



Arkivsaksnr.: 2023/12182 Dokumentdato: 09.10.2024

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:  
69/24

Møtedato:  
17.10.2024

---

## Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - forslag til ny modell og prosess fremover

---

### Hva saken omhandler

Saken omhandler optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet etter 2024 som har stått på sakskartet et års tid. Fakultetsstyret vedtok 19.10. 2023 å bestille en utredning om optimal enhetsstruktur for å nå fakultetets faglige ambisjoner. En bredt sammensatt komité ble nedsatt, og rapporten ble levert mars 2024. Rapporten ble sendt på høring til relevante mottakere med frist 16. mai 2024. Høringsuttalelsene går i flere retninger. På bakgrunn av rapportens faglige og administrative vurderinger, høringsuttalelsene, risikovurderinger og fakultetets økonomiske utfordrende situasjon og arbeidsmiljøkonsekvenser av dette, foreslås det en modell som utgjør en kombinasjon av flere av modellene som komitéen belyste, og som samtidig kan være faglig løfterik. Den nye modellen foreslås sendt til høringsinstansene for kommentarer og innspill med tanke på ferdigbehandling i fakultetsstyremøtet 5.12. 2024, og med tidshorisont å iverksette en eventuell ny instituttstruktur 1.1. 2026.

### Bakgrunn for saken

Spørsmålet om hva som er tjenlig instituttstruktur har stått på dagsorden ved fakultet i flere år. I den vedtatte strategiplanen for fakultet gjeldende fra 2023-2030 inngår et punkt om å se nærmere på hva som er tjenlig struktur for fakultetets enheter: «*Med utgangspunkt i velfungerende enheter vil vi utrede hva som er fremtidens optimale institutt- og administrasjonsstruktur ut ifra kriterier som faglig utvikling og tilhørighet, fysiske rammer, egnet infrastruktur og laboratoriefasiliteter for utstyrsnivået forskningsmiljøer, samt kostnadseffektiv og bærekraftig drift.*»

([https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/strategiplan\\_2023-2030\\_forelopig\\_layout.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/strategiplan_2023-2030_forelopig_layout.pdf)). Endring av dagens instituttstruktur til færre enheter var også et av de mange områdene som sto på listen over aktuelle innsparingstiltak i juni 2023 (fakultetsstyresak 68/23).

### Saksprosess

På **fakultetsstyremøte 31.8. 2023** vedtok fakultetsstyret i sak 75/23 («Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - åpning av prosess»): følgende: «*Med utgangspunkt i diskusjonen i fakultetsstyret bes fakultetsledelsen om å forberede en sak til neste fakultetsstyremøte med forslag til mandat og sammensetning av komité for å utrede forslag til optimal enhetsstruktur med færre enheter ved Det psykologiske fakultet.*». Fakultetsledelsen forberedte så en sak til **fakultetsstyremøte 19.10. 2024**, sak 85/23 («Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet – mandat og komité»). Vedtaket i saken ble:

«*Fakultetsstyret vedtar føringene i saksforelegget for å utrede forslag til optimal enhetsstruktur med færre institutter ved Det psykologiske fakultet. Komitéen gis følgende mandat:*

Med utgangspunkt i fakultetets faglige visjoner i strategiplanen for 2023-2030 bes komitéen på overordnet nivå om å utvikle relevante scenarier for optimal enhetsstruktur ved fakultetet med færre institutter enn dagens fem. Komiteen bes om følgende:

- Utvikle relevante modeller med to institutter, relevante modeller med tre institutter og relevante modeller med fire institutter
- Vurdere fordeler og ulemper ved hver av modellene når det gjelder forskning, utdanning, administrasjon, arealbruk, økonomi og arbeidsmiljø
- Anbefale en modell

Komitéen bes om å gi løypemeldinger på fakultetsstyremøter underveis mot ferdigstilling av rapport. Rapporten bes levert innen utgangen av mars 2024.

Komitéen settes sammen slik at alle instituttene og fakultetsadministrasjonen er representert:

- 4 vitenskapelig ansatte (en av dem leder av komiteen)
- 3 teknisk/administrativ ansatte
- 2 studenter

Fakultetsstyret vedtar navn på komiteemedlemmer i ekstraordinært fakultetsstyremøte.

Forslag om styringsgruppe i saksforelegget erstattes av referansegruppe som skal bistå komiteen. Referansegruppen skal bestå av instituttlederne, instituttene administrasjonssjefer, 1 representant fra fakultetsadministrasjonen, 1 representant fra studieseksjonen, og 1-2 personer fra UiB utenfor fakultetet med erfaring med tilsvarende endringer.»

På **ekstraordinært fakultetsstyremøte 1.11.23**, sak 95/23 («Oppnevning av komité for å utrede struktur med færre institutter») og i møtet foreslo fakultetsledelsen i saken følgende komité (alfabetisk rekkefølge):

- Hege Høivik Bye (vitenskapelig ansatt, Institutt for samfunnspsykologi)
- Janne Grønli (vitenskapelig ansatt, Institutt for biologisk og medisinsk psykologi)
- Bente Storm Haugland (vitenskapelig ansatt, Institutt for klinisk psykologi)
- Haldis Haukanes (vitenskapelig ansatt, Institutt for helse, miljø og likeverd)
- Øystein Steine Larsen (Institutt for pedagogikk)
- Arild Mellesdal (Fakultetssekretariatet)
- Hilde Trosvik (Studieseksjonen)
- NN (student)
- NN (student)

Vedtaket: «Fakultetsstyret vedtar sammensetning av komité i tråd med saksforelegget. Dekan gis fullmakt til å oppnevne studentrepresentanter og representant fra Institutt for klinisk psykologi. Komiteen konstituerer seg med leder i det første møtet.»

Dekan oppnevnte siden studentene Elise Marie Stensen-Lunde og Maria Hole til komitéen. Rådgiver Kari Lid Skodje ved fakultetssekretariatet ble sekretær for gruppen.

På sitt første møte konstituerte komitéen seg med Hege Høivik Bye som leder av komitéen.

Komitéen leverte sin rapport **15.3. 2024** («Rapport fra komité. Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet»:

[https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/rapport\\_fra\\_komite\\_mars\\_2024.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/rapport_fra_komite_mars_2024.pdf)). På fakultetsstyremøte **21.3. 2024**, sak 20/24 «Arbeidet med optimal enhetsstruktur: mottak av

rapport fra komité») vedtok fakultetsstyret følgende: «*Fakultetsstyret takker komiteen for arbeidet med å utrede forslag til optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet, og ber om at rapporten sendes til høringsinstansene*». Høringsinstansene var instituttene, Senter for krisepsykologi, Senter for læringsanalyse (SLATE), fakultetsadministrasjonen, fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi v/leder, studentene v/Psykologisk studentforening, og vernetjenesten v/hovedverneombud. Rapporten ble sendt på høring **25.3. 2024 med frist 16.5. 2024**.

### **Kort beskrivelse av rapportens vurderinger**

Komiteéns rapport er grundig (se lenke over). Komiteén pekte på kriterier som den særlig benyttet og bakgrunnsmateriale om antall ansatte, studieprogramansvar, publiseringssamarbeid, administrativ status m.m., ble presentert for det som er tilfellet for dagens institutter, og for hver av de modellene som komiteén belyste. Komiteén beskriver at den gikk gjennom en rekke alternative modeller, og at seks modeller pekte seg ut, jf. mandatet om å foreslå relevante modeller for henholdsvis fire, tre og to institutter ved fakultetet.

Modell 1: Fire institutter – et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi (samle IBMP og IKP, de andre urørt)

Modell 2: Fire institutter – et nytt institutt for psykologiske basalfag (I denne modellen samles dagens ISP og IBMP i et nytt institutt for psykologiske basalfag. I det som i dag er IKP, samles Psykologisk universitetspoliklinikk, fagmiljøer for samfunnspsykologi og skole- og opplæringspsykologi fra ISP, fagmiljøet i klinisk nevropsykologi som i dag tilhører IBMP (som allerede er samlokalisert med IKP på Alrek), og fagmiljøet i logopedi.). HEMIL og IPED egne institutt.

Modell 3: Tre institutter - et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi og et nytt institutt for helse og utdanning (samle IKP og IBMP og samle IPED og HEMIL). ISP eget institutt.

Modell 4: Tre institutter - et nytt institutt for psykologiske basalfag og et nytt institutt for klinisk psykologi, helse og barnevern (samle ISP og IBMP til et nytt institutt for psykologiske basalfag og samle IKP og HEMIL i et nytt institutt for klinisk psykologi, helse og barnevern, samt klinisk nevropsykologi fra IBMP og skole- og opplæring fra ISP). IPED eget institutt.

Modell 5: Tre institutter - et nytt institutt for profesjonsstudiet i psykologi, et nytt institutt for psykologiske basalfag, og et nytt institutt for utdanning og helse (alle vitenskapelige ansatte med sin hovedundervisning ved profesjonsstudiet i psykologi og logopedi samles i ett institutt, øvrige ansatte ved ISP og IBMP samles til ett nytt institutt, IPED og HEMIL samles i et nytt institutt for utdanning og helse).

Modell 6: To institutter - et nytt institutt for psykologi og et nytt institutt for utdanning og helse (samle ISP, IKP og IBMP i et institutt for psykologi, samle IPED og HEMIL i et institutt for utdanning og helse).

Komiteén så flere av modellene som anbefalelsesverdige, dvs. modell 1, 3 og 6, og pekte på en to-instituttmodell som sin anbefaling (= modell 6). Se rapporten, side 46-47, for en sammenlikning av modellene, og komitééns samlede vurdering.

