

Universitetet XXXXX (NAVN)

**Et nytt universitet bygd på fusjon mellom
Universitetet i Nordland / Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag**

Felles plattform



**Til behandling 30. september 2015 i henholdsvis
Fellesstyret for Universitetet i Nordland og Høgskolen i Nesna
Styret for Høgskolen i Nord-Trøndelag**

Innhold

1.	Innledning.....	3
	Veien frem til beslutning.....	3
	Kjennetegn ved den nye institusjonen.....	3
2.	Mål og ambisjoner.....	4
	Overordnet mål for fusjonen.....	4
	Fremtidige muligheter og ambisjoner.....	5
3.	Forutsetninger for fusjonen	7
	Grunnleggende forutsetninger.....	7
	Ansattes rettigheter og plikter	7
	Studenters rettigheter.....	8
	Studieportefølje og studentrekruttering 2016/2017	8
	Studentsamskipnadene	8
4.	Navn, visjon og strategi	9
	Navn	9
	Visjon og strategi.....	9
	Faglig profil.....	9
5.	Styring og ledelsesstruktur – institusjonsnivå.....	10
	Styrets sammensetning.....	10
	Styring og ledelse av det fusjonerte universitetet – prinsipper	10
	Administrativ organisering	11
6.	Styring og ledelse på fakultetsnivå.....	12
	Fakultetsstruktur	12
	Fakultetsråd/styrer.....	13
	Tilsetting av dekaner, vise- og prodekaner	13
	Underordnet strukturer	13
7.	Utviklingsprosjekter.....	13
8.	Campusstrukturen.....	14
9.	Budsjettfordeling 2016.....	14
10.	Randsonen – tilknyttet virksomhet	14

1. Innledning

Veien frem til beslutning

I løpet av 2014 og 2015 har institusjonene behandlet strategier og iverksatt utviklingsprosjekter for å fremme institusjonell utvikling basert på kvalitet og robusthet. Ambisjonen om å bygge et nytt universitet er basert på dialog initiert av institusjonene. Etter styrevedtak i juni 2015 har det vært arbeidet med en felles fusjonsplattform. Av hensyn til posisjonering av det nye universitetet i et nytt nasjonalt UH-landskap, har arbeidet lagt til grunn at 1.1.2016 skal være fusjonstidspunktet.

Dette dokumentet presenterer først og fremst et omforent grunnlag for fusjon mellom Universitetet i Nordland/Høgskolen i Nesna (UiN/HiNe) og Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT). Dokumentet gir også utviklingsperspektiver for det nye universitetet.

Plattformen er beslutningsgrunnlaget for institusjonenes styrebehandling og beslutning om fusjon i styremøtene 30. september 2015. Styrebehandlingen skal beslutte fusjon, organisering, samt overordnede prinsipper og overgangsordninger. Grunnlagsdokumentet skal gi retning for videre arbeid for implementering av fusjonen.

Det er i dokumentet fokusert på de avklaringene som må være på plass for at styrene skal kunne fatte sine vedtak, og for å få en styringsdyktig institusjon fra og med 1.1.2016.

Forutsatt positive styrevedtak i begge styrer, vil institusjonene oversende vedtakene til Kunnskapsdepartementet for videre politisk behandling.

Kjennetegn ved den nye institusjonen

Det nye universitetet vil fra 1.1.2016 representere:

- En institusjon med alle faglige rettigheter tilhørende et universitet, dvs med muligheter til å bygge opp nye doktorgradsområder og nye masterprogram basert på gjeldende nasjonale kvalitetskriterier
- Et nasjonalt tyngdepunkt innen bioøkonomi, med nærhet til over 40% av Norges kystlinje, og landets største landbruksregion
- Norges tredje største lærerutdanningsinstitusjon med tett på 3500 studenter
- Norges fjerde største sykepleierfaglig miljø med tett på 1300 studenter på bachelornivå
- Et solid profesjonsfaglig utdanning- og forskningsmiljø til og med Ph.d-nivå, som imøtekommer flere av landets største utfordringer i fremtiden¹
- Norges tredje største handelshøgskolemiljø, med en tydelig profil innenfor innovasjon og entreprenørskap ², nordområdekunnskap og størst på MBA utdanninger i Norge
- 4 etablerte Ph.d utdanninger
- Internasjonalt orienterte fagmiljøer med etablerte fellesgrader og forskningssamarbeid med institusjoner blant annet i Russland, Ukraina og Slovakia.
- Nasjonalt ansvar for høyere utdanning og forskning innenfor sør- og lulesamisk språk og kultur

