

Rektor

Dato
25.11.2011Referanse
2010/19407/PEK

Notat

Til: Rektor

Kopi til:

Fra: Organisasjons- og informasjonsdirektør

Utredning av fusjon mellom RBUP og BUS i Midt-Norge

I brev av 25.3.2011 anmoder Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLID) og Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) om at det settes i verk et arbeid for å planlegge sammenslåing av RBUP og BUS. Dette skal resultere i et nytt senter med navnet Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – Psykisk helse og barnevern (RKBU). I forståelse med partene har NTNU påtatt seg ansvaret for å lede prosessen. Arbeidet er gjennomført i nær kontakt med enhetenes ledere, ansatte, verneombud og representanter for arbeidstakerorganisasjonene.

Målsettingen bør være å komme til enighet i så stor grad som mulig. Det betyr vilje til kompromiss. Samtidig må ikke løsningene bli så kompliserte eller konservative at de blir vanskelige å håndtere, hindrer realisering av intensjonen eller ikke vil bli godtatt av myndighetene som initierte fusjonen.

Fusjonering av BUS og RBUP i Midt-Norge er mer komplisert enn tilsvarende sammenslåinger i Vest- og Nord-Norge. BUS og RBUP inngår i to selvstendige juridiske enheter; BUS er en del av NTNU Samfunnsforskning AS, mens RBUP er en faggruppe ved Det medisinske fakultet ved NTNU. Dermed er to styrer involvert i fusjonsprosessen.

I og med at RBUP og BUS ligger ved to selvstendige juridiske enheter er en fusjon – uansett organisatorisk plassering – en virksomhetsoverdragelse. Dette betyr at spillereglene i arbeidsmiljølovens kapittel 16 om arbeidstakernes rettigheter ved slik overdragelse må følges.

Ved større endringer, inkl. virksomhetsoverdragelser, er det viktig og riktig å avklare og vedta organisasjonstilknytning og –form og ledelse og styring først. Vedtak som avklarer disse spørsmålene, gjør det mulig å detaljere organiseringen, tilsette leder og skissere den videre prosessen. Etter at den organisatoriske tilknytningen er vedtatt, blir dette viktige oppgaver for enheten senteret legges til. Arbeidet vil skje i nær kontakt med ledelse, ansatte og tillitsvalgte ved begge enhetene.

I tråd med dette har den foreliggende utredningen fokus på de organisatoriske sidene ved fusjonsprosessen, dvs. organisatorisk tilknytning og organisasjonsform inkl. styring og ledelse.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no	Høgskoleringen 1, Hovedbygningen	+47 73 59 80 11	Per Eivind Kjøl
	http://www.ntnu.no		Telefaks +47 73 59 80 90	Tlf: +47 73 59 80 74

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlende enhet ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Målsettingen er å skape et slagkraftig RKBU i Midt-Norge. Dette forutsetter bl.a. felles mål, strategier, virksomhetsprofil og aktiviteter og en egnet intern organisering. Dette er et arbeid som må ivaretas ansatte og ledelse ved det fusjonerte senteret.

1. Oppdraget

Både RBUP og BUS får i dag sine oppgaver definert gjennom oppdragsbrev fra henholdsvis Helsedirektoratet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

- BUS skal utføre og formidle kvalifisert og handlingsrelevant forsknings- og utviklingsarbeid innenfor barnevernets sentrale områder og praksisfelt. Det skal bidra til godt, effektivt og kvalitativt bedre arbeid både på bruker- og systemnivå og øke kompetansen i feltet til beste for brukerne.
- RBUPs oppdrag er innsiktet på å “øke kvaliteten på tjenestene innen alle sentrale områder i arbeidet med barn og unges psykiske helse”. RBUPs oppdragsbrev legger større vekt på kompetanseutvikling gjennom formell utdanning og undervisning. Oppdraget omfatter både et forebyggende og kurativt perspektiv og et systemperspektiv gjennom fokus på tverrfaglig og tverretattlig virksomhet med Samhandlingsreformen som bakteppe.