### **Høringsuttalelsene**

Fakultetet mottok fyldige høringssvar (vedlegg 1), og de kan oppsummeres slik:

- Fakultetsadministrasjonen støtter den foreslåtte 2-instituttmodellen (Modell 6), og peker på en rekke fordeler med denne. Instituttene blir passe store, og studieprogram kan samles. I tillegg blir det lettere å fordele og kontrollere ressurser, og instituttene kan få frihet til og ansvar for å håndtere egen økonomi. Det trengs også færre representanter til råd og utvalg og færre ledere. Størrelse på instituttadministrasjon blir også god, selv om et fakultetssekretariat fortsatt trengs.
- HEMIL ønsker å utsette prosessen i påvente av grundigere utredninger om økonomi, fag, areal og arbeidsmiljø. Inntil dette foreligger foretrekkes status quo.
- ISP advarer mot den anbefalte Modell 6. Denne modellen er primært en organisatorisk samling, som snarere kan splitte enn samle fagmiljø. Ledelsesperspektivet er uklart, og økt avstand, tap av faglig identitet og utvikling av subkulturer er en risiko. Status quo fikk større støtte enn noen av de foreslåtte modellene i instituttets kartlegging av holdninger. ISP advarer mot komiteens overfokus på samordning av profesjonsstudiet, og at det ikke i tilstrekkelig grad tas hensyn til manglende samlokalisering og økonomiske og personalmessige omkostninger ved omorganisering.
- IPED etterlyser bedre økonomiske analyser av hva den anbefalte Modell 6 vil innebære. Instituttet ser ikke de store endringene for egen situasjon med noen av komiteens modeller – enten vil IPED bestå som eget institutt, eller bli slått sammen med HEMIL. Begge deler vil være akseptabelt, men faglig samarbeid med HEMIL har historisk sett ikke vært omfattende. IPED har i høringen Modell 1 som sitt førstevalg.
- IBMP har også hatt en spørreundersøkelse mellom de ansatte, og et knapt flertall ønsker å beholde nåværende instituttstruktur, hovedsakelig ut fra bekymringer om manglende konkrete mål for omorganisering i en økonomisk krevende situasjon. Mindretallet som ønsker endring peker både på Modell 6 og Modell 1. IBMP peker også på at bedre utnyttelse av administrative ressurser og økt kontakt mellom vitenskapelig- og T/A-tilsatte blir vanskelig så lenge arealsituasjonen plasserer fakultetet i fem forskjellige bygg.
- IKP ser fordeler med større enheter på en rekke felt, men prioriterer modeller som samler ansvar for profesjonsstudiet på en enhet. Ved innføring av store enheter må også klinikkdriften kvalitetssikres tilstrekkelig. IKP er opptatt av modeller som stimulerer til forskningssamarbeid og å bygge ned hindringer for god ressursutnyttelse på tvers av fagmiljø. Instituttet foretrekker den skisserte 3-instituttmodellen, Modell 5, der fagmiljø samles i et nytt institutt for profesjonsstudiet. IKP foreslår også at et instituttløst fakultet (men med tydelige fagavdelinger) utredes.
- Studentene har sendt to høringsuttalelser. PSF støtter komiteens anbefaling om modell 6, siden dette kan styrke studentenes tilhørighet, oversikt og medvirkning. Fagutvalget for profesjonsstudiet støtter synet på færre enheter, og stiller seg i prioritert rekkefølge bak Modell 5, Modell 6 og Modell 3.

#### Konklusjon fra høringsuttalelsene:

- Høringsuttalelsene spriker mye.
- Bare Fakultetsadministrasjonen og PSF støtter 2-instituttmodellen, Modell 6. Ingen av instituttene foretrekker denne modellen, uten vesentlig bedre utredning.
- HEMIL, IBMP og ISP anbefaler primært status quo - ingen endring i instituttstrukturen.
- Om noe likevel absolutt må gjøres, går de fleste høringsinstansene for minst mulig endring ved at 4-instituttmodellen, Modell 1 velges.
- Bare Fakultetsadministrasjonen, ISP og Fagutvalget for profesjon sier at 3-instituttmodellen – Modell 3 – kanskje kan være aktuell.
- IKP og Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi foretrekker 3-instituttmodellen - Modell 5 - som vil gi et profesjonsinstitutt. IKP nevner også instituttløst fakultet med avdelinger for å kunne samle dette profesjonsstudiet.

### **Fakultetsledelsens forslag til instituttstruktur: En kombinasjon av flere av modellene som komitéen belyste**

Fakultetsledelsen foreslår en instituttstruktur bestående av et samlet institutt på Årstadvollen der IBMP, IKP og HEMIL går sammen, og at IPED og ISP fortsetter som i dag. Vedlagt er den nye modellen beskrevet etter ca. samme mal som komitéens beskrivelse av modellene (se vedlegg 2), og den er gitt arbeidstittel Institutt for helse og klinisk psykologi (dette er ikke forslag til navn) med et organiserende prinsipp rundt geografisk og nytt faglig fellesskap og samlet klinikk. Forslaget utgjør en 3-instituttmodell som er en mellomløsning mellom Modell 1 og 3 og Modell 4. Viktige momenter i den nye modellen er:

- De to største av dagens institutter består (ISP og IPED). De tre minste av dagens institutter befinner seg alle på Årstadvollen og inngår i et nytt institutt.
- Modellen innebærer ikke flytting av fagmiljøer som følge av sammenslåingen.
- Eierskap til studieprogrammene får en noe enklere struktur ved at profesjonsstudiet i psykologi blir driftet av to institutt i stedet for tre, inklusive at seksjon for klinisk nevropsykologi inngår sammen med de andre seksjonene i Psykologisk universitetsspoliklinikk.
- Et slikt institutt vil få ca. 103,45 årsverk og bli det største på fakultetet.
- Administrasjonen på det sammenslåtte instituttet vil i utgangspunktet være sammenslått av dagens tre instituttadministrasjoner.

### **Begrunnelse for forslaget**

Den nye modellen utgjør etter fakultetsledelsens syn en god og potensielt løfterik løsning som øker sjansene for å nå fakultetets faglige ambisjoner om høy kvalitet i forskning, utdanning og formidling slik dette er formulert i strategiplanen for fakultetet. Vi anser forslaget som et pragmatisk og godt kompromiss mellom ulike hensyn til fakultetets beste – basert på en samlet vurdering av faglighet, økonomi, administrasjon og arbeidsmiljø.

Det foreligger ingen begrunnelse som alene er nok til å konkludere med at vi bør ha tre institutter - hvorav det ene på Årstadvollen. Samlet sett er det imidlertid en rekke forhold som gjør at en slik modell synes mer tjenlig enn de seks modellene som komitéen belyste, gitt premissene som gjaldt for komitéen, dvs. for et år siden. Den nye modellen er basert på en sterkere vektlegging av økonomisk innsparing, geografisk samling og arbeidsmiljø. Komitéen sier dette om premissene de jobbet etter:

*«Å sammenligne modellene er krevende av flere grunner. Økonomisk har kostnadene og gevinstene ved hver modell vært vanskelig å tallfeste når man vurderer helhetlig, og ikke bare ser på innsparinger knyttet til lederlønninger. Når det gjelder arbeidsmiljø, vil særlig graden av ulemper for arbeidsmiljøet avhenge av hvordan utfordringene blir håndtert. I flere av møtene med referansegruppen, fikk komiteen innspill om å ikke legge for mye vekt på areal: å flytte på fagmiljøer er ikke umulig, og nye muligheter for samlokalisering kan oppstå dersom man hever blikket og ser lengre frem i tid. I tråd med føringene i saksfremlegget, har komiteen derfor latt hensyn knyttet til forskning, utdanning og administrasjon veie noe tyngre enn økonomi og areal sin anbefaling» (Rapporten, s.46).*

1. **Høringsuttalelser i ulike retninger tilsier at det ikke er én modell som peker seg ut:** Høringsuttalelsene pekte i ulike retninger, og ingen av dagens institutter ser for seg å deles. Dette gjør det vanskelig å etablere en instituttstruktur som alle er enige om og som innebærer deling av ett eller flere av dagens institutter.

2. **HMS (1): Dagens situasjon med stillingsstopp med økt arbeidspress med stor risiko for langvarige slitasjer blant ansatte, tilsier en så rolig prosess som mulig framover for den enkelte:** I løpet av året som har gått siden komitéen ble oppnevnt, har stillingsstopp blitt entydig (ikke lenger tilnærmet stillingsstopp), og konsekvensene har begynt å melde seg med full styrke. Så lenge omfanget av det som skal leveres ennå ikke er redusert, er situasjonen at færre ansatte leverer bortimot det samme som større stab gjorde før. Stillingsstoppen rammer også enhetene vilkårlig. Arbeidspresset utgjør en betydelig slitasjerisiko for den enkelte. Samtidig gjelder at våre fagmiljøer over mange år har utviklet produktive undervisnings- og forskningssamarbeid lokalt og til dels på kryss og tvers på fakultetet (jf. rapporten). Disse forholdene tilsier at prosessen framover bør være så rolig som mulig, og at det er adekvat å beholde så mye som mulig av det som er etablert.
3. **HMS (2) Av samarbeids- og arbeidsmiljøgrunner bør institutter om mulig være geografisk samlet:** Risikoen for utfordrende arbeidsmiljøer ved geografisk spredte institutter blir påpekt av komitéen. Denne risikoen anses i dag som enda større enn for et år siden grunnet stillingsstoppen. Dette tilsier at institutter om mulig bør være geografisk samlet, det vil bedre muligheter for samhandling, felles erfaringer, tilhørighet og deltakelse. Det foreslåtte nye, sammenslåtte instituttet vil være et institutt med geografisk samling for de fleste, og uten forflytninger for ansatte ved HEMIL eller IKP. Flere IBMP-ansatte vil enten fortsette å ha sine kontorer i BB-bygget pga. laboratoriefasilitetene der, evt. vil de kunne ha kontorplasser i Alrek-bygget. Dette vil avhenge av instituttens arealbehov (som for øvrig vil bli mindre i årene som kommer pga. nedbemanning) og eventuelle bevegelser i Alrek-bygget uavhengig av Det psykologiske fakultet.
4. **Etablere et vitalt institutt som omfatter basal og anvendt forskning, og et spenn i analysenivå innen helsefeltet:** De tre instituttene som foreslås sammenslått, har i dag opplagte grenseflater mot hverandre, som pekt på i rapporten. Barnevernsfeltet på HEMIL deler tematikker inn mot klinisk nevropsykologi på IBMP og mot IKPs Seksjon for barn og ungdom og mot IKPs Seksjon for unge voksne, og generelt mot klinisk psykologi. Klinisk nevropsykologi ved IBMP inngår allerede i Psykologisk universitetsspoliklinikk. Et samlet institutt på Årstadvollen vil øke mulighetene til å videreutvikle faglige overlapp og grenseflater som eksisterer i dag. Et samlet institutt på Årstadvollen vil være et institutt som ivaretar mulighetene for bedre integrasjon av basalfag og anvendte fag (jf. rapportens påpekning av dette som et mål). Et slikt institutt vil også omfatte et interessant spenn i analysenivå på de helsefaglige områdene som dagens tre institutter belyser, et spenn som kan sies å være fra celle-hjernestrukturer-atferd-individ-system-samfunn. Et slikt institutt vil kunne representere et produktivt mangfold av tematiske felt, faglige perspektiveringer og teoretiske modeller. I et viktig forskningsinitiativ høsten 2023 knyttet til opprettelse av sentre for forskning om barn og unge og utenforskap, samarbeidet ansatte på tvers av de tre Årstadvollinstituttene. Det viser seg at flere forskningsprosjekter og initiativ ved fakultetet nettopp spenner over flere analysenivåer. Det kan også pekes på at IPED har et spenn i analytiske forklarings- og forståelsesnivåer. ISP har tilsvarende stort spenn, varierende for eksempel mellom biologi (døgnrytmeanalyser), individ (utviklingspsykologi), grupper (sosialpsykologi) og kultur (krysskulturell psykologi).
5. **Det er klarere i dag sammenliknet med for ett år siden at bygg- og arealsituasjonen ved fakultetet forblir uendret i mange år framover, og dette tilsier at vi må større hensyn til bygg- og arealsituasjonen:** Fakultetet vil i overskuelig framtid vil bo i Christiesgate 12, Alrek-bygget på Årstadvollen og i BB-bygget. Universitetet i Bergen har på tegnebrettet et Alrek byggetrinn 4

(parkeringsplassen foran Alrek studentboliger), men realismen er usikker fordi dette fordrer endringer i Bergen kommunes reguleringsplaner, at finansering kommer i orden, og for fakultetets del – at det blir arealer tilgjengelig for oss. Fakultetet har i flere brev til UiB-ledelsen, presisert utfordringene med at vi ikke har en egen fakultetscampus som samtlige av de andre fakultetene har, og at Nygård skole sammen med Christiesgate 12 fremstår som meget interessant. Realismen i en slik løsningen er usikker, og tidshorisonen er i beste fall 10-15 år.