¹ SSB anslår for eksempel et underskudd på 40.000 lærere og 35.000 ansatte innen pleie og omsorgsfag innen 2025 ([SSB, 2014](#))

² «Norges mestpubliserende fagmiljø innenfor entreprenørskap (Damvad, 2011, s.11) og en av de mest siterte innen innovasjonsforskning (Damvad/DEA, 2013, s.84)».

- Nærhet til samfunns- og arbeidsliv, gjennom tilstedeværelse i en flercampusmodell i Nordland og Nord-Trøndelag
- Ledende på fleksible utdanningstilbud
- Samlet sett nærmere 12.000 studenter og 1.200 ansatte.

2. Mål og ambisjoner

Overordnet mål for fusjonen

Et nytt universitet som forener Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nord-Trøndelag og Høgskolen i Nesna vil ha ambisjoner om å bli ledende nasjonalt og internasjonalt på definerte fagområder, og toneangivende innen et bredere spekter av fagfelt med en tydelig regional forankring. Det nye universitetet blir en betydelig aktør innen forskning og høyere utdanning.

Grunnprinsipper som ligger til grunn for fusjonen:

- Gjensidig interesse for sammen å bygge et nytt universitet i Nordland og Nord-Trøndelag som gjennom sin profil, utdanning og forskning har sterk faglig relevans overfor det eksterne samfunn
- Sikre fundamentet som UiN har bygd universitetet på (4 Ph.d-er)
- Organisere det nye universitetet med utgangspunkt i partenes styrker (faglig og administrativt) og campusstruktur
- Gjennom hensiktsmessig faglig organisering styrke det nye universitetets forskningsbaserte posisjon i Nordland og i Nord-Trøndelag, nasjonalt og internasjonalt
- Rekruttere faglige og administrative ledere på høyest mulig nivå der dokumenterte lederegenskaper tillegges stor vekt

Det legges til grunn at det nye universitet skal:

- Bli mer faglig robust gjennom økt antall faglig ansatte med forskerutdanning og / eller professorkompetanse
- Rekruttere bedre til faglige stillinger innen prioriterte fagområder
- Bli mer attraktiv for studentene gjennom større bredde og dybde innen prioriterte fagområder og vedtatte fagområder
- Fortsette å utvikle engelskspråklige studietilbud, herunder joint-degree programmer både på bachelor-, master- og Ph.d-nivå
- Utføre forskning av nasjonal og internasjonal betydning
- Styrke seg innenfor de konkurranseutsatte programmene i NFR og EU
- Bli en mer synlig og foretrukket samarbeidspartner nasjonalt og internasjonalt innen forskning og utdanning på utvalgte fagområder
- Videreutvikle rollen som regional og nasjonal samfunnsutvikler
- Bidra til å videreutvikle regionen som en viktig framtidig verdiskapningsregion
- Bli en relevant leverandør av kompetent arbeidskraft både regionalt, nasjonalt og internasjonalt
- Være blant de ledende i sektoren på utvikling av fleksible tilbud og bruk av digitale verktøy i utdanninger

Stortingsmelding nr. 18 (2014-2015) «Konsentrasjon for kvalitet – strukturreform i universitet- og høyskolesektoren» har vært førende for arbeidet med fusjonsplattformen, der de 6 overordnede målene har vært:

- Utdanning og forskning av høy kvalitet
- Robuste fagmiljøer
- God tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet
- Regional utvikling
- Verdensledende fagmiljøer
- Effektiv ressursbruk

Stortingsmeldingen presiserer følgende 9 kriterier for kvalitet og robusthet som institusjonene vil bli vurdert ut fra:

- Årsverk i førstestillinger
- Søking til studier
- Gjennomføring av studiene
- Studentenes tidsbruk
- Publisering
- Eksterne forskningsinntekter
- Størrelse på doktorgradsutdanningene
- Internasjonal orientering
- Samspill og samarbeid

Fremtidige muligheter og ambisjoner

Både for UiN, HiNE og HiNT er det avgjørende at utviklingspotensialet og de mulige faglige synergiene ved fusjonen sikres.

