

## Protokoll

24. august, 13. oktober og 16. november 2009, ble det med hjemmel i Hovedavtalen i staten § 2 nr.2 holdt forhandlinger mellom Kunnskapsdepartementet og berørte organisasjoner om revidert utgave av "Rammeverk for personalomstilling ved eventuell sammenslåing av Høgskolen i Hedmark, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer"

Til stede på ett eller flere av møtene var:

Bodil Marie Olsen	Kunnskapsdepartementet
Gunhild Rønningen	-"-
Joachim Nordgreen	-"-
Guro Vadstein	Norsk tjenestemannslag
Thomas Sandvik	-"-
Anne M. Lystad	Norsk Sykepleierforbund /Utdanningsforbundet (13.10. og 16.11)
Katrine Olsson	Tekna
Guri Sandbakken	Utdanningsforbundet
Roger Matberg	Naturviterne
Ingrid Myran	Fellesorganisasjonen
Morten Eriksen	Norsk Radiografforbund
Lars Petter Eriksen	NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon
Hildur N. Nilssen	Forskerforbundet
Esben Dybvik	PARAT

Partene ble enige om at vedlagte reviderte versjon av "Rammeverk for personalomstilling ved eventuell sammenslåing av Høgskolen i Hedmark, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer", legges til grunn ved eventuell sammenslåing.

Bodil Marie Olsen

Ingrid Myran FO

Anne M. Lystad NSF og Utdanningsforbundet

Esben Dybvik

Lars Petter Eriksen

Thomas Sandvik, NITO

Hildur N. Nilssen

Katrine Olsson

Roger Matberg

# **Rammeverk for personalomstilling ved sammenslåing av Høgskolen i Hedmark, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer**

## **1. Avtale om rammeverk for personalomstilling ved sammenslåing av Høgskolen i Hedmark, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Lillehammer**

Administrerende direktør og de hovedtillitsvalgte ved Høgskolen i Hedmark (HH), administrerende direktør og de hovedtillitsvalgte ved Høgskolen i Lillehammer (HiL) samt administrerende direktør og de hovedtillitsvalgte ved Høgskolen i Gjøvik (HiG) ble i drøftingsmøter 8. desember 2003 enige om en enslydende avtale om rammeverk for personalomstilling ved en eventuell sammenslåing av høgskolene. Avtalen ble bekreftet av avtalepartene på overordnet nivå, jf Hovedavtalen i staten § 2 nr 2.

I møte mellom de samme parter den 29.04.2009 og 08.06.09 er det enighet om at avtalen skal revideres.

Endringer i avtaleutkastet har videre vært drøftet i møter ved Høgskolen i Hedmark 28.9.09 og 21.10.09, ved Høgskolen i Lillehammer 7.10.09 og 5.11.09 og ved Høgskolen i Gjøvik pr. e-post og telefon og i møte 9.11.09.

## **2. Bakgrunn og formål**

Høgskolene i Hedmark, Gjøvik og Lillehammer har inngått avtaler som sikter mot etablering av et universitet i innlandet, gjennom samarbeid i Prosjekt Innlandsuniversitetet. Det er i denne sammenhengen skissert en prosess for en eventuell sammenslåing av institusjonene.

Formålet med dette rammeverket er å tilrettelegge for en god, effektiv og rasjonell gjennomføring av en sammenslåing. Rammeverket skal gi regler for hvordan omstilling knyttet til en sammenslåing skal gjennomføres og hvordan informasjons- og medbestemmelsesordningene skal virke. Rammeverket vil slik, før et eventuelt omstillingsarbeid, avklare og gjøre forutsigbart hvilke forpliktelser partene har overfor hverandre og hvem som skal ivareta partsrollene.