Departementene opplyser at målet for fusjonen er å etablere

“et felles forskningskompetanse- og utviklingssenter som kan ivareta problemstillingene knyttet til barn og unges utviklings og deres tjenestebehov. Sentrene skal generere positive synergieffekter i forhold til sluttbruker, i kommunene, spesialisthelsetjenesten og andrelinjetjenesten i barnevernet. Ut fra senterets formål og av hensyn til brukerne er det avgjørende at senteret framstår som en tydelig og synlig enhet.”

Dette er retningsgivende for det pågående fusjonsarbeidet. Et overordnet premiss for etableringen er at det nye kunnskapssenteret skal styrke barnevern og psykisk helsearbeid for barn og unge i regionen. Dette forsterkes ved at det er mange barn og unge som følges opp av barnevernet også sliter med alvorlige psykiske lidelser. Barnevernet er derfor en viktig samarbeidspartner for psykisk helsevern og spesialisthelsetjenesten. En tettere kobling mellom kompetansen i BUS og RBUP vil derfor være til nytte for hele virkemiddelapparatet.

RKBU Vest har fått et oppdragsbrev for 2011-2012 med føringer som trolig også vil gjelde for RKBU Midt. Her står det at virksomheten i dagens to sentere i stor grad skal videreføres. Det nye senteret skal bidra til å øke kvaliteten på tjenestene innenfor alle sentrale områder i arbeidet med barn og unges psykiske helse og barnevern. Senteret skal gjennom forskning utvikle vitenskapelig, praksisrelevant, tverrfaglig og evidensbasert kunnskap. Oppgavene skal løses tverrfaglig, FoU-arbeidet skal være praksisrelevant og basert på behovene sektoren selv definerer. Den forskningsbaserte kompetanse skal spres gjennom utdanning, undervisning, utviklingsarbeid, formidling og informasjon både til sektoren og allmennheten.

2. Status

2.1 Barnevernets utviklingscenter (BUS)

BUS er en avdeling ved NTNU Samfunnsforskning AS, et selskap som er heleid av NTNU. BUS er lokalisert på Dragvoll. BUS har et fagstyre med representantene fra NTNU, fylkesmennene i Midt-Norge, høyskolene i regionen, KS, Barnevernsambandet og BUS. Fagstyrets oppgaver er å utarbeide program for virksomheten, foreslå årsplaner og budsjett og legge fram årsmelding om senterets virksomhet. Et aktivt fagstyre kommer med innspill, råd og veiledning knyttet til aktuelle barnevernfaglige spørsmål. Representanter i fagstyret bidrar til å etablere kontakter og med å initiere og utvikle forskningsprosjekt. Samme person er daglig leder og forskningssjef.

BUS' vedtekter og program for 2011-2014 samsvarer godt med samfunnsoppdraget gitt av Bufetat. Faglige satsingsområder er:

- Barnevern og psykisk helse
- Barneverninstitusjonen
- Kommunalt barnevern
- Barnevern og barnehage

Ifølge sitt mandat skal BUS på basis av kunnskap innhentet ved hjelp av vitenskapelig anerkjente metoder rådgi og veilede, kartlegge og evaluere barnevernfeltet og spre fagkunnskap gjennom undervisning og skriftlig og muntlig formidling. Hovedinnsatsen er knyttet til forskning, utviklingsarbeid og formidling innenfor en overordnet ramme: kompetanseutvikling til ulike målgrupper, inklusive praksisfeltet. Forskingen er praksisnær med en klar intensjon om kort vei fra forskning til anvendelse i praksisfeltet.

BUS har for tiden 8 operative prosjekter med varighet på 1 til 3 år. Senteret har tatt initiativ til og satt i gang et av de største forskningsprosjektene i barnevernet i Norge, "Psykisk helse hos barn i barnevernsinstitusjoner" der bl.a. også RBUP er samarbeidspartner. Kompetanseutvikling er integrert i alle prosjekt, noe som synes å være i tråd med det nye senterets mandat.

BUS samarbeider med høyskolesektoren for å spre ny kompetanse gjennom høyskolenes grunnutdanning, videre- og etterutdanning og konferanser. Ansatte underviser og sensurerer ved behov ved høyskolene og NTNU-institutter, og de veileder mastergradsstudenter knyttet til senterets prosjekter,

Nasjonalt deltar BUS i kompetansesenterforum i Midt-Norge. BUS samarbeider med andre fagmiljø i regionen: DMF, HiST, DMMH og RBUP. Det avspeiler seg ved at 10-12 forskere tilsatt ved andre institusjoner var involvert i BUS' prosjekter 2010. 5 av disse har sine hovedstillinger ved RBUP. BUS drar også veksler på de øvrige avdelingene ved NTNU Samfunnsforskning AS.