I løpet av det siste halve året har det vært innledet dialog og samarbeid mellom fagmiljøene ved HiNT, UiN og HiNE. Basert på denne kontakten er det allerede iverksatt og under iverksettelse konkrete samarbeidstiltak. Eksempler på dette er følgende:

- Inngått avtale om oppstart av MBA i Nord-Trøndelag fra høsten 2016. Tilbudet vil bli gitt av fagpersoner både fra dagens UiN og HiNT.
- MPA tilbys i Nordland fra høsten 2016.
- Nordisk master i politiledelse i samarbeid med nordiske politidirektorater
- Samarbeid mellom trafikkklæruddanning og faggruppen innenfor logistikk og samferdsel – prosjekt finansiert av Veidirektoratet
- NFR søknad er utarbeidet i samarbeid mellom ledelsesmiljøet ved HiNT og Fakultet for Samfunnsvitenskap (FSV)

I tillegg til det iverksatte er det identifisert en rekke fremtidige mulighetsområder. Nedenfor nevnes eksempler på slike områder.

Utdanning

Etablere en ny og solid lærerutdanning (masterutdanning) fra 2017 som tilbyr spesialisering i de sentrale skolefagene. Dette krever avklaring av kompetansebehov og nødvendig ekstern rekruttering av faglige tilsatte med forskerkompetanse og professorkompetanse. Det samlede tilbudet innenfor lærerutdanning må synliggjøres gjennom en helhetlig plan for campusbaserte og samlingsbaserte tilbud.

Bygge ut lektorutdanning (8-13 år) innenfor flere skolefag. I dag tilbys lektorutdanning i samfunnsfag ved UiN, og det er gode muligheter til å tilby utdanning eksempelvis innenfor realfag og språk. Fusjonen vil muliggjøre flere gjennomgående utdanningsløp fra bachelorutdanning til Ph.d utdanninger.

Mulighet til å distribuere flere studietilbud i den samlede regionen. Eksempelvis vil vernepleierutdanning kunne gis i Nordland, og barnevern- og sosionomutdanning gis i Trøndelag. Nye masterstudier vil bli etablert.

Universitetet vil kunne ha en forsterket nasjonal posisjon som tilbyder av etter- og videreutdanning.

Forskning

Forskningsgrupper skal fungere på tvers av geografi, og skape større faglig tyngde og konkurransekraft i forhold til eksternt finansierte forskningsprosjekter mv. Større fagmiljø vil også være mer attraktive for samarbeid både nasjonalt og internasjonalt.

Universitetet vil også få bedre forutsetninger for å videreutvikle tverrfaglige/ flerfaglige forskningsmiljøer.

For å konkurrere om prestisjefylte forskningsprosjekter kreves bedre kompetanse om søknadsskriving, prosjektledelse mv. Dette vil være et satsningsområde, og det nye universitet vil opparbeide seg bedre muligheter for å lykkes på de konkurranseutsatte arenaer.

Nye mulige doktorgradsområder er identifisert, og over tid vil det være en ambisjon å utvikle og etablere nye fagområder.

Kompetanseutvikling

Universitetet skal fortsette oppbyggingen av førstestillingskompetanse, noe som igjen gir ansatte bedre muligheter for å gjennomføre doktorgrads- og professorkvalifiseringsløp innenfor de prioriterte fagområdene.

De faglige ambisjonene for det nye universitetet gir større attraktivitet ved rekruttering av høyt kvalifiserte medarbeidere.

Fleksibel læring/ læringsmiljø

Fleksible løsninger og aktiv bruk av teknologi vil være en forutsetning for å tilby framtidsrettede utdanninger med høy kvalitet innenfor flercampusmodellen.

Universitetet har et godt utgangspunkt for å være nasjonalt ledende gjennom de etablerte miljøene innenfor fleksibel læring ved både UiN, HiNT og HiNE.