Siktemålet med rammeverket er videre å ta vare på den enkelte tilsatte og sikre trygghet og forutsigbarhet under sammenslåingsprosessen. Rammeverket skal bidra til å skape tillit, sikre likebehandling og gi nye muligheter for tilsatte som berøres av omstillinger. 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 omstillingsprosessen og gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

Rammeverket gir generelle bestemmelser og vilkår knyttet til omstilling i forbindelse med sammenslåingen av høyskolene, og kan eventuelt suppleres med mer detaljerte tillegg for enkelte av omstillingene som sammenslåingen innebærer (eksempelvis for lederutvelgelse). Slike tillegg tilpasses karakteren på det aktuelle omstillingstiltaket, samtidig som strategi og beredskap utformes i forhold til faktiske personalmessige konsekvenser. Tilleggene utarbeides så tidlig som mulig i prosessen, dvs. når endringsbehov og konsekvenser er klarlagt, og skal drøftes/forhandles etter gjeldende medbestemmelsesordning.

### 3. Hovedprinsipper

Rammeverket 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.), Tilpasningsavtalene for høyskolene, Omstillingsavtalene for høyskolene med mer. Arbeidsmiljøloven kap 16 om virksomhetsoverdragelse legges til grunn ved omstillingen.

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

En sammenslåing skal ikke i seg selv føre til oppsigelser. I stillinger som ikke direkte berøres av omstilling, fortsetter den enkelte arbeidstaker i stillingen.

Sammenslåingen skal gjennomføres slik at hensynet til trygghet og forutsigbarhet for de tilsatte ivaretas.

Sammenslåingen innebærer at de tre nåværende, selvstendige høyskolene blir én virksomhet.

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

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

Dersom noen på grunn av sammenslåingen omplasseres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

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

## 4. Virkeområde

Rammeverket gjelder omstillingstiltak i institusjonene, relatert til en eventuell sammenslåing, som medfører vesentlige endringer i arbeidsforholdet for den enkelte tilsatte. Med tilsatte menes også de som for tiden er i permisjon.

Med omstilling menes:

- interne organisasjonsendringer når det gjelder inndeling i avdelinger, institutter og andre driftsenheter
- effektiviseringstiltak
- opprettelse eller nedleggelse av studier eller tjenester som innebærer at personale må omdisponeres eller blir overtallig

Med overtallig menes tilsatt hvis funksjon er blitt overflødig og som

- kan bli omplassert
- kan måtte tilegne seg ny kompetanse
- er i en situasjon hvor vilkår for oppsigelse eller bruk av alternativer til oppsigelse er til stede

Partene er enige om at rammeverket eventuelt kommer til erstatning for tidligere inngåtte omstillingsavtaler når det skal gjennomføres prosesser knyttet til sammenslåing av institusjonene. For andre samarbeidstiltak vurderes det i det enkelte tilfelle om rammeverket skal legges til grunn. Rammeverket gjelder ikke omstillingstiltak i høyskolene som ikke relateres til sammenslåing, og erstatter i slike situasjoner ikke tidligere inngåtte omstillingsavtaler.

## 5. Arbeidsgivers utredningsplikt

Høgskoledirektørene har ansvar for at det så tidlig som mulig informeres om planlagte omstillinger i forbindelse med en sammenslåing, jfr. pkt. 8.

Høgskoledirektørene har ansvar for å utrede og synliggjøre hvilke konsekvenser eventuelle omstillinger vil få for de tilsatte, herunder organisatoriske endringer, hvilke funksjoner og arbeidstakere som blir berørt, samt om sammenslåingen og omstilling relatert til denne vil medføre bemanningsreduksjon.

## 6. Medbestemmelse – parter og ansvar

Medbestemmelsesretten utøves av tjenestemannsorganisasjonene på vegne av de tilsatte.

Tjenestemannsorganisasjonene har rett til å delta i prosjekter som faller inn under begrepet omstilling i statlig sektor. Det er dessuten enighet om at tjenestemannsorganisasjonene, i tillegg til å delta i styrings-, prosjekt og arbeidsgrupper eller andre grupper som opprettes under omstillinger, jfr. Hovedavtalens § 2, nr. 5, har rett til medbestemmelse etter Hovedavtalens bestemmelser på vanlig måte, jfr. §§ 11, 12, 13, og 14.