Internasjonalt samarbeider senteret med European Scientific Association for Residential and Foster Care og Inter University Center i Dubrovnik med ansvar for et årlig kurs. Det er dessuten engasjert i ERASMUS-samarbeidet. Faglig leder er representert i The Editorial Board i International Journal of Children and Family Affairs.

Hovedtyngden av publisering skjer i form fagbøker spesielt tilrettelagt for praksisfeltet, rapporter, proceedings og artikler i tidsskrifter og formidling i seminar og konferanser. I 2010 dreide det seg om i overkant av 20 faglige bidrag.

BUS hadde i 2010 5 fast ansatte i forskerstillinger – fire forsker II og en forsker III – samt én administrativt tilsatt (konsulent). De ansattes fagbakgrunn er sosiologi, sosialpolitikk, sosialantropologi, sosialt arbeid, psykologi og pedagogikk. Dessuten er en professor fra Nederland tilsatt i en 20 % -stilling.

Senteret har en samlet omsetning på ca. 6 millioner. Grunnbevilgningen fra Bufdir var i 2010 2,2 millioner, mens 4 millioner kommer fra oppdrag. Grunnbevilgning er tilstrekkelig til å finansiere drøyt 2 stillinger, mens oppdragsinntektene dekker lønn for de øvrige fast tilsatte. I praksis betyr dette at BUS er avhengig av oppdrag.

2.2 Regionsenter for barn og unges psykiske helse (RBUP)

RBUP er en faggruppe ved Institutt for nevromedisin ved Det medisinske fakultet og har tilhold på Øya. Senteret har et rådgivende regionråd som spiller en viktig rolle i forhold til RBUPs regionale oppgaver og forpliktelser. Regionrådets sammensetning gjenspeiler RBUPs virksomhet og mandat. Faggruppelederen er del av instituttets ledergruppe og rapporterer til instituttlederen. RBUP har egne administrative ressurser til undervisnings- og formidlingsaktiviteten og ordinære kontortjenester.

RBUP representerer et faglig og vitenskapelig tyngdepunkt for kunnskap om barn og unges psykiske helse i regionen. RBUP bidrar gjennom forskning, undervisning og formidling med å utvikle evidensbaserte og brukerinvolverende tjenester rettet inn på barn og unges psykiske lidelser og deres familier.

RBUPs forskning er i hovedsak epidemiologisk forskning og intervensjons- og behandlingsforskning. Formidlingen skjer i stor grad i internasjonale fagfelle vurderte tidsskrifter og i fagbøker, de presenterer sine funn på internasjonale konferanser, i allmenne publikasjoner og media. I 2010 dreier det seg om ca. 70 bidrag.

RBUP bruker en betydelig del av sine ressurser til undervisning tuftet på forskningsbasert kunnskap om barn og unges psykiske helse.

1. 120 medisinerstudenter i hvert kull får i løpet av flere semestre opplæring innenfor barne- og ungdomspsykiatri koordinert fra RBUP og mye av undervisningen gis av RBUP-ansatte.
2. Om lag 90 studenter er inne i et mastergradsløp i barn og unges psykiske helse. Dette er en master som det siste året er skreddersydd for kommunalt psykisk helsearbeid for barn og unge.
3. RBUP medvirker i spesialistutdanningene hovedgruppene som arbeider i spesialisthelsetjenestene for barn og unges psykiske helse: leger, psykologer, sosionomer og pedagoger.
4. I 2010 deltok RBUP i etterutdanningskurs for 1700 ansatte innen barnevern, psykisk helsevern, kommunal tjenester, skole, barnehage med mer.

RBUPs vitenskapelige stab har veiledningsansvar for 16 ph.d. kandidater. 8 av disse er tilsatt som stipendiater ved senteret, finansiert med eksterne midler. De resterende er tilsatt ved helseforetak i regionen, i hovedsak ved BUP, en enhet ved St. Olavs hospital.