3. Forutsetninger for fusjonen

Grunnleggende forutsetninger

1. Fusjonen skal skje mellom likeverdige parter og danne grunnlag for en ny utdannings- og forskningsinstitusjon.
2. Det nye universitetet skal være en utviklingsorientert organisasjon, og ha en fremtidsrettet organisering.
3. Organisering, styring og ledelse av den nye institusjonen skal bygge opp under den fusjonerte institusjonens visjon og strategi.
4. Universitetet skal ha gjennomgående faglig organisering med enhetlig ledelse som hovedprinsipp.
5. Den fusjonerte institusjonen planlegges som et flercampusuniversitet.
6. Universitetet skal tilby distribuerte og fleksible studietilbud.
7. Universitetet skal tilby de store profesjonsutdanningene bredt i regionen.
8. Studenter, ansatte og tillitsvalgte skal aktivt trekkes inn i arbeidet med en ny utdannings- og forskningsinstitusjon.

Ansattes rettigheter og plikter

1. En fusjon vil innebære organisatoriske endringer. Den organisatoriske løsningen og fusjonen skal i seg selv ikke medføre oppsigelse, eller at ansatte mot sin vilje må flytte fra en campus eller studiested til en/et annen.
2. Ansattes rettigheter og plikter avklares i samarbeid med de ansattes organisasjoner i henhold til lov og avtaleverk.
3. Prosedyre for tilsetting i faste administrative lederstillinger avklares og bestemmes i tråd med fremforhandlet omstillingsavtale, gjeldende Hovedavtale og Hovedtariffavtale.
4. Det utarbeides ny tilpasningsavtale for den fusjonerte institusjonen som skal legge til rette for at de ansattes medbestemmelse er tilpasset den nye organisasjonens struktur og virkemåte.
5. Ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av fusjonen. Individuelle, midlertidige avtaler vedrørende funksjonstillegg/lederlønn/B-tillegg/kronetillegg håndteres iht. avtaler.
6. Institusjonenes lokalt fremforhandlede lønns- og personalpolitiske regelverk skal revideres og vedtas for det nye universitetet med virkning tidligst mulig i 2016.
7. Vilkår for tildeling av FoU-tid skal gjennomgås, revideres og samordnes.
8. Det fusjonerte universitetet skal legge til rette for at alle ansatte gis mulighet til faglig utvikling og opplæring i tråd med mulige karriereveier. Det er samtidig en forpliktelse for de ansatte å utvikle egen kompetanse. Alle faglig ansatte skal ha gjennomført Uniped i løpet av 3 år etter tilsetting.
9. For faglige tilsatte gjelder i tillegg følgende:
Institusjonen viderefører alle stillingskoder for undervisnings- og forskerstillinger med følgende unntak:
 - Høgskolelektorer blir universitetslektorer fra og med tidspunktet for fusjonen.
 - Høgskolelærere beholder stillingskoden, men kan gis annen funksjonstittel.

Studenters rettigheter

Alle studenter har rett til å fullføre påbegynte studieprogram etter gjeldende studieplaner, og grad utstedes av den fusjonerte institusjonen etter fusjonstidspunktet.

Det forutsettes at studentorganisasjonene ved de fusjonerte institusjonene samordner seg og slår seg sammen til en felles organisasjon, med lokale undergrupper. Studentrepresentasjon i styrer, råd og utvalg forvaltes av dette organet. Den fusjonerte institusjonen skal legge til rette for et godt studentdemokrati på tvers av campuser og studiesteder.

Studieportefølje og studentrekruttering 2016/2017

Det nye universitetet utlyser alle studieprogrammer samlet for høsten 2016. For alle parallelle studieprogrammer skal det utvikle felles studieplaner fra høsten 2017. Den samlede studieportefølje for universitetet skal være bærekraftig og forvaltes helhetlig i den nye institusjonen fra 1.1.2016.

En felles markedsføringskampanje har som mål å øke rekrutteringen til de utlyste studier.

Studentsamskipnadene

Studentsamskipnadene oppfordres til å starte et felles arbeid for å sikre en helhetlig og god studentvelferd ved alle campus og studiested innenfor en felles organisasjon fra 1.1.2016.

4. Navn, visjon og strategi

Navn

Det er enighet om at det nye universitet skal få et nytt navn.

Det fremforhandlede navnet er et resultat av en todelt prosess. Det har vært avholdt en navnekonkurranse bredt i de tre fusjonerende institusjonene. Det har også vært engasjert et eksternt firma som har gitt konkrete innspill til navn.