**6. Ny og krevende økonomisk kontekst og situasjon for fakultetet i 2024, og årene fremover tilsier at innsparinger betyr mer enn for et år siden:** Den økonomiske

situasjonen for fakultetet er vesentlig strammere i 2024 og årene framover. Dette betyr at økonomiske vurderinger bør telle mer i valget av fremtidig struktur enn for bare et halvt år siden. Færre institutter innebærer en innsparing ved at det blir færre instituttledere, stedfortredere og administrasjonssjefer, færre parallelle administrative prosesser (prosedyrer knyttet til bestillinger, sykmeldinger, budsjett- og regnskapsarbeid, m.m.). I dag gjennomføres en rekke administrative rutiner knyttet til HR (sykmeldinger), disputaser, økonomi (bestillinger, forskningsprosjektregnskap, etc.), rutiner som med fordel bør gjøres av færre personer, og som samlet sett innebærer mer rasjonell arbeidsdeling. Etter foreløpige og konservative anslag vil fakultetet trolig spare bortimot 2 millioner i året ved å ha tre institutter fremfor fem, etter fire år blir summene større (se tabellen under).

- a) Gjennomsnittlig lønnskostnad for en vitenskapelig ansatt er 900 000 kroner. Gjennomsnittlig lønnskostnad for en institutt-/senterleder er 1 250 000 kroner. Differansen er 350 000 kroner (linje 1 i tabellen). Praksis er at man bevarer denne lønnsøkningen, og etter en fireårsperiode vil derfor innsparing dobles.
- b) På flere av instituttene våre ansetter vi vikarer for å håndtere undervisningsbehovet som oppstår når en vitenskapelig ansatt går ut av ordinær undervisning, og vi kan anslå at hver instituttleder har behov for én 20 % vikarstilling (tre institutt: innsparing 2x200 000).
- c) Tilsvarende kan vi anslå at det å ha to flere vitenskapelig ansatte inn i ordinær undervisning tilsier 20 % for hver instituttleder (gevinst ved to færre institutt: 2x200 000).
- d) Tiden til å representere institutt i verv og komiteer på fakultetet er vanskelig å anslå, men utgjør samlet sett en ikke ubetydelig tidsbruk for et institutt, og et anslag kan være tilsvarende en 20% stilling (dvs. 200 000 kroner; innsparing med tre institutt: 2x200 000).
- e) Det vil være en innsparing i tid gjennom mer rasjonell arbeidsdeling av administrative oppgaver, forsiktig beregnet til 50 000 kroner.
- f) I tillegg kommer også innsparing av kostnader knyttet til raskere opparbeidelse av rett til forskningstermin for to instituttledere (ikke lagt inn i tabellen).

	2026	2027	2028	2029	2030
a) Lønnsinnsparing	700 000	700 000	700 000	700 000	1 400 000
b) Gevinst ved å droppe vikarer for to institutt	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000

c) Gevinst ved å ha to flere vitenskapelig ansatte inn i ordinær undervisning	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
d) Gevinst ved mindre tidsbruk til representasjon i råd og utvalg	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
e) Tidsinnsparing gjennom mer rasjonell arbeidsdeling i administrative oppgaver	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
<b>SUM</b>	<b>1 950 000</b>	<b>1 950 000</b>	<b>1 950 000</b>	<b>1 950 000</b>	<b>2 650 000</b>

7. **Den foreslåtte modellen vil gi en bedre oversikt over ressursituasjonen enn dagens tre hver for seg.** Dette gjelder større forskningprosjekter, infrastruktur (rom, apparatur, lab'er) og undervisning (løslønn, samlet stab). Bedre oversikt utgjør betingelser for å bruke ressursene mer rasjonelt, større fleksibilitet i fordeling av arbeidsoppgaver, og ikke minst en sterkere stemme i fakultetet.
8. **Hva med alternativet å bevare dagens fem institutter?** Dette er et mindre ønsket alternativ fordi det ikke innebærer nevneverdige økonomiske innsparinger. Fakultetets samlede kompetanse utnyttes neppe heller ikke godt nok. Fakultetet har høy kompetanse innen fagområder som berører og i en del tilfeller overlapper hverandre. Dagens struktur med fem institutter betyr trolig at dette ikke utnyttes godt nok, for eksempel til mer samarbeid i forskningsprosjekter og studieprogrammene.

Som nevnt over, er det ingen av disse punktene som alene er nok til å konkludere med at et samlet institutt på Årstadvollen er mest optimalt, men til sammen mener fakultetsledelsen at de utgjør en tydelig og god begrunnelse.

### Andre momenter

I rapporten, høringsuttalelsene, og allmøter i oktober 2024 har viktige spørsmål fremkommet. Vi vil kort adressere de to viktigste.

- i. **Hva med å bevare dagens instituttstruktur, men med felles administrasjon for Årstadvoll-instituttene og evt. felles administrasjon for sentrumsinstituttene?** Felles administrasjon for institutter er et til dels realistisk alternativ som blant annet finnes ved SV-fakultetet. Dette er likevel ikke en enkel struktur og løser ikke utfordringene med tidsbruken til representasjon i råd og utvalg, langsiktige utgifter til instituttlederlønn, og bidrar heller ikke til tettere samhandling mellom fagmiljøer.
- ii. **Hva med betydningen av å bevare velfungerende institutt med sterk identitet?** Dette er et viktig moment. Den foreliggende nye modellen åpner for at tette fagmiljøer med sterk felles identitet vil kunne leve videre ved at den ikke innebærer å splitte opp dagens fagmiljøer verken organisatorisk eller geografisk.

### Tidshorisont

Dersom det vedtas endring i instituttstruktur, er det viktig å fastsette dato for implementering for å sikre forutsigbarhet for alle og for å kunne planlegge og avpasse de ulike arbeidene som trengs i en omleggingsprosess. Det foreslås iverksetting av eventuell ny struktur fra 1.1. 2026. Dette vil gi litt over et år til praktiske forberedelser som for eksempel risikovurderinger for alle ansattegrupper, formell omstillingsprosess, rigging av økonomisystemene, gjennomføre valg, utrede laboratoriefasilitetene, se på relevante mindre faglige justeringer og vurdere instituttenes økonomiske autonomi.



## **Senter for krisepsykologi og Senter for læringsanalyse (SLATE)**

De to formelle sentrene ved fakultetet, Senter for læringsanalyse (SLATE) og Senter for krisepsykologi (SfK) har hittil ikke inngått i diskusjonen om optimal enhetsstruktur. Fakultetsledelsens vurdering er at dette har fungert greit.

### **Informasjonsarbeidet i prosessen**

Det har vært viktig for fakultetsledelsen å informere godt i denne prosessen for å få inn så mange gode momenter som mulig, for å legitimere at spørsmålet er på dagsorden, og for å unngå unødig uro og usikkerhet om egen arbeidssituasjon. Prosessen fra forarbeid til eventuell implementering av ny modell, ble delt inn i fem faser, der fase en besto av forberedelser til å fremme saken, fase to av å utvikle en rapport om mulige scenarier, fase tre av høringsprosess for rapporten, fase fire av at fakultetsledelsen utvikler et konkret forslag basert på rapporten og høringsuttalelsene (=foreliggende sak), og en eventuell fase fem med omstilling dersom fakultetsstyret vedtar endring i enhetsstruktur. Informasjonsarbeidet har kort oppsummert vært slik:

- Nyhetsbrev: Alle ansatte har blitt orientert om vedtakene i de ordinære nyhetsbrevene som sendes alle etter fakultetsstyremøtene.
- 8.3. 2024: Allmøte for alle ansatte på Teams: «Allmøte om arbeidet med mulig ny instituttstruktur - overordnet om prosessen». Dekan orienterte om saken og prosessen.
- April 2024: Etablert hjemmeside for saken. <https://www.uib.no/psyfa/169385/arbeid-med-optimal-enhetsstruktur>
- 5.4. 2024: Allmøte for alle ansatte på Teams: «Allmøte om arbeidet med mulig ny instituttstruktur - foreslåtte senarioer og oppstart av høringsprosess». Komiteleder orienterte om komitéens rapport, mulige scenarioer. Dekan orienterte om prosessen framover.
- Løypemelding i fak.styretmøtet 29.8. 2024
- 2.10. 2024: Ekstra møte i informasjons- og drøftingsutvalget ved fakultetet (IDU): her deltok dekan og fakultetsdirektør, og de la fram foreliggende forslag til modell.
- Oktober 2024: Fakultetsledelsen deltok fysisk på allmøter på IBMP (3.10. 2024), IKP (4.10. 2024) og HEMIL (8.10. 2024). Allmøtene var fysisk med deltakelse også på Teams.
- 8.10. 2024: Allmøte for alle ansatte på fakultetet på Teams: «Allmøte om optimal instituttstruktur og om høstens arbeid med fakultetets økonomi». Dekan orienterte om saken.

Siste uken i mai 2024 besøkte fakultetsledelsen alle instituttene i forbindelse med tiltak knyttet til fakultetets økonomi, og på disse møtene ble det opplyst om at spørsmålet om optimal enhetsstruktur for fakultetet trolig kom opp på ordinært fakultetsstyremøte 17.10. 2024, dvs. ikke 13.6. 2024 som opprinnelig tenkt – dette for å få noe bedre tid til å forberede foreliggende sak. Denne informasjonen ble også gitt i det ordinære nyhetsbrevet til alle ansatte ved fakultetet 24.6. 2024.