Senteret får årlig rammetildeling fra Helsedirektoratet. RBUPs administrasjon utfører plan- og budsjettarbeid, økonomistyring og rapportering til direktoratet. RBUP kjøper tjenester fra DMF/INM for løse administrative oppgaver overfor stipendiater, regnskapsføring, tilsetninger og lønnsutbetalinger. RBUP har en seniorrådgiver (regionsenterleder) som er lederstøtte for faglig leder og som bl.a. har den utadrettede kontakten med kommunesektoren.

RBUP Midt virksomhet er samlet i Klostergata i samme bygg som BUP. Staben består av 27 årsverk fordelt på 33 hoder. Ca. 11 årsverk er fast vitenskapelige stillinger (4 professorer, 7 førsteamanuenser og 3 universitetslektorer i ulike stillingsandeler), og i underkant av 4 årsverk i midlertidige vitenskapelige stillinger (2 professor II, 1 universitetslektor II, 3 forskningsassistenter). Staben er tverrfaglig sammensatt med kompetanse i medisin/ psykiatri, psykologi, pedagogikk med førskolelærer- og bakgrunn, sosialt arbeid, sykepleie og medisinsk statistikk.

RBUP har 4,7 årsverk i administrative stillinger (2,7 faste og 2 midlertidige). I tillegg finansierer DMF 0,6 årsverk knyttet til undervisning til barne- og ungdomspsykiatri i medisinstudiet. De samlede inntektene i 2010 var 25,1 millioner. Av dette kom 18,4 millioner som rammetildeling fra Helsedirektoratet mens 6,7 millioner var bidragsinntekter fra ulike eksterne kilder.

3. Organisering

Begge sentrene er systemorienterte og praksisnære basert på tverrfaglig kompetanse. De er opptatt av problemstillingen i grenseflaten mellom barnevern og psykisk helse blant barn og unge. Det er forskjeller størrelse og hvilken vekt enhetene legger på grunnforskning, internasjonal publisering og formell undervisning.

Ikke alle barn i barnevernet har behov for psykisk/psykiatrisk behandling og ikke alle barn som har behandlingsbehov er i barnevernet. Det finnes imidlertid en stor gruppe som er i kontakt med begge virkemiddelapparatene. Dette er trolig en premiss når departementene forventer at "det etableres et felles forskningskompetanse- og utviklingscenter som kan ivareta problemstillingene knyttet til barn og unges utvikling og tjenestebehov både innenfor psykisk helse og barnevern. Sentrene skal generere positive synergieffekter i forhold til sluttbruker, i kommunene, spesialisthelsetjenesten og andrelinjetjenesten i barnevernet".

Enhetenes nåværende mandat ser ut til å ligge innenfor mandatet for det nye senteret. Dette gjør det naturlig å videreføre den samlede bredden i senteret. En faglig enhet vil likevel være dynamisk og over tid kan oppdrag og virksomhetsprofil endre seg og åpne for nye samarbeidsrelasjoner. En forventning er et tettere faglig samarbeid mellom ansatte, flere fellesprosjekter og økt mulighet for flere oppdrag.

3.2 Organisatorisk tilknytning

Intensjonen i oppdraget vil ikke bli innfridd ved andre løsninger enn en fusjon av BUS og RBUP i sin helhet. Det følger av bredden i det nye senterets oppgaver og ved at de to enhetene eksplisitt er nevnt i myndighetenes oppdrag til NTNU Samfunnsforskning og NTNU. Ut fra faglige betraktninger vil det være svært vanskelig å skille ut deler av virksomhet ved RBUP fordi alle ansatte bidrar til å løse dagens oppdrag og forventningene som stilles til det nye senteret.