En felles profil har stor betydning for bygging av en felles identitet og kultur for det nye universitetet. Arbeidet med å avklare visuell profil må gis prioritet av det nye styret. Det må også avklares hvordan den nye institusjonen skal profileres i studentrekrutteringsarbeidet våren 2016.

Visjon og strategi

Universitetet skal bidra til å fremme et bærekraftig og verdiskapende samfunns- og arbeidsliv, styrke den nasjonale kunnskapsallmenningen og bidra til en bedre regional fordeling av kompetanse og kunnskapsutvikling for framtida. Forskning og utdanning ved universitetet skal kjennetegnes av nærhet mellom universitet, samfunn, offentlig sektor, næringsliv og studenter. Utvikling av nye og innovative arbeidsformer skal også stå sentralt i universitetets virksomhet.

Universitetet skal ha utvalgte faglige spisser som hevder seg på nasjonale og internasjonale arenaer. Samarbeid med internasjonale forskings- og utdanningsinstitusjoner vil være en bærebjelke i arbeidet mot å utvikle universitetets faglige kvalitet. Universitetet skal i løpet av en 5 års periode bygge opp og videreutvikle konkurransedyktige fagmiljøer som skal ha fått tilslag på nye prestisjefylte prosjekter som for eksempel fra European Research Council (ERC), Senter for fremragende forskning (SFF), Senter for forskningsdrevet Innovasjon (SFI) og Senter for fremragende utdanning (SFU).

Universitetet skal bidra til kunnskap for å løse de store globale utfordringer knyttet til mat, helse og bioøkonomi.

Arbeidet med visjon og strategi må videreføres etter 1.1.2016, med en ambisjon om å ha avklart visjon, mål og strategier fremover mot 2025. Dette arbeidet må være ferdigstilt i løpet av første halvår 2016. Strategiarbeidet skal være helhetlig for den samlede institusjonen.

Faglig profil

Universitet i Nordland har vedtatt at den internasjonale og nasjonale posisjonering er rundt de strategiske satsingsområder Blå vekst, Innovasjon og entreprenørskap og Velferd.

HiNTs profil er tydelig innenfor de strategiske satsingsområdene Helse, Oppvekst og Næring.

Basert på institusjonenes strategiske profiler vil faglige profiler være:

- Blå og grønn vekst
- Innovasjon og entreprenørskap
- Velferd, helse og oppvekst

Bioøkonomi vil være et internasjonalt satsningsområde for det nye universitetet basert på blå og grønn vekst. Dette vil være en av spissene hvor universitetet skal inneha en særskilt nasjonal og internasjonal rolle.

Innovasjon og entreprenørskap er både en faglig spiss, og en gjennomgående måte å forholde seg strategisk til utvikling av universitetet.

Det nye universitetet skal være en sterk leverandør av kompetanse til velferd-, helse- og oppvekstsektoren. Et utvidet forskningssamarbeid med Helseundersøkelsen i Nord-Trøndelag (HUNT) vil gi et vesentlig bidrag til kunnskapsutviklinga innenfor folkehelseområdet. Samarbeidet med UiA og UiS innenfor profesjonsfag skal videreutvikles.

Det nye universitet vil kunne utvikle ytterligere strategiske profiler. Innenfor ledelse og kulturfag har det nye universitetet sterke fagmiljøer.

Profilen til det nye universitetet må synliggjøre en tverr- og flerfaglig tilnærming, og skal dekke på tvers av universitets fakulteter og Ph.d områder, forskning og utdanning.

Faglig profil er sentral for beslutning om framtidige fakultetsstrukturer. De strategiske satsningene skal tydeliggjøres og videreutvikles, og gjenspeiles i profilerte satsninger både forskningsmessig og gjennom utdanningsprogram.

5. Styring og ledelsesstruktur – institusjonsnivå

Styrets sammensetning

Styret for det nye universitetet må etableres så tidlig som mulig etter endelig vedtak om fusjon.

Det anbefales at det opprettes et nytt styre med virkning senest fra 1.11.2015, med virketid frem til 31.07.2019. Dette styret anbefales å bestå av 13 medlemmer med følgende representasjon: 5 eksterne medlemmer oppnevnt av KD, 5 ansattrepresentanter valgt av og blant de ansatte, og 3 studentrepresentanter valgt av og blant studentene. 13 medlemmer vil være en overgangsordning for å sikre bred representasjon de første 4 årene av den fusjonerte institusjonen.