### **Avsluttende kommentar**

Vi takker alle involverte for alt arbeidet som ligger i å belyse spørsmålet om fremtidig tjenlig instituttstruktur. Vi takker komitéen som skrev rapporten og leverte den i mars 2024, det er svært viktig for dem samlede prosessen at rapporten ble så grundig, etterrettelig og tillitvekkende. Vi takker også instituttene, verneombud, studentene og fagrådet som alle skrev grundige høringsuttalelser.

### **Forslag til vedtak**

Fakultetsstyret vedtar at forslaget til ny modell for tjenlig instituttstruktur sendes ut til høringsinstansene for kommentarer, synspunkt og innspill med tanke på endelig vedtak på fakultetsstyremøtet 5.12 2024.

### **Vedlegg:**

- Vedlegg 1. Skisse til ny modell
- Vedlegg 2. Høringsuttalelsene

Norman Anderssen  
dekan

Anne Kristin Aanstad  
Fung. fakultetsdirektør

Dette oppsettet følger rapportens oppsett og skrivestil. Flere av elementene under er hentet fra komiteens rapport der det i rapporten er relevante beskrivelser. Dette for å best mulig kunne sammenlikne med rapportens modeller. Dette dokumentet bruker også samme tallgrunnlag som rapporten, dette for å kunne sammenlikne best mulig med de andre modellene.

## Ny modell. Tre institutter: Et nytt institutt for helse og klinisk psykologi

Organiserende prinsipp: «Geografisk og nytt faglig fellesskap, samlet klinikk»

### Hovedtrekk ved Ny modell

I denne modellen samles IKP, IBMP og HEMIL (Institutt 1). ISP og IPED beholdes som i dag. Det nye instituttet vil få om lag 103,5 årsverk, og vil bli det største instituttet ved fakultetet. Geografisk vil Institutt 1 være spredt mellom Alrek og BBB. Institutt 1 vil eie logopediprogrammet, og dele profesjonsstudiet i psykologi, årsstudiet, BA og MA-programmene i psykologi med Institutt 2 (ISP). I denne modellen samles Psykologisk universitetsspoliklinikk ved Institutt 1.

Ansatte ved det nye instituttet blir i utgangspunktet værende i dagens lokaler. I denne modellen kan alle tre instituttene ha instituttledelse som i dag (instituttleder og stedfortreder), men det anbefales en styrket ledergruppe på Institutt 1.

**NB!** En alternativ organisering i dette kan tenkes ved at dagens fagmiljøer ved HEMIL selv gis frihet til å velge organisatorisk institutt-tilhørighet. HEMILs oversiktlige studieprogramstruktur med 4 masterprogrammer åpner for at disse om ønskelig kan knyttes til andre av fakultetets institutter. MA i barnevern og MA i barnevernsarbeid kan knyttes mot dagens IKP-fagmiljøer, men kan også knyttes til ISP. MA i helsefremmende arbeid og helsepsykologi og GLODE kan tenkes knyttet både til IPED og ISP.

### Administrasjonens organisering i Ny modell

Den sammenslåtte instituttadministrasjonen i Institutt 1 vil medføre mindre administrative endringer. Hele administrasjonen tilknyttet Psykologisk universitetsspoliklinikk blir integrert i Institutt 1 og kan gi gevinster og et bedre fellesskap. Det kan være mulig å flytte ut administrasjon *organisatorisk* fra fakultetsadministrasjonen ved at programkoordinatorer for studieprogrammer samles med dagens administrasjon ved IKP, IBMP og HEMIL. Dette vil kunne gi grunnlag for et styrket administrativt fellesskap her. Likevel må man vurdere hvor hensiktsmessig det er å flytte ut kun enkelte stillinger organisatorisk fra fakultetsadministrasjonen, mens andre som utfører samme type oppgaver blir igjen på fakultetsnivået. I modellen kan to overskytende administrasjonssjefer benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging.

### Ny modell oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2	Institutt 3
<b>Nåværende institutt</b>	IKP/IBMP/HEMIL	ISP	IPED
<b>Bygg</b>	Alrek/BBB	C-12	C-12
<b>Fagmiljøendring</b>	-	-	-
<b>Studieprogram</b>	Profesjon (delt)	Profesjon (delt)	Årsstudium ped.

	Årsstudium psyk. <b>(delt)</b> BA, MA psyk. <b>(delt)</b> Logopedi MA i barnevern, MA i barnevernsarbeid, GLODE, og helsefremmende arbeid og helsepsykologi	Årsstudium psyk. <b>(delt)</b> BA, MA psyk. <b>(delt)</b>  BA, MA arb.org.	BA ped. BA spes.ped, MA ped. og MA spes.ped. Lektor, PPU Uped.
<b>Klinikk</b>	Alle fem seksjonene samlet		
<b>Årsverk, ca.</b>	103.45	74.69	47.05
<b>Ledelsesform</b>	Instituttleder og stedfortreder er mulig, styrket ledergruppe er anbefalt	Instituttleder og stedfortreder	Instituttleder og stedfortreder
<b>Administrasjon</b>	Sammenslåing av instituttadministrasjoner,  Mulig utflytting av programkoordinatorer	Ingen endring	Ingen endring
<b>Lab</b>	Mulig bedre tilgang for ansatte ved dagens IKP som ønsker det	Ingen endring	-

## Vurdering av Ny modell i lys av kriteriene i komiteens mandat

### Forskning

I likhet med Modell 1, samles fagmiljøene i klinisk, biologisk og medisinsk psykologi i denne modellen. Analysen av sampublisering (Vedlegg 1 i rapporten, ikke vedlagt her), viser at disse fagmiljøene har forskningssamarbeid i dag. Klinikksesjonen for klinisk nevropsykologi (dagens IBMP) er i dag allerede samlokalisert med de øvrige klinikksesjonene (IKP). Modellen åpner for samarbeid om laboratorievirksomhet, ved at den kan gi ansatte ved dagens IKP bedre tilgang til laboratoriefasiliteter i BBB, og hensyn til tilgang til forskningsinfrastruktur er ivaretatt.

Modellen slik den er skissert kan innebære at fagmiljøet i klinisk nevropsykologi skiller mer fra de øvrige biologiske og medisinske fagmiljøene. Dette kan sies å kunne ha negative konsekvenser for dette fagmiljøet fra et forskningsperspektiv.

Modellen styrker muligheten for å knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen, i tråd med fakultetets strategiplan. Denne modellen kan stimulere til et tettere faglig samarbeid og fellesskap som kan gi fruktbare faglige synergier og satsninger mellom forskere som arbeider med basal- og anvendt/klinisk psykologi.

Analysen av sampublisering viser i liten grad forskningssamarbeid mellom HEMIL og IKP i dag. Samling av fagpersoner ved HEMIL og IKP i ett institutt kunne muligens legge bedre til rette for

undervisnings- og forskningssamarbeid om temaer knyttet til barn og familier – det være seg psykisk helse i skolen, barnevern, utsatte grupper barn og unge, og helsefremmende intervensjoner.

Når det gjelder forskningssamarbeid for fagmiljøene fra HEMIL, vil det kunne oppstå forskningsmessige synergier mot både dagens IKP- og IBMP-fagmiljøer. En fortsatt lokalisering av HEMIL på Alrek vil kunne ivareta etablerte og spirende forskningssamarbeid mellom ansatte ved dagens HEMIL og andre fagmiljøer i helseklyngen på Alrek (f.eks. ulike miljøer ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin og TVEPS – senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring).

## **Utdanning**

Som i Modell 1, 3 og 4, samles profesjonsstudiet i psykologi på to, istedenfor tre, institutter som i dag. Ved at profesjonsstudiet fremdeles er delt på to institutt løser ikke modellen utfordringene som har vært påpekt for dette studieprogrammet. Fagfellerapport for profesjonsutdanningen (2022) fremhever at basale og anvendte perspektiver i større grad bør integreres i profesjonsutdanningen. Denne integrasjonen er også et krav i Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020). Dette kan bli lettere å få til i et nytt institutt for helse og klinisk psykologi (Institutt 1).

Logopediprogrammet vil bli innlemmet i dette instituttet og vil med det få en nærmere tilknytning til klinikkene og klinisk psykologi. De øvrige programmene innen psykologi (årsstudiet, BA og MA i generell psykologi) som i dag er delt, vil fortsette å være delt på tvers av institutter.

Dette nye instituttet vil ha et stort mangfold i studieprogrammene som spenner over ulike fagområder.

Samlingen av studieprogrammene i barnevern, barnevernsarbeid, helsefremmende arbeid og helsepsykologi, Global Development Theory and Practice (GLODE), logopedi og deler av profesjonsstudiet i psykologi på Institutt 1 åpner muligheter for samarbeid om undervisning, EVU og tverrfaglighet innen et bredt definert helsefelt.

## **Administrasjon**

Denne modellen vil gi større administrative fellesskap for de sammenslåtte instituttadministrasjonene. Fakultetsadministrasjonen vil i liten grad bli påvirket. At profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter enn i dag er positivt, sett fra et administrativt ståsted. Profesjonsstudiet i psykologi vil likevel gå over to institutter med denne modellen, og flere studieprogram vil fortsatt være delt som i dag. Modellen fordrer en viss samlokalisering av administrativt ansatte både ved institutt 1 for å kunne fungere optimalt. En samling av klinikkadministrasjonen på ett institutt er en styrke, da administrasjonen vil bli mer robust og gi et større fellesskap.

## **Arealbruk**

Med mindre det frigjøres areal i Alrek, eller at antall arbeidsplasser økes gjennom ombygging, vil ikke Institutt 1 kunne samlokaliseres i denne modellen.