To klare alternative tilknytninger peker seg ut, og BUS og RBUP har diametralt ulike standpunkt:

	NTNU Samfunnsforskning	DMF
Organisering Geografi plassering		
Dragvoll	BUS	
Øya		RBUP

Det forventes en “tydelig og synlig” enhet. I brevet fra BLID omtales enheten som en senter. Det er ikke aktuelt å opprette et nytt frittstående selskap. Alternativene som peker seg ut er:

- NTNU DMF
- NTNU Samfunnsforskning AS
- NTNU SVT

I forbindelse med valg av organisatorisk tilknytning kan det være av interesse skissere hvilken policy enhetene fører:

- DMF har planmessig arbeidet for å redusere antallet institutter og har i løpet av kort tid kommet ned til 5. Dette er store enheter, og det er lite trolig at det åpnes for at senteret vil bli et 6 institutt. Fakultetet har flere sentere som formelt sett er faggrupper ved institutter. Diskusjonen ved fakultetet i den senere tid tyder på denne typen virksomhet kan bli direkte knyttet til dekanus.
- NTNU Samfunnsforskning er fleksibel mht. til organisering og har kompetanse til å håndtere en enhet som i stor grad blir finansiert ved oppdrag eller andre budsjett enn KDs.
- SVT har mange institutter og ser det som en fordel med disiplinorienterte enheter. Det forventes at instituttene er selv bærende enheter innenfor fakultetets budsjettmodell. Policyen har vært å organisere oppdragsvirksomheten i NTNU Samfunnsforskning. Denne er akseptert og bekreftet i styresak 75/10.

Det betyr at SVT trolig vil ønske å organisere det nye senteret i NTNU Samfunnsforskning, noe som innebærer at vi står tilbake med *to alternativer*: Plassering av det nye senteret i DMF eller i NTNU Samfunnsforskning.

Ideelt sett bør valget bygge på fag- og virksomhetsprofil. Det er imidlertid vanskelig å finne åpenbare faglige premisser for fusjonen. I så siste omgang vil valget i betydelig grad bli et politisk spørsmål. Det er likevel mulig å peke på noen forhold av relevans:

I tilsvarende fusjoner i Nord og Vest, er det valgt ulike løsninger:

- I Tromsø er den fusjonerte enheten lagt til Det helsefaglige fakultet som eget institutt. Selv om medisin utgjør den største delen favner fakultetet institutt og studier i farmasi, psykologi og helse- og omsorgsfag. Fakultetet har bredere fagprofil som gjør dette er et naturlig valg basert på faglige premisser. Senteret (instituttet) er samlokalisert. Opplysninger tyder på at ansatte fra begge enheter er fornøyd med løsningen.
- I Bergen er senteret en avdeling ved Unihelse. Unihelse er en del av UniResearch som er et selskap nært knyttet til Universitetet i Bergen faglig og gjennom UiBs eierandel på 85 %. Også dette senteret er geografisk samlet.

Det nye senteret vil i stor grad bli finansiert av eksterne midler, og det skal dele sin oppmerksomhet på forskning, utredning, undervisning, formidling og tett kontakt med tjenestene i sektoren. Det nye senteret vil, sammenlignet med NTNUs ordinære enheter, være en hybrid. NTNU stiller bl.a. krav om doktorgrad før tilsetning i faste vitenskapelige stillinger og grunnforskning på internasjonalt nivå. Erfaring fra DMF og RBUP viser at det vil være mulig å kombinere høy vitenskapelig produksjon med internasjonal publisering og fokus på praksisfeltet gjennom konkrete utviklingsprosjekter.

BUS argumenterer for å knytte senteret til NTNU Samfunnsforskning. BUS legger vekt på at dette skal være et kunnskapssenter med en "helhetlig tilnærming til forskning, utvikling av kompetansehevende tiltak og implementering i praksisfeltet. Det nye senteret bør derfor integreres i NTNU Samfunnsforskning som representerer "et bredt barnefaglig miljø både når det gjelder forskning, utviklingsarbeid og varierte former for spredning og implementering av kompetanse". NTNU Samfunnsforskning har 180 ansatte og 5 av 8 avdelinger driver kompetanseutvikling av relevans for et nytt RKBU. NTNU Samfunnsforskning har omfattende erfaring med å forvalte eksternt finansiert virksomhet.

RBUP fremhever behovet for å opprettholde det vitenskapelige fokuset på et så relativt ungt fagområde som barn og unges psykiske lidelser er. De trekker fram sitt bredde tverrfaglige miljø og den tette kontakten med andre fagmiljø ved St. Olav Hospital og DMF. Generelt sett arbeider disse fagmiljøene i tett kontakt med sine praksisfelt. RBUP peker også på at psykiske lidelser følger brukerne etter 18 år, og at RBUPs relasjon til den vitenskapelige delen av psykisk helsevern for voksne derfor er viktig. RBUP er involvert i den formelle utdanningen både av medisinerere og mastere innenfor barn og unges psykiske helse. Også DMT er vant med å ha forvalte en stor – nærmere 300 millioner kr – eksternt finansiert virksomhet.