Ansattrepresentanter velges på følgende måte: 3 fra fast vitenskapelig ansatte, 1 blant de midlertidig vitenskapelig ansatte og 1 blant administrative og tekniske ansatte. Det anbefales en felles valgkrets pr gruppering.

Det anbefales en sikringsbestemmelse i forhold til at tre ansatte fra hhv tidligere UiN/HiNE og to ansatte fra tidligere HiNT sikres plass i styret.

Studentene må selv beslutte hvordan valg av studentrepresentanter skal skje.

Dersom det blir tidsmessig umulig å gå rett på et endelig styre, så kan det opprettes et midlertidig fusjonsstyre fra medio oktober 2015.

Normalordning med 11 styremedlemmer anbefales innført fra neste styreperiode, altså fra 1.8.2019. Det forutsettes her at sikringsbestemmelser oppheves.

Styring og ledelse av det fusjonerte universitetet – prinsipper

Universitet må ha på plass et lederskap, som sikrer forsvarlig drift og utviklingskraft i hele institusjonen fra 1.1.2016.

Universitetet skal ha en gjennomgående enhetlig ledelse med tilsatt rektor som øverste leder (jf. Lov om universitet og høyskoler). Det anbefales at stillingen som rektor er en åremålsstilling frem til 31.7.2019. Dette krever særskilt godkjenning, da åremålsperioden i utgangspunktet er 4 år.

Det nye universitetet skal være representert med fakultetsledelse og administrativ toppledelse i rektors ledergruppe både fra Nordland og Nord-Trøndelag.

Endelig organisering av det nye universitetet må avklares i løpet av 2016. Nødvendige overgangsordninger og utviklingsløp må avklares, for å sikre forsvarlig forvaltning og sikker drift.

Enhetlig gjennomgående ledelse uavhengig av geografi, skal være det bærende prinsippet for faglig og administrativ organisering. Dette innebærer at det ikke tas hensyn til geografi når organisasjonsstruktur besluttes. Teknologi og fysisk mobilitet skal bidra til kontakt og forbindelseslinjer mellom campusene.

Rektor for universitetet skal ha hovedarbeidssted i Bodø. Institusjonsstyrets sekretariat og postadresse/postmottak legges til Bodø.

Universitetet skal ha en prorektor med ansvar for utdanning og en prorektor for forskning/ innovasjon. Dette er 100% stillinger i tilsvarende åremålsperiode som rektor. Rektor vil selv være premissgiver i tilsettingsprosessen, og beslutter stedfortrederfunksjon.

En av prorektorfunksjonene skal innehas av ansatt fra dagens HiNT i den kommende rektorperioden.

Det ansettes midlertidig prorektor med ansvar for fusjons- og utviklingsprosjektet, med et spesielt ansvar for å ivareta byggingen av det nye universitetet.

For å sikre utviklingen av 5 årig masterutdanning for lærere kan det vurderes midlertidig tilsetting av prorektor profesjonsfag med særlig ansvar å drive arbeidet med å få på plass en sterk faglig lærerutdanning, jfr. oversikt over prioriterte utviklingsprosjekter.

Administrativ organisering

Det anbefales at det i løpet av 2016 utredes og besluttes langsiktig organisering av de administrative og tekniske funksjonene for universitetet, jfr. prioriterte utviklingsprosjekter i punkt 7 nedenfor. Det legges opp til en grundig og samlet organisasjonsgjennomgang som skal sikre en utviklingsrettet og effektiv administrativ organisering. Arbeidet har som ambisjon å avklare avdelingsvis organisering, med en felles gjennomgående administrasjon for den samlede virksomheten. Administrasjon på det enkelte fakultet og modeller for dette må også være en del av dette prosjektet.

Ulikheten i dagens organisering er først og fremst knyttet til grad av sentralisering av oppgaver og organisatorisk tilknytning til ansvarlig for et administrativt område. Her må betydningen av å være en del av et større administrativt fagmiljø veies mot behovet for tilknytning til det enkelte fakultet.