Institusjonens avgjørelse om å søke sammenslåing og dens vedtak om omstilling som følge av eventuell sammenslåing, tas av institusjonens styre og forslaget skal drøftes med

institusjonens hovedtillitsvalgte før styrebehandling. Drøftingsreferat skal følge saken til styrende organ. Når det gjelder eventuelle *interne* organisasjonsendringer, vises til FADs brev av 28. januar 2008. Iverksettelse av omstillingsvedtak er arbeidsgiverpartens ansvar.

Partene er enige om at partsforholdet skal ivaretas på følgende måte i forbindelse med et vedtak om sammenslåing: Før eventuell styrebehandling av forslag om sammenslåing, gjennomføres det fellesmøter mellom direktørene og de hovedtillitsvalgte ved de 3 høyskolene. Informasjon og avklarende samtale forutsettes gjennomført i fellesmøte, mens de formelle drøftingsmøter deretter avholdes separat. I forbindelse med at det eventuelt fattes vedtak i alle styrene om sammenslåing skal det avklares nærmere hvordan arbeidsgiversiden skal være representert i drøftinger og forhandlinger med organisasjonene i spørsmål som har med sammenslåingen å gjøre fram til formell sammenslåing er gjennomført.

På arbeidstakersiden utøves medbestemmelsen av de tjenestemannsorganisasjonene som har partsrettigheter ved de enkelte høyskolene. Arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene kan i fellesskap velge å inkludere flere tjenestemannsorganisasjoner.

Høgskoledirektørene har ansvaret for planlegging, forhandlinger, gjennomføring og kontroll av omstillingsprosesser ved høyskolene i forbindelse med en sammenslåing. Høgskoledirektørene skal påse at omstillingsprosesser skjer i henhold til lov- og avtaleverkets bestemmelser.

Høgskoledirektørene skal sørge for at oppgaver knyttet til omstillingsprosessen blir ivaretatt, og for at det blir ytt tilstrekkelig bistand og rådgivning overfor de enkelte enheter under endrings- og omstillingsarbeid.

Høgskoledirektørene kan delegere til administrative 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 omstillingsprosessene. De tillitsvalgte har rett til å ha representant i slike grupper.

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

## **7. Informasjon**

Informasjon om planer om omstillingstiltak i forbindelse med sammenslåingen skal gis til de hovedtillitsvalgte så tidlig som mulig i prosessen. Arbeidsgiver og arbeidstaker har gjensidig informasjonsplikt. Forslag til omstillingstiltak skal drøftes med de hovedtillitsvalgte før styrebehandling, og referat skal følge saken til styrende organ, jfr. ovenfor om medbestemmelse. Arbeidsgiver har ansvar for, og skal i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene, utarbeide informasjonsopplegg for de øvrige ansatte om omstillingsprosessene. Informasjonsopplegget skal dekke perioden forut for selve sammenslåingen, selve sammenslåingsperioden og tiden etter at sammenslåingen er gjennomført.

Saksdokumenter, referater, rapporter og vedtak i styringsorganer, både sentralt og lokalt, skal sendes tjenestemannsorganisasjonene sentralt i høgskolen. De tillitsvalgte kan når som helst i løpet av omstillingsprosessen 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 tilsatte blir særlig godt informert i saker av stor betydning for de tilsatte, spesielt i forbindelse med omstilling. Det vises til Hovedavtalens § 11, nr. 6.

Informasjon knyttet til omstillinger kan gis i møter, på veven, i samtaler osv. Den enkelte ansatte har også selv et ansvar for å innhente informasjon.