## **Økonomi – kommentar fra økonomilederen (sakset fra rapportens omtale av modell 3 – en annen løsning med tre institutter)**

*«I denne modellen er fortsatt mange av fakultetets studieprogram spredt på flere institutter, så potensiale for økt gjennomføringsgrad og økt studiepoengproduksjon, er lavere enn i modell 2. Denne modellen har derimot større potensiale for økonomiske innsparinger, dersom man viderefører dagens ledelsesform, med instituttleder og stedfortreder. Da får man en innsparing på fire posisjoner. Hvis*

*ledergruppen på det sammenslåtte instituttet styrkes, som utvalget anbefaler, blir innsparingspotensialet mindre.»*

### **Arbeidsmiljø**

I denne modellen kan dagens ordning med instituttleder og stedfortreder videreføres, men gitt størrelsen og den geografiske spredningen på Institutt 1 anbefales det at ledergruppen styrkes. Det forutses ingen åpenbare trusler mot et forsvarlig arbeidsmiljø, men det er krevende å lede og å skape samhold når man ikke er fysisk samlokalisert. Hvis man klarer å samlokalisere institutt 1 (IBMP, IKP, HEMIL) på Alrek, vil det kunne være positivt for arbeidsmiljøet på instituttet, spesielt for de IBMP-ansatte som i dag er gjenværende på BBB. Fra et administrativt ståsted vil det være en stor fordel å være samlokalisert. Når det gjelder medvirkning og medbestemmelse, kan opplevd nærhet mellom ansatte og ledelsen (og vice versa) bli utfordret av mangel på samlokalisering.

### **Studentperspektiver på Modell 3**

Denne modellen gir muligheter for økt faglig og sosial tilhørighet blant studenter i de kliniske retningene. I Institutt 1 med samlingen av IBMP, HEMIL og IKP kan imidlertid studentenes identitet knyttet til instituttet oppleves som redusert ved at størrelsen på studentgruppene internt på instituttet er noe skjev. Studentene innenfor psykologiretningene er fortsatt fordelt på flere institutt, og kan kanskje oppleve lav tilhørighet til sine institutt. Muligheten for mer forskningssamarbeid i Institutt 1 kan likevel gi en positiv innvirkning på studentmassen, med nye og flere faglige muligheter.

### **Modellens viktigste styrker og svakheter**

#### Styrker

- Medfører ikke splitting eller flytting
- Styrker integrasjonen mellom basal og anvendt forskning og utdanning.
- Spennet i fagområder og faglige perspektiver er stort og kan gi nye muligheter
- Bedrer tilgang til forskningsinfrastruktur for ansatte ved dagens IKP
- Samler Psykologisk universitetspoliklinikk
- Profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter

#### Svakheter:

- Mangler areal i Alrek dersom Institutt 1 skal samlokaliseres.
- Fremdeles flere studieprogram på tvers av institutter, og spennet i fagområder og faglige perspektiver er stort og kan være utfordrende
- Utfordringene ved at profesjonsstudiet i psykologi er delt mellom flere institutter er ikke ferdig løst

Frå: Andreas Vindenes[Andreas.Vindenes@student.uib.no]

Sendt: 16.05.2024 18:19:38

Til: Arild Mellesdal[Arild.Mellesdal@uib.no]

Kopi: Grete Line Simonsen[Grete.Simonsen@uib.no];

Tittel: Høringsinnspill fra Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi på forslag til ny enhetsstruktur

---

Hei.

Vedlagt finner du høringsinnspill fra Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi på forslag til ny enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet.

Vennlig hilsen

Andreas Vindenes

Leder, Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi

## **Høringsinnspill fra Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi på forslag til ny enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet**

Fagutvalget viser til invitasjon til høringsinnspill fra fakultetsledelsen, datert 25.03.24. Vi vil takke komitéen for grundig arbeid og for muligheten til å komme med våre synspunkt. På bakgrunn av drøftinger i Fagutvalget og i Fagutvalgets styre i flere runder ble dette høringsinnspillet utarbeidet av leder og endelig godkjent på møte i Fagutvalgets styre 15.05.24.

### **Fagutvalgets innledende betraktninger**

- Fagutvalget har valgt å fokusere på modeller som samler profesjonsstudiet i psykologi ved én enhet. I Fagutvalgets syn representerer en omstrukturering en svært viktig mulighet til å samle ansvaret for profesjonsstudiet ved én enhet, for å sikre en integrert vitenskapelig-klinisk «rød tråd» i profesjonsstudiet gjennom det seksårige løpet, og for å styrke en gjennomgående forsker-kliniker identitet fra første til siste semester, jamfør prinsippet om «scientist-practitioner»/Boulder-modellen.
- Fagutvalget ser at det er mulige fordeler ved større enheter ved fakultet enn det som er tilfellet i dag. Vi har derfor valgt å fokusere på modellene med færre enheter heller enn alternativene med flere enheter. Når det brukes ressurser på en omstrukturering er det viktig at det medfører reelle stordriftsfordeler og fører instituttene nærmere ledelsen i driften.
- Fagutvalget har valgt å fokusere på modeller som kan ivareta kvaliteten ved driften av Psykologisk universitetspoliklinikk, og hensyntar det kliniske perspektivet i beslutninger ved Fakultetet. Derfor foretrekker vi modeller som samler klinikk og undervisning ved profesjonsstudiet i ett institutt. Alternativt må det sikres klinisk kompetanse i beslutningsorgan på andre måter, ved å for eksempel inkludere klinikkleder i besluttede organ.

*Fagutvalget vil derfor stille seg bak modell 5, 6, og 3, i denne rekkefølgen.*

Fagutvalget vil også bemerke at det er uklart for oss hvorvidt en omorganisering vil reelt sett føre til økonomiske fordeler i drift. Det pekes i rapporten for potensiale for dette, men størrelsesorden er usikker og en omorganisering vil også koste i korttidsperspektiv. Vi vil derfor oppfordre til at det utredes grundig de økonomiske konsekvensene, og konsekvensene dette har for drift, før det igangsettes en omorganiseringsprosess.



## **1. Samle profesjonsstudiet i psykologi**

Det viktigste prinsipp for Fagutvalget i en omstruktureringsprosess er vårt syn på nødvendigheten av å samle profesjonsstudiet i psykologi. Studentene er tydelige på at det er ønskelig at det vektlegges en kontinuerlig, langsgående integrasjon av psykologisk teori, ferdighetstrening, forskning og praksis. En struktur der utdanningen er delt over flere institutt gjør det vanskelig å opprettholde et slikt fokus og en tydelig forsker-kliniker-identitet gjennom hele løpet. Strukturen slik det er i dag er dermed en utfordring for implementering av krav i Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020)/RETHOS. Derfor er modell 5 og 6 våre foretrukne modeller.

Modell 5 samler IKP med de på IBMP og ISP som er knyttet til profesjonsstudiet i psykologi og gir dermed en mulighet for bedre integrering av basale og anvendte fag. Modell 6 samler samtlige miljøer tilknyttet utdanningen i ett institutt. Begge modellene vil kunne svare på både studentenes ønske og kravene i RETHOS. De vil i vårt syn også styrke identiteten til profesjonsstudiet og profesjonsstudentene.

Ved modell 6 vil imidlertid klinisk psykologi kun være et tema blant mange, og det blir mange utdanninger på et slikt institutt. Det kan føre til en mindre tydelig identitet og ressurskamper mellom utdanningene. Det kan også være mer utfordrende å opprettholde det nødvendige fokuset på klinisk psykologi som Forskriften/RETHOS krever og som er studentenes klareste ønske. I vårt syn er derfor modell 5 å foretrekke.

Ved modell 3 vil fortsatt utdanningen være delt i to enheter, og svarer derfor ikke på dette hovedpunkt.

Vi foretrekker derfor under dette punktet primært modell 5 og sekundært modell 6.

## **2. Større enheter**

Fagutvalget ser at det er mulige fordeler ved større enheter ved fakultet enn det som er tilfellet i dag. Vi har derfor valgt å fokusere på modellene med færre enheter heller enn alternativene med flere enheter.

Modell 6 svarer på dette punktet best av de foreslåtte modellene med sine foreslåtte to institutt.

Modellene 3, 5, og 6 reduserer enhetene til henholdsvis tre, tre og to. Det kliniske miljøet vil i begge modeller være del av større enheter og vil kunne ivareta samarbeid mellom kreftene knyttet til profesjonsstudiet i psykologi på en bedre måte og dra fordeler av de større enhetene.

Enkelte bekymringer rundt modell 6 og modell 3 gjør likevel at vi foretrekker modell 5 også i dette punkt.

For modell 6 dreier bekymringene seg om behovet for å innføre en ny fjerde-ledelseslinje som kan gjøre avstandene større opp til fakultetsledelsen og at det nødvendige fokuset på kliniske tema kan bli svekket av et institutt som skal ivareta alle utdanningene innen psykologi.

For modell 3 er bekymringene at avstanden til miljøene knyttet til ISP kan bli større, samt at utdanningen fortsatt vil være delt over to institutt. Dette kan føre til en mindre integrert helhet mellom basale og anvendte/kliniske perspektiv.

Fagutvalget ønsker under dette punkt også å peke på de usikre økonomiske konsekvensene av en omorganisering og nødvendigheten av grundig utredning av dette før en omstrukturering igangsettes. Når det brukes ressurser på en omstrukturering er det viktig at det medfører reelle stordriftsfordeler og fører instituttene nærmere ledelsen i driften. Vi vil derfor oppfordre til at det utredes grundig de økonomiske konsekvensene, og konsekvensene dette har for drift, før det igangsettes en omstrukturingsprosess.

I Fagutvalgets syn svarer de tre nevnte modellene på dette punktet.

På grunnlag av bekymringene nevnt rundt modell 6 og 3, foretrekker Fagutvalget likevel modell 5 under dette punktet.

### **3. Kvalitet i klinikk**

Med modell 6 blir miljøet rundt profesjonsstudiet mye større og det kan bli være vanskeligere å opprettholde det nødvendige fokuset på kliniske emner og driften av Psykologisk universitetsklinikk. utfordringene fra RETHOS med å integrere et klinisk fokus gjennom hele studieløpet og sikre god klinisk erfaring gjennom direkte arbeid med klienter og klinisk ferdighetstrening, som også ble påpekt av Fagfeller rapporten (2022), kan være vanskeligere å ivareta på en god måte under en slik struktur. Dersom denne modellen velges, blir det nødvendig å inkludere klinikk i formelle beslutningsstrukturer for å sikre at dette viktige perspektivet ikke går tapt. Det blir nødvendig å planlegge mer konkrete strukturer for å sikre at dette perspektivet blir ivaretatt.

I modell 3 samles klinikk og lab med IKP og IBMP, dette synes vi er god løsning på dette punktet. Avstand til ISP og basalemnene gjør likevel at det kan bli vanskelig å ivareta et kontinuerlig fokus på «scientist-practitioner»-rollen og integrerte kliniske perspektiv i basalemner.

Modell 5 samler profesjonsstudiet til ett institutt og er i vårt syn den modellen som best svarer på dette punktet.

Vi foretrekker derfor under dette punktet primært modell 5.