3.3 Organisasjonsform, ledelse og styring

Myndighetene har gitt en føring om at senteret skal være synlig og tydelig. Organisasjonsform er et virkemiddel. Ekstern profilering, egne websider og et godt forhold til praksisfeltet bidrar til synlighet; stor grad av autonomi, god kontakt med beslutningstakerne, styring av egne ressurser og en tematisk forskningsprofil til tydelighet. Dessuten vil benevnelsen i seg selv være en viktig bidrag. Både BUS og RBUP er opptatt av å imøtekomme myndighetenes intensjon. De vurderer det imidlertid som vanskelig som faggruppe innenfor et etablert institutt.

I Tromsø er RKBU Nord definert som institutt og en del av Det helsevitenskapelige fakultet, i Bergen som en avdeling i UniHelse. Begge bruker "senter" som benevnelse og har i tråd med pålegget fra myndighetene "psykisk helse og barnevern" som undertekst.

Gitt de indrepolitiske føringer vil det være vanskelig å få instituttstatus ved NTNU. Til det vil enheten bli betraktet som for liten ved DMF og SVT vil trolig kanalisere RKBU, en eksternt finansiert enhet, inn i NTNU Samfunnsforskning.

Det finnes allerede eksempler på senterbetegnelsen ved DMF, eksempler er NSEP og Senter for hukommelsesbiologi. NTNU samfunnsforskning har en avdelingsstruktur, men bruker også benevnelsen "senter" på noen av sine avdelinger. Det vil derfor være uproblematisk å

betegne på den fusjonerte enheten som “senter” uansett organisatorisk tilknytning.

Proessen så langt har resultert i tre alternative organisasjonsformer:

- Faggruppe: Her vil det være en faglig leder som inngår i instituttets ledergruppe og rapporterer til instituttleder. Også her kan de formelle organene suppleres med andre organ som nevnt ovenfor. Faggruppelederen skal være fast vitenskapelig tilsatt i gruppen. Denne oppnevnes av dekanus etter forslag fra instituttlederen.
- Avdeling i NTNU Samfunnsforskning: NTNU Samfunnsforskning har ett styre. Lederne for avdelingene rapporterer til Samfunnsforskningens direktør. Avdelingene kan ha egne fagstyrer/fagråd som rådgir avdelingslederen. Dette er ordningen ved BUS i dag.
- Kompetansesenter: DMF har i sin uttalelse åpnet for at det nye senteret kan få status kompetansesenter som rapporterer direkte til dekanus. DMF har gode erfaringer med å organisere arbeidet i selvstendige sentra.

En så stor og til dels “atypisk” enhet med eget oppdragsbrev, bør ha for daglig leder tilsatt fast eller på åremål. Det er argument for begge løsningene som kan oppsummeres stikkordsmessig slik:: faglig fornyelse eller stabilitet. Senteret bør også ha et eget styre, eventuelt fagråd med representanter fra involverte eksterne parter.

Rekruttering av leder må starte så snart vedtaket om tilknytning og organisasjonsform er bestemt. Ledelsen ved DMF/NTNU Samfunnsforskning vil stå sentralt i stå sentralt i utvelgelses- og tilsettingsprosessen. Ved NTNU Samfunnsforskning er daglig leder tilsettende myndighet. Styreleder deltar i intervjuene. Tillitsvalgte har ikke pleid å delta i ansettelsene, men det kan diskuteres. Ved DMF er to alternativer aktuelle: Tilsetting i åremålsstilling der prosessen tar utgangspunkt i tilsetting av instituttleder med nødvendige tilpasninger. Eller at stillingen defineres som vitenskapelig med lederansvar.

Avhengig av organisasjonstilknytning vil det derfor være DMF eller NTNU Samfunnsforskning som vedtar den detaljerte organiseringen, ledelsesformen og kunngjøringen.