- a) Informasjon om planlagte omstillinger som får konsekvenser for de tilsattes tilsetningsforhold skal rettes mot alle ansatte. Slik informasjon skal gis senest når det foreligger forslag til behandling i institusjonens styre.
- b) Når det fremmes forslag for institusjonens styre eller senest når det er fattet vedtak om omstilling, skal alle tilsatte som kan bli berørt av vedtaket inviteres til informasjonsmøte(r). Det gis informasjon om arbeidstakers rettigheter og plikter, om hvilke tiltak som kan være aktuelle, og om hvilken prosess som planlegges. I tillegg legges slik informasjon ut på høgskolenes hjemmesider.
- c) Når det er fattet vedtak om omstilling som kan innebære overtallighet eller endring i arbeidssted/arbeidsoppgaver, skal den enkelte arbeidstaker som kan bli berørt informeres i individuell samtale før det fattes endelig avgjørelse. Denne samtalen er tenkt som en forberedelse til eventuelle endringer, og skal både kartlegge den enkeltes tanker og ønsker i situasjonen og den enkeltes kompetanse/muligheter i forhold til de aktuelle løsningsalternativer. Den ansatte har rett til å ha med bisitter, og det utarbeides en kort oppsummering etter samtalen.
- d) Når det er utarbeidet forslag til løsning skal den enkelte som berøres informeres skriftlig. Den ansatte har rett til å redegjøre skriftlig (innen en uke etter at vedkommende har mottatt informasjonen) for sine synspunkter på forslaget.

## **8. Avklaring av kompetanse og stillingsbehov**

### **a) Kompetansebehov og Stillingsplan**

Det skal gjennomføres en kartlegging av kompetansebehov (både undervisnings- og forskningskompetanse og nødvendige støttefunksjoner) i forhold til studieportefølje og FoU-virksomhet ved den sammenslåtte institusjonen.

Det utarbeides på basis av det avdekkede kompetansebehovet og tilgang på kompetanse i de nåværende høgskolene en stillingsplan for den nye virksomheten i samarbeid med organisasjonene.

### **b) Kartleggingssamtaler**

Tilsatte som er berørt av omstilling, skal tilbys samtale, fortrinnsvis med sin nærmeste overordnede. Samtalen skal ta sikte på å kartlegge den enkeltes ønsker om endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted.

Fremtidige arbeidsoppgaver og/eller innplassering i organisasjonen skal ikke fastlegges før kartleggingssamtaler er gjennomført med de tilsatte som er berørt.

Etter samtalen utarbeides en kort oppsummering, som godkjennes av begge parter.

c) Gjennomføring

Partene er enige om at det, så langt råd er, tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted, samtidig som den enkelte medarbeider må være fleksibel mht endring av oppgaver, opplæring og/eller omplassering til annet arbeid og/eller arbeidssted.

## **9. Når arbeidsoppgaver blir flyttet – direkte innplassering.**

I de tilfeller hvor sammenslåingen medfører at arbeidsoppgaver flyttes internt i virksomheten, vil den enkelte tilsatte, som i det vesentlige ser sine arbeidsoppgaver videreført, ha rett og plikt til å følge arbeidsoppgavene. Det vises til Tjml. § 12.

Dersom det er flere med rett til innplassering i samme stilling/arbeidsoppgaver, skal det i en totalvurdering legges til grunn samme kriterier som ved tilsetninger, herunder forhold som kompetanse og kvalifikasjoner i forhold til stillingsbeskrivelse/betenkning, erfaring/praksis, ansiennitet og personlig egnethet.

## **10. Kunngjøring.**

Stillinger som er ledige etter at direkte innplassering er foretatt, kunngjøres normalt internt. Sentrale lederstillinger vil normalt kunngjøres eksternt.

Ekstern kunngjøring av ledige stillinger skal, med mindre sterke grunner taler for det, ikke finne sted før det er foretatt intern kartlegging. Hvis noen har rettskrav på vedkommende stilling, skal denne ikke lyses ut. Tilsatte som mener å ha rettskrav på en stilling som er kunngjort, må tilkjenne sitt krav før fristen i kunngjøringen er løpt ut.