### **Andre modeller Fagutvalget har tatt i betraktning**

Fagutvalget har også diskutert modell 1, som i vårt syn svarer på punkt 1 og punkt 3. Selv om modell 1 svarer på disse punktene, stiller vi spørsmål ved om reduksjonen i enheter vil være tilstrekkelig stor til å forsvare en omstrukturingsprosess. Da denne modellen likevel har den minste reduksjonen i antall enheter har vi likevel valgt å anbefale andre modeller.

## **Oppsummering**

I Fagutvalgets syn er det svært uklart hvilke økonomiske konsekvenser en omstrukturingsprosess vil få. Det fremkommer heller ikke tilstrekkelig analyse av dette i rapporten fra Komitéen i vårt syn. Det blir nødvendig med grundig utredning før man setter i gang slik at de økonomiske konsekvensene er tydelige når prosessen igangsettes.

Modell 5, 6, og 3 er de modellene Fagutvalget tenker har potensiale til å være en forbedring over dagens situasjon. Modell 6 er interessant, og den mest dramatiske omstruktureringen av de foreslåtte modellene, men vi noterer at her blir det viktig å sikre at det kliniske og anvendte perspektivet blir ivaretatt ved beslutningsprosesser og at ikke de spesielle hensyn som er nødvendig å ta når man drifter en klinikk som utdanner helsepersonell med pasientansvar og profesjonsetikk. Modell 3 svarer ikke på det viktigste punktet vårt, nemlig samling av profesjonsutdanningen i en enhet. Vi synes derimot at det svarer adekvat på de to andre punktene.

Fagutvalget foretrekker likevel klart modell 5 av de foreslåtte modellene da denne modellen svarer best på alle ovennevnte hovedpunktene som er viktigst for studentene vi representerer. I vårt syn er denne modellen den som best ivaretar hensyn til alle punktene samling av profesjonsstudiet, større enheter, og kvalitet i klinikk.

## **Anbefaling**

Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi anbefaler på grunnlag av disse betraktningene derfor:

Primært: modell 5

Sekundært: modell 6

Tertiært: modell 3

Vennlig hilsen

Andreas Vindenes

Leder

På vegne av Fagutvalget for profesjonsstudiet i psykologi



Det psykologiske fakultet

Referanse

2023/12182-BJØTE

Dato

21.05.2024

## Høringssvar fra Institutt for klinisk psykologi - Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

Vi viser til brev av 25.6.24 vedrørende høring på sak om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet.

Instituttet la - etter en prosess med allmøte, arbeidsgruppe samt mulighet for innspill fra de ansatte – fram følgende vedlagte høringsinnspill for instituttrådet ved IKP 8.5.24. Forslaget ble vedtatt med de justeringene som fremkom i møte.

Vedlagt er høringssvar fra IKP.

Vennlig hilsen

Reidar Jakobsen  
instituttleder

Bjørn Olav Telnes  
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

## Høringsinnspill fra Institutt for klinisk psykologi (IKP) på forslag til ny enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

Vi viser til invitasjon til høringsinnspill fra fakultetsledelsen, datert 25.03.24. Institutt for klinisk psykologi (IKP) vil takke komiteen for grundig arbeid. Våre innspill avgrenser seg til modell 6, 5 og 3. Samlet sett ser IKP at modell 5 kan bli bedre enn dagens modell med 5 institutter.

### Om høringsprosessen

Høringsprosessen ved IKP startet med et allmøte for instituttets ansatte 16.04.24. Her ble rapporten fra komiteen som har jobbet med optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet gjennomgått, med åpning for innspill fra de ansatte. En arbeidsgruppe jobbet deretter med et høringsutkast på bakgrunn av det som kom fram i allmøtet. Utkastet ble sendt ut til alle ansatte med mulighet for å komme med merknader. Høringsutkastet med innsendte merknader ble behandlet i instituttrådet 08.05.24. Merknader fra instituttrådet er innarbeidet i dette høringssvaret og godkjent av instituttrådet per epostkorrespondanse den 16.05.2024.

### Innledende merknader

Innledningsvis vil vi fremheve fire overordnede betraktninger fra IKP:

- 1) IKP ser fordeler ved større enheter ved fakultetet enn i dagens enhetsstruktur. Med større enheter er det enklere å ivareta pålagte funksjoner som instituttledelse, undervisningsutvalg, deltakelse i KUE, FFU mm. Større enheter vil også gjøre det mulig å overføre beslutningsmyndighet, samt administrative og økonomiske ressurser til instituttene og dermed nærmere driften av kjerneoppgavene for UiB.
- 2) IKP har fokus på konsekvenser av en ny enhetsstruktur for profesjonsstudiet i psykologi. IKP prioriterer modeller som samler ansvar for profesjonsstudiet på en enhet.
- 3) IKP er opptatt av at modeller som gir svært store enheter nødvendiggjør tiltak som ivaretar kvalitetssikring av klinikk-driften og sørger for at det kliniske perspektivet blir representert i beslutningsprosesser. Klinikken er en substansiell del av profesjonsstudiet, og skiller seg på flere områder fra annen undervisningsvirksomhet ved fakultetet.

- 4) IKP opptatt av modeller som stimulerer til forskningssamarbeid og reduserer hindringer for utvikling av og utnyttelse av ressurser på tvers av ulike forskningsmiljøer.

Høringsinnspillet fra IKP er strukturert etter disse fire temaene, og drøfter ulike modellens egnethet til å løse utfordringer knyttet til enhetsstørrelse, ansvarsdeling for profesjonsstudiet, ivaretagelse av klinikk og forskningssamarbeid.

Våre innspill avgrensner seg til modell 6, 5 og 3, men IKP vil også benytte muligheten som er gitt til å komme med forslag til modeller som ikke er omtalt i rapporten. Noen ansatte ved IKP mener det i prosessen videre også er verdt å utrede et instituttløst fakultet, der man har tydelige fagavdelinger (f.eks. fagavdelinger for profesjonsutdanning i psykologi, pedagogikk, mm). Med en slik løsning ville man kunne ha fleksibilitet til å gjøre nødvendige justeringer i ressursbruk, f.eks. ved endringer i studieplaner, uten at instituttorganisering blir til hinder. Det ville også sikret nærhet til leder uten for mange ledd med ledelse.

Innledningsvis vil vi også påpeke at det er uklart hvilke administrative ressurser og oppgaver som er tillagt de ulike enhetene per dags dato, og hvilke ressurser ulike enheter til enhver tid har tilgang til i eller fra fakultetsadministrasjonen.

Arbeidsgruppens rapport gir i liten grad innsikt i dette, så uavhengig av modell som velges, må en gjennomgå hvilke administrative ansvarsoppgaver og ressurser som bør ligge til de ulike enhetene, til ulike prosjekter, programmer eller emner mm., og hva som bør ligge sentralt på fakultetet.

### **Tema 1: Behov for større enheter som kan løse pålagte oppgaver**

IKP er positive til en endret enhetsstruktur som gir større enheter. Dette vil bidra til mer robuste enheter til å ivareta ulike funksjoner - både faglig og administrativt. IKP erfarer i dag at vi er for få fast vitenskapelige ansatte til at man får til en bærekraftig rullering mellom de pålagte oppgavene og rollene et institutt fordrer. IKP vil likevel løfte frem at selv om intensjonen og håpet for en struktur med færre enheter er at dette skal virke besparende mht ansattes tidsbruk på representasjon/ledelse, mener IKP det er stor usikkerhet knyttet til dette regnestykket. Den totale tiden vi vil bruke på antall komiteer etc. kan bli lik som i dag, på grunn av større enheter med flere funksjoner. Realiteten er kanskje at det ikke vil brukes mindre tid på å bidra inn i ulike komiteer, særlig fordi enheter som IKP og IBMP representerer det særskilte helseprofesjonsperspektivet ved profesjonsutdanningen i psykologi. Dette perspektivet og krav om skikkethetsvurderinger skiller seg på mange måter fra tradisjonell universitetsundervisning. Dette vil bl.a. medføre at det vil være nødvendig å ha representanter for dette perspektivet i diverse utvalg, råd mm, som skal ivareta den uttalte plassen dette perspektivet og funksjonen skal ha gjennom hele profesjonsstudiet. Selv om færre og større enheter kan virke som en effektiv løsning, vil IKP påpeke betydningen av å ta seg tid til å gjøre gode tids- og

økonomiske analyser før man tar en beslutning om ny instituttstruktur. Med dette som bakteppe vil vi nå utdype IKPs perspektiv på modell 6, 5 og 3 ut fra hensynet om større enheter.

Modell 6 gir en to-instituttmodell, hvor vi kan oppnå en reell flytting av myndighet, ansvar og administrasjon til instituttnivå. IKP anser det som en tydelig fordel å få administrative ressurser tettere opp mot instituttene. Med to institutter vil trolig også ressursdrøftinger og prioriteringer i fakultetsledelsen og mellom fakultetsledelsen og de enkelte enhetene bli mer transparente både i forkant av beslutninger og fakultetsstyresaker og i oppfølgingen av slike.

På den andre siden innebærer størrelsen på enheten for psykologi i modell 6 en del utfordringer. Som komiteen påpeker, er man i denne modellen avhengig av å innføre avdelinger med et fjerdelinje-ledernivå. Ideen er at en fremdeles har en leder nær seg, samtidig som man slipper alle de juridiske forpliktelsene og formelle rollene som en instituttstruktur fører med seg, i hver avdeling. Innføring av avdelingsstruktur og et fjerde ledernivå reiser flere spørsmål. Et dilemma er om en vil klare å etablere avdelinger på tvers av tidligere institutter som fremmer samarbeid på tvers av fagmiljø, eller om hver avdeling blir organisert rundt opprinnelige institutt eller fagmiljø, og at enkelt-ansatte dermed vil kjenne mer lojalitet til opprinnelige enheter enn den nye. Det er en risiko for at avdelingsledere i praksis vil fungere som opprinnelige instituttledere inn mot ny instituttleder som får vansker med å utvikle nytt institutt som en ny enhet. Dette kan løses ved at nye avdelinger går på tvers av opprinnelige institutter, som eks. en fagavdeling for profesjonsstudiet, en fagavdeling for arbeidslivpsykologi, osv. Det bør også vurderes en løsning med en større ledergruppe, altså en organisering som stab, med ulike ansvarsområder.