3.4 Virksomhetsoverdragelse

Som nevnt innledningsvis, vil en fusjon være en virksomhetsoverdragelse, jf. aml. kap. 16. Selv om problemstillingen ikke er avgjørende for valg av tilknytning og lokalisering, er det relevant for den videre prosessen å presentere kort hva dette innebærer for enkeltansatte og den rolle arbeidstakerorganisasjonene skal spille. Hovedpunktene i kapitlet er:

- Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om overdragelsen til arbeidstakernes og deres tillitsvalgte.
- Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er i seg selv ikke grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

- Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres i utgangspunktet til den nye arbeidsgiver.
- Ny arbeidsgiver er bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av med mindre ny arbeidsgiver skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.
- Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidstakeren må underrette om dette skriftlig innen en fastsatt frist. Dersom en arbeidstaker gjør denne reservasjonsretten gjeldende, og vedkommende har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, har vedkommende under visse vilkår fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet.

Ved nytt tariffoppgjør vil ansatte normalt få de rettigheter og plikter som gjelder innenfor det nye tariffområdet. Dette kan resultere både i bedre og dårligere betingelser knyttet til lønnsnivå- og lønnsutvikling, ansiennitetsberegninger forsikringsordninger og pensjoner. Det er imidlertid ikke aktuelt at noen ansatte vil gå ned i lønn, og det er i tilsvarende situasjoner vist vilje til å finne ordninger som kompenserer for eventuelle forfall.

4. Konsekvenser

4.1 Risiki

Det ser ut til å være enighet ved dagens om hovedtrekkene i løsningen – én enhet, tilknytning til én organisasjon og samlokalisert. Uansett hvilken løsning som velges innenfor denne rammen, vil en likevel ut fra dagens posisjoner møte motstand i en eller begge enhetene. Dette kan føre til støy i beslutningsprosessen, langvarig indre uro og avskalling i personalet.

Sannsynligheten for avskalling vil trolig være størst ved BUS dersom løsningen går på tvers av deres ønsker. Det vil svekke den ene pilaren i det nye senteret, barnevernskompetansen. NTNU Samfunnsforskning vil ut fra sitt arbeidsgiveransvar, trolig forsøke å beholde staben og videreføre virksomheten knyttet til barnevern basert på oppdrag. Dette kan resultere i et konkurranseforhold mellom NTNU Samfunnsforskning og RKBU.

Også et vedtak i strid med RBUPs standpunkt kan føre til at deler av staben vil søke stillinger utenfor senteret, eventuelt benytter seg av sine rettigheter som følger av en virksomhetsoverdragelse, se s. 9. RBUP er imidlertid mer robust, men også her vil det ha store konsekvenser dersom nøkkelpersoner i staben ikke blir med over i det nye senteret. Dessuten vil det være komplisert å finne en løsning på hvordan senteret skal oppfylle sine forpliktelser til de formelle studiene ved DMF.

Lederen ved RKBU vil få en betydelig oppgave med å skaffe nødvendig barnevernsfaglig kompetanse, alternativt kompetanse om barn og unges psykiske helse dersom vi får en stor avskalling fra ett eller begge av de nåværende sentere.

5.2 Arbeidsmiljøkonsekvenser

Både geografisk plassering med tilhørende flytting og organisatorisk tilknytning har konsekvenser for arbeidsmiljøet i alle fall i en overgangsperiode. Det gjelder særlig staben som ikke får imøtekommet sine prinsipale standpunkt, men fusjonen vil også ha arbeidsmiljømessige konsekvenser for den andre. Dette krever en vurdering både av det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet.

Generelt vil trolig nye relasjoner, ulik virksomhetsprofil og ulike samarbeidsformer med praksisfeltet medføre spenninger som av ansatte vil oppleve som uheldig for arbeidsmiljøet. BUS-ansatte er godt integrert i miljøet i NTNU Samfunnsforskning og har gode areal: kontorer og tilgang på fellesrom og kantine i samme lokaler. Paviljongen er ny og har høy standard. BUS samarbeider godt med andre avdelinger, avdelinger som til dels har tilsvarende oppgaver og faglig profil. De har en ledelse som raskt tar fatt i arbeidsmiljøproblemer. Derfor vurderer ansatte det psykososiale arbeidsmiljøet NTNU Samfunnsforskning og internt i BUS som godt.