## **11. Innplassering i ny stilling/nye arbeidsoppgaver.**

Innplassering i stillinger foretas etter en vurdering av om stillingen er passende eller ikke. Ved vurdering av om en stilling er passende legges de samme kriterier til grunn som ved tilsetninger. Dette innebærer at vedkommende i rimelig grad skal tilfredsstille de krav som er knyttet til stillingen. Det kan likevel ses bort fra manglende kvalifikasjoner, dersom dette kan kompenseres med hensiktsmessig tilleggsutdanning eller andre kompetansehevingstiltak.

Dersom det er flere som ønsker samme stilling, benyttes kriteriene nevnt under pkt. 9. Det vises også til hovedprinsippene i pkt. 3.

Ved overføring til stilling med andre arbeidsoppgaver skal arbeidsgiver sørge for, og bære kostnadene med, tiltak for utvikling av kompetanse som arbeidsgiver finner nødvendig. Slike tiltak kan maksimalt ha et omfang tilsvarende inntil 2 års studium. I spesielle tilfeller kan styret innvilge inntil 3 års studietid for enkelte tilsatte.

Dersom det ikke lykkes å finne nye, tilfredsstillende oppgaver til overtallige, skal de gjøres oppmerksom på tiltakene under pkt. 13 og 14.

Den tilsatte gis anledning til å vurdere arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen skal vektlegges før endelig beslutning tas.

## **12. Tilsetningsstopp.**

Dersom sammenslåingsprosessen viser at det blir overtallige, må det innføres tilsetningsstopp inntil det er avklart om det er overtallige som skal overføres til ledige stillinger. Dersom ingen andre tilsatte i virksomheten antas å ha rettskrav, tilbys stillingene/arbeidsoppgavene til tilsatte som er under omstilling, jfr. Tjml. § 13. Tilsatte under omstilling melder sin interesse skriftlig.

## **13. Nedbemanning - virkemidler ved frivillig avgang.**

Det vises til "*Personalpolitikk ved omstillingsprosesser – revidert 2008*" med retningslinjer for omstillingsprosesser i staten og med de gjeldende statlige virkemidler ved omstillingsprosesser.

Valg av konkrete tiltak må skje ut fra det behov omstillingen medfører hos den enkelte tilsatte. Bl.a. må kompetansekartlegging og opplæringsbehov klargjøres gjennom personlig samtale med arbeidsgiver (jfr. pkt. 8).

## **14. Evaluering og oppfølging av omstilling.**

Når omstillingsplanen/-vedtaket er iverksatt, skal det foretas en etterfølgende evaluering av prosessen. Det nedsettes en evalueringsgruppe bestående av 3 representanter fra arbeidsgiver og 3 representanter fra arbeidstakerne. En av arbeidsgiverrepresentantene leder gruppen.

Gruppens mandat vil være å foreta en evaluering av omstillingsprosessen.

Evalueringsrapporten skal foreligge senest 6 måneder etter at omstillingsplanen ble iverksatt.

## **15. Tvisteløsning**

Dersom forhandlinger etter Hovedavtalen ikke fører frem til enighet mellom de lokale parter, kan hver av partene med de frister som framgår av Hovedavtalens § 15 kreve at det aktuelle forhandlingsspørsmålet avgjøres i tråd med reglene i Hovedavtalens § 17. De tre

rektorene blir i slike tilfelle enige om hvem av dem som skal foreta eventuell meglings etter Hovedavtalens § 17 annet ledd.

## **16. Rammeverkets varighet**

Dette rammeverket gjelder fra det tidspunkt de tre høgskolestyrene vedtar å starte arbeidet med omstilling knyttet til sammenslåing og til sammenslåingen er gjennomført, ved at de tre institusjonene nedlegges og erstattes av én ny virksomhet. Rammeverket har en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

-----

### **Vedlegg**

Vedlagt avtalen ligger FADs "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser", revidert 2008, der gjeldende virkemidler i omstillingsprosesser i staten framgår.