med minimum en representant fra hver institusjon. Ordningen avgrenses til å gjelde den første styreperioden på 4 år.
- Avtalen forutsetter at studentene samler seg i ett studentdemokrati.
- Avtalen legger føringer på lokaliseringen av det nye universitetet.
- Avtalen omhandler enkelte overordnede prinsipper for de ansatte, herunder en ambisjon om fleksibilitet vedr. fordeling av arbeidstid og bruk av stillingskoder.
- Avtalen har et eget punkt om rekruttering og kompetanseheving.
- Avtalen forutsetter at institusjonenes portefølje av studieprogram ryddes i forkant av fusjonen.
- Avtalen bestemmer den overordnede beslutningsmodellen for den videre fusjonsprosessen.

Styret inviteres til å komme med innspill til avtaleutkastet.

Arbeidet i tenkegruppene

Den 19. og 20. juni møttes 10 tenkegrupper til en dialogkonferanse hvor gruppene fikk i oppgave å besvare et sett spørsmål relatert til sine ansvarsområder. Sammendrag av de foreløpige svar er forelagt strategigruppa (se <http://uit.no/fusjonsprosessen/> og se under tenkegrupper). Gruppene har fått endelig frist til å levere sine svar 15. september. I etterkant av konferansen har alle grupper planlagt nye møter for å ferdigstille sine forslag, se vedlegg.

Tenkegruppa for studentdemokrati

Da det var vanskelig å samle studentene til dialogkonferansen 19. og 20. juni holder tenkegruppa for studentdemokrati sitt første møte fredag 31. august. Medlemmene er oppnevnt av studentstyret ved UiT og Studenttinget ved HiTø. Oversikt over medlemmer legges ved saken. Studentenes rettigheter og plikter følger av Lov om universiteter og høyskoler kapittel 4. I § 4-1 heter det at: studentene ved universiteter og høyskoler kan opprette et studentorgan for å ivareta studentenes interesser og fremme studentenes synspunkter overfor institusjonens styre. Tilsvarende kan studenter ved den enkelte avdeling eller grunnenhet opprette studentorgan for denne.

Gruppas mandat er å vurdere hvordan studentdemokratiet kan utvikles og organiseres i den nye institusjonen.

De endelige tilbakemeldinger fra tenkegruppene vil bli bearbeidet av sekretariatet og forelagt strategigruppa for prioriteringer i forbindelse med søknaden til departementet.

Personalundersøkelsen

Tiltross for purringer er det fortsatt under halvparten av de ansatte ved universitetet som har svart på personalundersøkelsen. Ved høyskolen har et flertall besvart, men også her er det er betydelig utfordring å få alle til å svare. Universitetsdirektøren har derfor pålagt de enkelte enheter selv å besvare undersøkelsen på vegne av de som ikke har svart så langt dette lar seg gjøre. Undersøkelsen er teknisk tilrettelagt for dette. Frist for arbeidet er satt til 15.9.2007.

Utredning om de ansattes rettigheter og plikter

Det er gitt en bestilling på en ekstern, juridisk utredning (advokatfirma Nakken, Rein, Hernæs, Øgland & Bråthen) om de ansattes rettigheter og plikter. Denne vil bli ferdigstilt i løpet av september 2007. Utredningen vil bli presentert og gjennomgått på et åpent møte for alle ansatte ved universitetet og høyskolen. Tillitsvalgte og personalledere vil bli særlig invitert.

Avtale om medbestemmelse

Avtalen om utøvelse av medbestemmelse etter Hovedavtalen er drøftet med organisasjonene ved begge institusjoner, og vil bli forhandlet ferdig av Kunnskapsdepartementet og de sentrale tjenestemannsorganisasjonene.

Arbeidet med en egen omstillingsavtale begynner i september 2007 og denne må til slutt godkjennes av universitetsstyret og høyskolestyret.

Symposier

Det forberedes to åpne møter (symposier) for universitets- og høyskolesamfunnet denne høsten. Ett møte viet forskningens vilkår (september) og ett viet regional utvikling og øvrige samfunnsaktørers forventninger til et nytt universitet (oktober).

Statskonsult

Statskonsult vil avslutte sitt arbeid med å kvalitetssikre prosessen, beslutningsgrunnlaget og søknaden om fusjon. Avtalen om bistand vil bli avsluttet som forutsatt pr. 18. 10.2007.

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar utkastet til avtale om forutsetninger for gjennomføring av en eventuell fusjon til orientering.
2. Rektor og universitetsdirektør gis fullmakt til å ferdigstille avtalen i overensstemmelse med styrets merknader.