Videre reiser IKP spørsmål om modell 6 vil kunne ivareta muligheter for fagutvikling i tilstrekkelig grad, og om vi på lang sikt vil få et problem med å bygge opp faglig solide miljøer innenfor en stor og heterogen enhet, både på undervisnings- og forskningssiden. Det er viktig å vurdere de ulike modellenes potensiale til å ivareta behov for fagutvikling på lang sikt vis a vis hvor smertefull en endring vil være her og nå. For eksempel ved å bryte opp deler av nåværende institutt for å skape nye enheter eller styrke eksisterende enheter. Noen vil oppleve en fordel ved modell 6 i den forstand at man beholder alle eksisterende miljøer intakt innenfor ny struktur, ingen eksisterende enheter deles opp i nye enheter. Samtidig; dersom vi får tre avdelinger som følger nåværende ISP, IKP og IBMP er det ikke mye vi har vunnet. Man kan stille spørsmål ved hvorvidt modell 6 fasiliteter nydanning av et reelt enhetlig arbeidsmiljø? Det vil kreve mye av institutt- og avdelingsledelse å skape en felles samlende kultur på ny enhet i denne modellen. Samtidig er det en forutsetning at alle føler en tilhørighet til sin enhet og sin avdeling. Hvis modell 6 vedtas, må implementeringen av dette gjøres skikkelig, med grundig gjennomtenking av blant annet organisering og sammensetning av fagavdelinger og hvilke oppgaver som skal delegeres til dette nivået. Både kortsiktige og langsiktige mål om mest mulig samlokalisering vil være en forutsetning for at en skal kunne lykkes.

Implementeringen av en ny struktur må derfor planlegges godt og vil kreve ressurser.

Modell 6 vekker bekymring hos enkelte ved IKP for om den nødvendige prioriteringen av og fokus på klinisk psykologi som RETHOS fordrer kan opprettholdes når klinisk psykologi bare blir et av mange tema innenfor et instituttmiljø. Det er viktig å se på måter å sikre dette på, for eksempel ved opprettelse av en fagavdeling for profesjonsstudiet og at klinikkleder blir del av ledergruppen på instituttet. Noen ansatte er tvilende til at hvorvidt innføring av et fjerde ledernivå vil gi gevinst. Det kan lede til tyngre og mer langsomme beslutningsprosesser, og at eventuelle økonomiske vinninger ved nedjustering av antall instituttledere vil liknes ut av fire eller flere avdelingsledere som nødvendigvis må kompenseres for det økte ansvaret de tar på seg. Det er også usikkerhet knyttet til om UiB vil godta dette fjerde ledernivået, og hva som skal delegeres ned til dette nivået av ledelse både på fag- og personalsiden.

I kontrast til modell 6, innebærer både modell 5 og modell 3 tre institutter, og sikrer en jevnere fordeling av årsverk mellom instituttene. I disse modellene anbefaler også komiteen styrket ledergruppe, men modellene nødvendiggjør ikke et fjerde ledernivå. Enkelte ved IKP anser dette som en fordel.

Både modell 5 og 3 resulterer i at IKP vil oppnå å være del av en noe større enhet enn i dagens struktur, med de samme fordeler som skissert over. Når det gjelder modell 3, er det fordeler og ulemper med at IKP slås sammen med IBMP. Vi vil bli et større og mer robust institutt, som utgjør en bedre balanse mellom institutter i fakultetet som helhet. Ulempene kan være et noe heterogent forskningsfokus og utfordringer med å skape felleskap rundt det. På en annen side vil fleksibilitet ifht nødvendige samarbeid og faglig utvikling og justeringer av ressursbruk inn mot ulike deler av profesjonsstudiet være betydelig mindre ved modell 3 sammenlignet med modell 5 og 6.

## **Tema 2: Samle profesjonsstudiet i psykologi i en enhet**

Dagens enhetsstruktur, der ansvaret for profesjonsstudiet i psykologi er fordelt mellom tre ulike institutter har tydelige utfordringer, som påpekt i NOKUTs evaluering av implementeringen av RETHOS, og som vi ved IKP har erfart over tid. RETHOS vektlegger kontinuerlig og gjennomgående integrering av teori, ferdighetstrening og praksis. Fakultetets strategiplan og forslag til ny studieplan for profesjonsstudiet understreker betydningen av å styrke integreringen av basal- og anvendte/kliniske fag på profesjonsprogrammet. En enhetsstruktur der programansvaret er fordelt mellom tre institutt er en tydelig utfordring for å lykkes med dette. En videreføring av delt ansvar for programmet på flere enheter utgjør derfor en fortsatt risiko for fragmentering. IKP ønsker derfor primært en enhetsorganisering der profesjonsstudiet i psykologi er samlet på et institutt.



Både modell 6 og 5 samler miljøene som bidrar inn i profesjonsstudiet i psykologi, og kan løse utfordringene som er skissert over. Modell 6 samler samtlige institutt/fagmiljø som bidrar inn mot profesjonsprogrammet. Dette vurderer IKP som positivt, da det vil det være nyttig å få et reelt arbeidsfellesskap mellom dem som bidrar inn på ulike nivå av profesjonsutdanningen.

Modell 5 har tre institutt, der sammenslåingen HEMIL/IPED er som for modell 6, men slår IKP sammen med de på IBMP og ISP som har hoveddelen av sin stilling knyttet til profesjonsstudiet i ett nytt institutt for profesjonsstudiet i psykologi. ISP består som eget institutt, med noe færre stillinger, og har ikke lenger ansvar for profesjonsstudiet i psykologi.

Denne modellen tilbyr, på samme måte som modell 6, en løsning på behovet for sterkere integrering av basalfag og anvendte av fag i undervisning. Her vil alle miljø som driver profesjonsfag integreres i samme institutt. Modell 5 imøtekommer dermed både strategiplanen og RETHOS ved å integrere basal- og anvendte/kliniske fag på profesjonsprogrammet ved å fasilitere en større grad av integrering enn vi får til i dag med delt ansvar på ulike institutt.

Et tydelig dilemma ved modell 5 er at personer som både underviser på profesjon og på andre program må forholde seg til flere institutt. Samtidig er det å fremme reelt samarbeid mellom alle som er involvert i profesjonsstudiet noe vi bør ha ambisjoner om å få til. Profesjonsprogrammet vil bli tydeliggjort og det blir økt mulighet for å la finansieringen følge det enkelte program og prioritere tildelte ressurser på best mulig måte– inkludert fleksibilitet knyttet til studieplanrevisjoner m.m. Dette ser IKP som er stor fordel ved modell 5.

Både modell 5 og 6 samler profesjonsstudiet med tilhørende klinikker i en enhet, og det blir med det enklere å ha felles fokus på faglig utvikling, kvalitetssikring, pasientsikkerhet, samt bedre utnyttelse av faglige, administrative og økonomiske ressurser. Enkelte ansatte har foreslått at modell 5 justeres noe. HEMILs ansatte knyttet til master i barnevern, kan inkluderes i et institutt med et enhetlig ansvar for profesjonsstudiet i psykologi, logopedi og barnevern.

Ved modell 6 og 5, der et institutt vil ha ansvar for flere studieprogram, vil det være naturlig å gjeninnføre programstyrer. Dette vil tydeliggjøre ansvaret for drifting, kvalitetssikring og- utvikling til alle programmer. Linjene mellom emneansvarlig, programansvarlig og programstyret vil bli tydeligere og ressurstildeling fra instituttene og fakultetet til hvert program vil være transparent. Fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi, som per dd. ikke har funnet sin form, vil i begge disse modellene bli overflødig. Det samme vil behovet for 3 programansvarlige knyttet til 1 program.

Med modell 3 er det en utfordring at IBMP kun har 15 % av studiepoengene på profesjon, mens ISP som har en større andel blir stående som separat enhet. Denne modellen vil derfor utgjøre liten endring med hensyn til behovet for samling av profesjonsutdannelsen, og gevinsten er derfor uklar. Profesjonsstudiet vil forbli

nesten 50/50 fordelt mellom to institutter – og utfordringene for profesjonsutdanningen med å få til samarbeid og integrering i tråd med forventninger i RETHOS vil bestå.

### **Tema 3: Sikre representasjon av kliniske perspektiv**

Med svært store enheter som favner en heterogen undervisningsportefølje, slik som ved modell 6, er det nødvendig med en struktur som sikrer at det kliniske perspektivet blir representert i beslutningsprosessen, og at rammene rundt klinikkdrift blir tilstrekkelig til å ivareta forpliktelsene både imed tanke på klinikken som helsetilbud og opplæringstilbud. Det kliniske perspektivet, og en kontinuerlig integrering av dette gjennom hele studieløpet er en kjernekomponent i profesjonsstudiet i psykologi, som spesifisert i RETHOS. Erfaring med klientkontakt og ferdighetstrening knyttet til dette skiller seg også fra annen undervisningsaktivitet ved fakultetet i format og kompleksitet. Dersom modell 6 skulle bli vedtatt implementert, bør klinikkleder være del av ledergruppen/stab. Det bør uansett organisasjonsstruktur være representasjon fra klinikken på ledernivå. IKP foreslår derfor at ledergruppen får representasjon fra både klinikk, undervisning og forskning. Et annet organiseringsprinsipp kan være en egen avdeling for profesjonsstudier (klinikk og øvrige program).

Med modell 5 blir profesjonsstudiet i psykologi et eget institutt, og dette representerer minnet risiko for svekket ivaretagelse av klinikkdriften.

I modell 3 samles klinikkene og labene, og dette anser IKP som en fordel. Ulempen er at klinikk her blir adskilt fra basalemnene, og at integrering av det kliniske perspektivet gjennom hele studieløpet derfor blir utfordret.

### **Tema 4: Stimulering til forskningssamarbeid og utvikling og bruk av ressurser på tvers av forskningsmiljøer**

IKP vil berømme arbeidsgruppen for hvordan den har tematisert og belyst de ulike modellene sin betydning for forskningsaktivitet. Vi vil også takk for at de har fremskaffet informasjon om hvordan forskningssamarbeid i form av samskriving av artikler er på fakultetet per dags dato.

Generelt sett er det IKP sin vurdering at ved færre enheter og ved overføring av mer midler til enhetene vil forskningsmidler kunne bli likere fordelt mellom vitenskapelig ansatte ved fakultetet. IKP er imidlertid usikker på om endring av instituttstrukturer i seg selv vil generere mer forskningssamarbeid. Den viktigste driveren for dette vil nok være samlokalisering og tettere faglig samarbeid knyttet til undervisning og annen faglig virksomhet. Etter IKP sitt syn, vil modell 5 og 6 kunne fasilitere dette, men kanskje er modell 3 en lettere konstruksjon med tanke på lokalitet. Men også modell 3 vil forutsette størst mulig grad av samlokalisering av instituttene for at den skal kunne optimaliseres.

## **Oppsummering og anbefaling:**

Med utgangspunkt i fakultetets svært vanskelige økonomiske situasjon, bør omkostningene i og etter en omorganiseringsprosess vurderes nøye. IKP vil også anbefale at en nøye beskriver og analyserer de ressursene som eventuelt tildeles ulike institutter i en ny enhetsstruktur. Det er og nødvendig å avklare hvilke endringer i personell, programmer og emner som må forventes, før en kan vedta en ny enhetsstruktur.