BUS er uansett plassering og tilknytning redd for at deres kompetanse ikke vil bli akseptert og verdsatt i det fusjonerte senteret. Dersom dette er en reell frykt, vil det være negativ arbeidsmiljøfaktor. Dette vil forsterkes, i alle fall på kort sikt, dersom senteret knyttes til DMF og lokaliseres i Klostergata. Tilsvarende er det grunn til å tro at RBUP-ansatte anser flytting og ikke minst endret organisasjonstilknytning uheldig for deres vitenskapelige virksomhet og en forringelse av sitt psykososiale arbeidsmiljø.

Den planlagte utvidelsen i Klostergata gir bl.a. 10 nye kontorer. Det vil eventuelt gi plass til RKBU med gode ekspansjonsmuligheter. I Klostergata vil senteret ha god tilgang til fellesareal som klasserom og møterom. RBUP har spiserom med kaffe og te. Det finnes en kantiner i nabolaget. Arealene vil være nyoppusset og vil tilfredsstillende alle krav til fysisk arbeidsmiljø. De må dermed anses som fullt ut forsvarlige og vil ikke representere arbeidsmiljømessige problemer. Dersom resultatet blir at RBUP-ansatte flytter til Dragvoll, vil også de flytte inn i nye lokaler der det fysiske arbeidsmiljøet vil være godt ivaretatt.

5. Kulturbygging og samhandling

Som nevnt er det både mulig og ønskelig å videreføre store deler av dagens virksomhet. Fusjonen kan og må imidlertid over tid også medføre endringer i virksomheten dersom den forventede synergien skal tas ut. Per i dag ser vi forskjeller i prioriteringer, virksomhet og forståelse av oppdraget. Det er derfor viktig å sette i gang prosesser – med tilstrekkelig tid og ressurser – for å komme fram til en felles forståelse av den fremtidige virksomheten med mål, strategier, prioriteringer og aktiviteter og for å bygge en felles kultur. I en slik prosess må det vises raushet og respekt for ulikheter i faglig tilnærming, fokusområder og profil. Uten dette vil det oppstå spenninger, eventuelt også konflikter i en fusjonert enhet.

NTNU har i sin strategi for 2011 – 2020 respekt og omtenkksomhet som en av fire grunnverdier. Dette er bl.a. utdypet som “respekt for ulike fagtradisjoner og disipliner”. I arbeidet med å bygge en felles kultur i det nye senteret må disse verdiene ligge i bunnen.

I tillegg til et individuelt ansvar, må det settes i gang kollektive prosesser bl.a. i form av personalsamlinger. En viktig faktor for å lykkes er å sikre direkte medvirkning fra alle ansatte, men også slik at representanter for arbeidstakerorganisasjonene og verneombud trekkes inn. Det må

arbeides planmessig for å oppnå nødvendig respekt mellom gruppene og for å komme fram felles mål og strategier. En slik prosess vil ta noe tid, men for å komme over i en faglig produktiv fase bør prosessen komme i gang så raskt som mulig. Tid og ressurser må avsettes for å få nødvendig fremdrift i arbeidet. NTNU/NTNU Samfunnsforskning bør søke BLID om en engangsbevilgning for å gjennomføre kulturbyggingen.

Mye av arbeidet bør gjøres fram til flyttingen skjer. Det betyr at den nye lederen vil kunne spille en viktig rolle i kulturbyggingen og med å formulere felles mål og strategier. Lederen må også avsette tid til personalledelse og ha evne til å ta fatt i eventuelle arbeidsmiljømessige utfordringer før de resulterer i varige spenninger og konflikter i det nye senteret.

Både BUS og RBUP legger vekt på verdien av samarbeid med eksterne fagmiljø og praksisfeltet. Det vil være fullt mulig å videreføre et fruktbart samarbeid med eksterne enheter som enten er geografisk eller organisatorisk skilt. Dette er dokumentert gjennom prosjektsamarbeid mellom BUS og RBUP, mellom RBUP og St. Olav Hospital og mellom BUS og NAPHA. Det er faglig viktig og uten hindringer å utdype eksisterende og etablere nye eksterne nettverk og samarbeidsrelasjoner i et fusjonert senter.