2016 vil være et overgangsår også for den administrative organiseringen, og helhetlig integrering av de administrative avdelingene vil skje senest fra 1.1.2017. Det vil derfor i likhet med faglig organisering være parallelle administrative strukturer i en overgangsperiode. Arbeidet med integrering av administrativ organisering starter som snart som mulig etter at fusjon er vedtatt. Dette for å sikre virksomhetskritiske forvaltnings- og systemområder.

Begge dagens direktører sitter i rektors ledergruppe i 2016. Ansvar og fullmakter avklares med ny rektor. Langsiktig rolleavklaringer gjøres som en del av den samlede organisasjonsgjennomgangen.

6. Styring og ledelse på fakultetsnivå

Fakultetsstruktur

Universitetet skal organiseres på en fremtidsrettet måte, og det anbefales derfor at det fra 1.1.2016 innføres en overgangsordning i forhold til fakultetsstruktur. For 2016 videreføres organisering av de 4 fakultetene ved dagens UiN. Aktiviteten og de ansatte ved HiNE innplasseres i dagens UiN før 1.1.2016. Dagens aktivitet ved HiNT videreføres i 2016 med 3 fakultet/faglige avdelinger. Dette innebærer at det vil bli 7 fakultet/ faglige avdelinger i 2016:



Frem til 1.1.2017 igangsettes et arbeid for å avklare fremtidig organisering av fakultetene på tvers av geografi. Det vektlegges å skape sterke fakultet, men det må også tas stilling til antallet nivåer i den faglige organisasjonsstrukturen. Herunder må det avklares om institutter skal være laveste nivå.

Følgende prinsipper er sentrale for fremtidig fakultetsstruktur:

- Fremtidig fakultetsstruktur må gjenspeile de faglige ambisjoner og satsinger til det nye universitetet
- Faglig robusthet, med minimum 60% førstestillingskompetanse og tilstrekkelig toppstillingskompetanse
- Det er et langsiktig mål at alle fakultet skal ha gjennomgående utdanningsløp til og med Ph.d
- Fakultetene har et ansvar for at det innenfor profilerte fagmiljø legges til rette for stipendiat- og forskningsmiljø ved utvalgte campus
- Et fakultet skal ha sterk faglig relevans i forhold til det eksterne samfunns- og arbeidsliv

Hovedbegrunnelsen for en fusjon mellom institusjonene er å legge til rette for en styrking av fagmiljøene, og utvikle en ny institusjon med en faglig kompetansebase som er markant større enn på fusjonstidspunktet. Det å utvikle campusbaserte, integrerte lærerutdanninger på masternivå som kan tilby en stor bredde innenfor skolefagene, både i Levanger og Bodø, vil være en stor og krevende oppgave de nærmeste årene. I tillegg har de faglige prosessene avdekket at det finnes flere andre områder hvor det er faglige synergier mellom ulike fagmiljø, muligheter for å bygge større faglig robusthet, og muligheter for å bygge opp nye fagområder over litt tid. Slike fagområder kan være innen pedagogikk, sentrale skolefag, organisasjon/ledelse, eller andre fagområder.

Det er enighet om at i arbeidet med faglig organisering og kompetanseoppbygging av det nye universitetet, skal det utvikles et fagmiljø i Nord-Trøndelag, som har tilstrekkelig faglig tyngde, til å kunne bære en doktorgradsutdanning. Fagområdet avklares i det videre arbeidet med faglig organisering. Målsetningen er å etablere et fakultet med utgangspunkt i dette fagmiljøet snarest mulig.

Det forutsettes at det nye styret fra 01.01.2016 initierer en utredning med sikte på å etablere et eget fakultet for lærerutdanningene i det nye universitetet, og som ledes fra Nord-Trøndelag. Det nye fakultetet organiseres med utgangspunkt i de styrker som ligger i hele universitetet. Det nye fakultetet for lærerutdanning opprettes i 2017 dersom det er faglige forutsetninger for det.

Fakultetsråd/styrer

Universitetet skal ikke ha fakultetsstyrer som et eget besluttsende organ. 2016 vil være et overgangsår der fremtidig organisasjonsstruktur skal besluttes med virkning fra 1.1.2017. Utredning om eventuelt innføring av fakultetsråd vil inngå i dette arbeidet.