Tromsø, 29.08.2007

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Lisbeth S. Trollvik
rådgiver

Vedlegg: 2

Fusjonsprosessen

mellom Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Tromsø



AVTALE MELLOM HØGSKOLEN I TROMSØ OG UNIVERSITETET I TROMSØ: FORUTSETNINGER FOR GJENNOMFØRING AV EN EVENTUELL FUSJON

1. Bakgrunn

Universitetsstyret og Høgskolestyret skal i møter 18.10.2007 ta endelig stilling til spørsmålet om institusjonene skal slå seg sammen gjennom en fusjon. Fusjonen skal skje mellom to likeverdige parter og skal skape en ny forsknings- og undervisningsinstitusjon i overensstemmelse med prinsippene i programerklæringen. Den nye institusjonen skal være et universitet.

Fusjonen innebærer at alle fakultet og avdelinger må være forberedt på organisatoriske endringer.

2. Navnet på institusjonen

Den nye institusjonen skal hete "Universitetet i Tromsø".

Det skal utarbeides ny logo og grafisk profil for den nye institusjonen.

3. Styrings- og ledelsesstruktur - organisering

3.1. Valg av styrings og ledelsesstruktur

Styrings- og ledelsesstruktur vedtas av interimsstyret, jfr. pkt. 10. Dersom den nye institusjonen velger ansatt rektor, gjelder punktene nedenfor så langt de passer.

3.2. Styresammensetning og valg

- Rektor og prorektor velges i par med en kandidat fra henholdsvis HiTø og UiT.
- For gruppen undervisnings- og forskerstillinger og studenter skal det gjelde en kvoteringsbestemmelse som sikrer representasjon fra begge de tidligere institusjonene.
- Disse to bestemmelsene avgrenses til å gjelde for første styreperiode på 4 år.

3.3. Administrativ ledelse

Prosedyrer for tilsetting i lederstillinger bestemmes i egen omstillingsavtale for fusjonen. Omstillingsavtalen utarbeides i samråd med organisasjonene.

Tilsetting i lederstillinger foretas etter kvalifikasjonsprinsippet. Det skal søkes å etablere en ny fellesadministrasjon på en slik måte at ansatte fra begge institusjoner er representert i lederstillingene.

Samme prinsipp tilstrebes for underliggende nivå.

3.4. *Organisering, valg, tilsettinger*

Interimsstyret bestemmer organiseringen av det nye universitetet, vedtar valgreglement og foretar tilsettinger.

3.5. *Studentdemokrati*

Det forutsettes ett studentdemokrati med virkning fra fusjonstidspunktet.

4. **Lokalisering**

Dagens institusjoner er lokalisert på flere plasser. Det er en ambisjon å samlokalisere den nye institusjonen på sikt. I mellomtiden gjelder følgende:

- Den nye institusjonen skal lokaliseres med tanke på faglige, administrative og økonomiske gevinster.
- Teknologibygget i Breivika skal prioriteres.
- Den nye fellesadministrasjonen legges til Breivika .

5. **Ansattes rettigheter og plikter**

5.1. *Andre rettigheter og plikter*

Ansattes rettigheter og plikter skal avklares i samarbeid med de ansattes organisasjoner i henhold til lov, hovedavtale og tariffavtale.

Det er en intensjon at ingen skal sies opp som en følge av fusjonen. Det vises i så måte til høgskolestyrets sak 40/07 og universitetsstyrets sak 29/07.

5.2. *Stillingskoder*

- Den nye institusjonen viderefører alle stillingskoder for undervisnings- og forskerstillinger, med unntak av stillingskoden høgskolelektor.
- Høgskolelektorene blir universitetslektorer fra og med tidspunktet for fusjonen.
- Høgskolelærere beholder stillingskoden, men kan gis annen funksjonstittel.

5.3. *Tid til forskning og faglig/kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning, formidling og innovasjon*

Den nye institusjonen har som ambisjon å øke den samlede innsatsen innenfor de fire viktigste satsningsområdene:

- *Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid*
- *Undervisning*
- *Formidling*
- *Innovasjon og regional utvikling*

Institusjonens ansatte er den viktigste ressurs for å oppnå dette. Det er derfor viktig at personal- og ansettelsespolitikken bidrar til at den enkelte ansatte får bruke sine evner og stimuleres til faglig utvikling innenfor de 4 prioriterte områdene. Dette skal blant annet oppnås gjennom variert bruk av stillingskoder og individuelle avtaler om fordelingen av arbeidstiden.