Tilsetting av dekaner, vise- og prodekaner

For 2016 videreføres dekaner ved HiNT og UiN. For UiN forutsettes det at dagens dekaner forlenges ut 2016. Tilsatte dekaner ved HiNT videreføres som ledere for sine avdelinger/ fakultet.

Fast tilsetting av dekaner etter ny fakultetsstruktur, vil først kunne skje etter at organisasjonsstruktur er avklart ved utgangen av 2016. Når fakultetsstrukturen er klarlagt, utlyses dekanstillingene. Faglige ledere som sitter i åremålsstillinger som ikke blir dekaner søkes innpasset i faglig ledelse på det enkelte fakultet.

Ved sammensetning av ledelsen på de enkelte fakultet skal det tilstrebes at de geografisk tyngste miljøene er representert.

Underordnet strukturer

Universitetet må sikre underliggende strukturer. Dette krever nærmere utredninger. Aktuelle tema her er bruken av institutter/seksjoner/ forskningsgrupper/ programansvarlige mv. Som gjennomgående prinsipp skal det tilstrebes lik organisering av de enkelte fakulteter. Dette gjelder også hvordan de administrative og tekniske funksjoner er løst.

7. Utviklingsprosjekter

2016 vil bli et mellomår der det i forhold til de langsiktige ambisjonene skal sikres at det jobbes målrettet med utvikling av det nye universitetet. Følgende prosjekter skal være prioritert som institusjonsovergrepene prosjekter:

- 5 årig masterutdanning for lærere fra 1.8.2017
- Kompetanseutviklingsplaner – sikre faglige krav som stilles og sikring av faglige spisser
- Forskningsaktivitet – faglige spissede prosjekter og generelt økt aktivitet
- Internasjonalisering – særlig økt antall utreisende studenter
- Faglig organisering – endelig inndeling i fakultet fra 1.1.2017
- Administrativ organisering – gjennomgående administrasjonsordning
- Institusjonsbygging og kulturutvikling

Ansvar og opplegg for arbeidet med disse utviklingsprosjektene avklares av rektor, og utføres innenfor en samlet utviklingsplan for det nye universitetet.

8. Campusstrukturen

Det nye universitetet organiseres som et flercampus-universitet med dagens studiesteder. Studiesteder utenfor Campus Bodø organiseres med en stedlig ledelse. Det overordnede ledelsesprinsippet for universitetet er enhetlig ledelse, og stedlig ledelse skal i størst mulig grad reflektere dette.

9. Budsjettfordeling 2016

Fusjonen skal i seg selv ikke ha en omfordelende budsjettmessig effekt mellom campusene og studiestedene i 2016. Budsjettet for 2016 må samtidig sikre strategiske midler til faglig prioriteringer. Med virkning fra budsjettåret 2017 skal det utarbeides en felles budsjettfordelingsmodell som støtter opp under den fusjonerte institusjonens strategiske satsningsområder.

For 2016 gjennomføres budsjettprosessen separat ved UiN, HiNe og HiNT, og det nye universitetets budsjett vil være en sammenstilling av disse tre budsjettene. Økonomiske konsekvenser av beslutninger og vedtak som allerede er gjort som følge av fusjonen skal imidlertid innarbeides i den grad det er mulig i budsjettet for 2016.

Budsjettet for 2016 vil langt på vei gjenspeile dagens organisasjon og aktivitet. Den nye organisasjonens aktiviteter vil gradvis bli besluttet og iverksatt gjennom 2016. Dette vil kreve stor fleksibilitet i den økonomiske rapporteringen og oppfølgingen i 2016, og en eller flere budsjettrevisjoner må forventes.

Når det nye universitetets strategiske satsningsområder er klarlagt og ny organisasjon er på plass skal det utarbeides en ny budsjettmodell som vil gjelde fra og med 2017. Denne nye modellen må tilpasses ny ekstern finansieringsmodell som antas å komme fra og med 2016. Ytterligere føringer i den nye budsjettmodellen må vedtas av det nye styret for universitetet.

10. Randsonen – tilknyttet virksomhet

Randsoneaktivitet kan deles i eierskap og samarbeidsavtaler. Det nye universitetet overtar og viderefører samarbeidsavtaler der det er hensiktsmessig. Eierskap overdras til det nye universitetet og videre strategi for eierskap utvikles. Strategier for randsoneaktiviteten må utvikles i 2016.