Inngåtte arbeidsavtaler videreføres, samtidig som det skal stimuleres til avtaler i tråd med ambisjonen ovenfor.

Etter drøfting med organisasjonene skal det etableres retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i tråd med dette. Førstelektorer skal gis rettigheter på nivå med førsteamanuenser, men med en innretning i samsvar med deres særlige kompetanse.

Universitetslektorer kan få tildelt tid til forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid.

5.4. Lønn m.m.

Ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av fusjonen (Med unntak for individuelle, midlertidige avtaler vedr. funksjonstillegg/lederlønn/B-tillegg). Institusjonenes lokalt fremforhandlede lønns- og personalpolitiske regelverk skal harmoniseres med virkning fra fusjonstidspunktet.

6. Rekruttering

6.1. Ansatte

Det skal etableres et eget strategisk rekrutterings- og kompetanseutviklingsprogram for den nye institusjonen. Programmet skal bidra til at universitetet opprettholder god kompetanse og utvikler god kvalitet i forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og undervisning. Programmet skal også bidra til å dekke det kompetansebehovet som vil oppstå de nærmeste år som følge av at ansatte går av med alderspensjon.

Ved nyrekruttering skal det etableres ordninger som stimulerer fleksibilitet og gode arbeidsforhold for å oppfylle den nye institusjonens strategiske målsettinger.

Det skal også utvikles en god seniorpolitikk med tanke på å ivareta den gode og viktige kompetansen seniorene innehar.

Det nye universitetet skal legge til rette for to karriereveier for faglig ansatte; førstelektor – dosent og førsteamanuensis – professor. Høgskolens førstelektorprogram videreføres for alle universitetslektorer og det skal etableres et eget dosentprogram.

6.2. Studenter

Arbeidet med rekruttering av studenter skal prioriteres. Det skal innen fusjonstidspunktet utarbeides en felles strategi for studentrekruttering og settes av ressurser for å oppnå dette.

7. Studieprogramportefølje

Universitetsstyret og Høgskolestyret skal innen 1.8.2008 fastsettes hvilke av de eksisterende studieprogram som skal videreføres inn i det nye universitetet med virkning fra studieåret 2009/2010.

8. Studentenes rettigheter

8.1. Studentdemokrati

Det forutsettes at dagens Studenttinget og Studentstyret slås sammen til ett felles organ og at studentrepresentasjonen i styrer, råd og utvalg velges av dette.

8.2. Studieprogram

Alle studenter har rett til å fullføre påbegynte studieprogram etter de regler som fremkommer av institusjonenes eksamens- og studieforskrifter på fusjonstidspunktet.

9. Finansiering

9.1. Budsjettfordelingsmodell

Det skal utarbeides en budsjettfordelingsmodell for den nye institusjonen som er basert på prinsippene i den nasjonale modellen med lokale tilpassinger som ivaretar den nye institusjonens satsingsområder, egenart og prinsippene i programerklæringa. Budsjettfordelingsmodellen skal vedtas av interimsstyret før fusjonstidspunktet.

9.2. Fusjonsprosessen

Fusjonsprosessen finansieres over institusjonenes ordinære budsjetter med en kostnadsfordeling på 75 % for UiT og 25 % for HiTø.

10. Organisering av den videre prosessen

Dersom høgskolestyret og universitetsstyret fatter vedtak om å søke om fusjon, organiseres det videre arbeidet som et prosjekt.

- For prosjektets fase 3, jfr. prosjektplanen, oppnevnes en styringsgruppe. Styringsgruppen oppnevnes av styrene og gis fullmakt til å fatte alle fortløpende beslutninger i prosessen. Vedtak som etter loven kun kan fattes av "styret selv", formaliseres gjennom vedtak i høgskolestyret og universitetsstyret. Styringsgruppen oppnevnes for perioden 1.1.2008 og fram til et evt. positivt vedtak av Kongen i statsråd om fusjon. Institusjonene skal ha likeverdig representasjon i styringsgruppen. Prosjektet skal gis et mandat.
- For prosjektets fase 4, jfr. prosjektplanen, (dvs. fra og med det tidspunkt et evt. endelig vedtak om fusjon er fattet av Kongen i statsråd og fram til det nye universitet formelt er etablert) oppnevnes et interimsstyre med samme sammensetning som styringsgruppen. Interimsstyret fatter alle beslutninger vedrørende etableringen av det nye universitetet, kun med formaliserte vedtak i høgskolestyret og universitetsstyret der loven krever dette.

11. Endringer i avtalen

Endringer i denne avtalen kan gjøres etter samstemmige vedtak i Universitetsstyret og Høgskolestyret.