Det vil kreve mye av institutt- og avdelingsledelse å skape en felles samlende kultur på nye enheter. Skal vi lykkes er det en forutsetning at alle føler en tilhørighet til sin nye enhet og sin eventuelle avdeling. Omorganiseringen og implementeringen av nye linjer må gjøres skikkelig, både med tanke på organisering, medvirkning og personaloppfølging, men også hvordan ny identitet og tilhørighet skal etableres og styrkes. Både kortsiktige og langsiktige mål om mest mulig samlokalisering vil være en forutsetning for at en skal kunne lykkes. Implementeringen av en ny struktur må derfor planlegges godt og vil kreve ressurser.

Både modell 5 og 6 samler ansvar for profesjonsstudiet på en enhet og er modeller som også blir trukket fram som foretrukne av mange studenter, samt studentrepresentantene i instituttrådet ved IKP. Begge modeller gir større enheter, som kan fungere mer robust i å løse pålagte oppgave på instituttnivå. Imidlertid vil modell 6 gi to svært ulike enheter med hensyn til størrelse. Psykologi er et stort fag på fakultetet, et stort institutt gjenspeiler dette, men kan oppleves som uforholdsmessig stort av det andre betydelig mindre instituttet. Modell 5 gir tre institutter som er jevnere i størrelse og dette ansees som positivt. Gitt den økonomiske situasjonen ved fakultetet, må det påregnes at færre stillinger skal dekke samme dimensjonering av studier. Det er gjennomført et stort arbeid med studieplanrevisjon for profesjonsstudiet. Dette vil utløse behov for å se på hvordan ressursene på profesjonsstudiet kan brukes best mulig for å hjelpe studenten å oppnå læringsutbyttebeskrivelsene for programmet som helhet og for det enkelte emne. Det gjør det nødvendig å tenke over konsekvenser av omstrukturering for grad av fleksibilitet når det gjelder omdisponering av ressurser. Modell 5 samler alle som er involvert i profesjonsstudiet i samme institutt, det kan være av betydning for å sikre god utnyttelse av undervisningsressurser i tiden som kommer. IKP erfarer også at sentraladministrasjonen er positiv til å samle profesjonsstudiet da dette vil medføre at studiet samles under en under en faglig og administrativ ledelse.

Når det gjelder modell 6 er IKP usikker på hvordan den vil la seg implementere. Både organisering og sammensetning av fagavdelinger og hvilke oppgaver som skal delegeres til dette nivået vil være avgjørende for om denne modellen vil være en bedre løsning enn dagens modell. Både kortsiktige og langsiktige mål om samlokalisering vil være en forutsetning for at en skal kunne lykkes.

Samlet sett er det IKP sin vurdering at modell 5 kan bli bedre enn dagens modell med 5 institutter. Her kan ansatte få til en større følelse av faglig tilhørighet i sin enhet, samtidig som alle studieprogram er plassert på ett institutt. Det er dermed mindre risiko for pseudoenhet, som er risikoen ved modell 6. I tillegg unngår man noen av ulempene ved ett veldig stort institutt, som belyst over.

Frå: Psykologisk Studentforening[psykologisk.studentforening@gmail.com]

Sendt: 15.05.2024 23:45:20

Til: Arild Mellesdal[Arild.Mellesdal@uib.no]

Tittel: Re: Høringsbrev: Rapport fra komité – optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

---

Hei,

Her kommer PSF sitt hørings svar til rapporten om optimal enhetsstruktur.

Mvh

Cecilie Melby

Leder, Psykologisk studentforening

man. 25. mars 2024 kl. 14:57 skrev Arild Mellesdal <[Arild.Mellesdal@uib.no](mailto:Arild.Mellesdal@uib.no)>:

**Til: Studentene, v/ Psykologisk studentforening (PSF)**

Vedlagt følger høringsbrev fra Det psykologiske fakultet som gjelder *Rapport fra komité – optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet*.

**Høringsfristen settes til 16. mai 2024.**

Vennlig hilsen

Norman og Anne Kristin



---

Arild Mellesdal

Seniorrådgiver / Forskningsseksjonen

Det psykologiske fakultet

Universitetet i Bergen

Tlf: +47 55 58 83 56

[uib.no](http://uib.no)

**[External email]** Make sure you recognize the sender's email address before you click links, open attachments, or get involved in financial transactions. Contact IT-support BRITA if you have any questions.



# HØRINGSSVAR: RAPPORT FRA KOMITÉ – OPTIMAL ENHETSSTRUKTUR

Psykologisk studentforening (PSF)



*Psykologisk studentforening (PSF) har diskutert rapporten på Hovedstyremøtene og sendt rapporten til høring hos de fire fagutvalgene; psykologi, profesjon, HEMIL, og pedagogikk/logopedi.*

## Innholdsfortegnelse

<b>Hovedstyret i PSF sitt syn</b> .....	2
<b>Hovedstyrets anbefaling</b> .....	2
<b>Hovedstyrets merknader ved Modell 6</b> .....	2
<b>Andre modeller Hovedstyret har diskutert</b> .....	3
<b>De ulike fagutvalgene i PSF sitt syn</b> .....	3
<b>Fagutvalget for profesjon</b> .....	3
<b>Fagutvalget for HEMIL</b> .....	4
<b>Fagutvalget for pedagogikk/logopedi</b> .....	4
<b>Fagutvalget for psykologi</b> .....	5

## **Hovedstyret i PSF sitt syn**

### **Hovedstyrets anbefaling**

Hovedstyret støtter komiteens anbefaling om modell 6 som det beste alternativet. Vi tenker at færre institutter kan bidra til å øke studentenes tilhørighet til instituttet. Likevel, har studenter hovedsakelig tilhørighet til studieprogram og ikke institutt. Videre tenker vi endring til to institutter kan føre til bedre oversikt, samt muligheter for økt studentmedvirkning. Dette kan ses i sammenheng med at to institutter fører til færre organisasjons-ledd, samt at studieveileder flyttes ned på instituttnivå og samtidig likevel er tettere på fakultetet. Vi ser også styrker for utdanningen, som faglig samarbeid og økt mangfold i studieprogrammene. Det kan også bidra til at studenter i større grad ser sammenhengen mellom eget studieprogram og de ulike masterprogrammene som tilbys ved fakultetet, kanskje spesielt for studenter ved programmer som sees på som veldig fagspesifikke, f.eks. Pedagogikk.

### **Hovedstyrets merknader ved Modell 6**

Modell 6 krever store endringer og vi mener at dersom Det psykologiske fakultetet velger denne modellen, er det flere faktorer som må tas i betraktning for at dette skal gi høy gevinst. Implementering av denne modellen krever en god og systematisk prosess, i tillegg til at man har kjennskap til og er forberedt på å håndtere utfordringene som modellen kan medføre.

Hovedstyret ønsker å gjøre oppmerksom på mulige utfordringer ved modell 6 knyttet til studentene. For det første er det sentralt å være oppmerksom på utfordringer knyttet til skjev maktbalanse og ressursfordeling, på grunn av den ujevne størrelsen på de to instituttene i denne modellen. Det er også viktig å være oppmerksom på at utfordringene knyttet til at studenter ved HEMIL og Pedagogikk føler seg ekskludert, ikke nødvendigvis vil løses med denne modellen. Derfor krever dette fokus på at disse to programmene blir inkludert og integrert som helhet gjennom hele prosessen. Det er også sentralt at kvaliteten på studieprogrammene ikke svekkes, til tross for at størrelsen på instituttene økes.

Dersom Det psykologiske fakultet bestemmer seg for å implementere modell 6, ser Hovedstyret det som naturlig at diskusjon om navneendring på fakultetet, samt PSF tas opp igjen. Hovedstyret forstår det slik at det har vært ønske om dette fra fakultetet, og vi ser en eventuell omstrukturering av fakultetets organisering som et naturlig tidspunkt for dette.



På lik linje med fakultetets naturlige navneendring, vil det være naturlig at PSF også gjennomfører en omstrukturering og navneendring da studentforeningen skal representere studentene ved hele fakultetet.

For PSF, vil implementering av modell 6 også innebære diskusjon knyttet til endring av allerede eksisterende fagutvalg og deres struktur. Vi ber derfor om at studentene i stor grad inkluderes i endringsprosessen, da denne vil ha stor påvirkning for PSF og fagutvalgene, samt studentene som helhet. En sterk inkludering av studenter i prosessen vil kunne føre til en bedring av studentmedvirkningen på fakultetet, samt at studentene også får eierskap til prosessen.

### **Andre modeller Hovedstyret har diskutert**

Av de gjenstående modellene, tenker Hovedstyret at modell 1 og 3 også kan støttes fra et studentperspektiv. Disse modellene bidrar til større samlokalisering mellom institutter enn det er per i dag. Modell 1 og 3 kan også bidra til tettere faglig samarbeid og fellesskap på utdanningssiden. Dette vil gi økt mangfold i studieprogrammene og økt evne til å se sammenkoblinger med ulike studie- og masterprogram. Imidlertid, vil det være en utfordring knyttet til lesesalsplasser. Dette er allerede noe som studentene har gitt tilbakemelding på at er en utfordring. Dersom en går for modell 1 eller 3, er det derfor sentralt å drøfte hvordan en kan løse dette på best mulig måte.

## **2.0 De ulike fagutvalgene i PSF sitt syn**

### **Fagutvalget for profesjon**

Fagutvalget har valgt å fokusere på modeller som samler profesjonsstudiet i psykologi ved én enhet. I Fagutvalgets syn representerer en omstrukturering en svært viktig mulighet til å samle ansvaret for profesjonsstudiet ved én enhet, for å sikre en integrert vitenskapelig-klinisk «rød tråd» i profesjonsstudiet gjennom det seksårige løpet, og for å styrke en gjennomgående forsker-kliniker identitet fra første til siste semester, jamfør prinsippet om «scientist-practitioner»/Boulder-modellen.

Fagutvalget ser at det er mulige fordeler ved større enheter ved fakultet enn det som er tilfellet i dag. Vi har derfor valgt å fokusere på modellene med færre enheter heller enn

alternativene med flere enheter. Når det brukes ressurser på en omstrukturering er det viktig at det medfører reelle stordriftsfordeler og fører instituttene nærmere ledelsen i driften.

Fagutvalget har valgt å fokusere på modeller som kan ivareta kvaliteten ved driften av Psykologisk universitetspoliklinikk, og hensyntar det kliniske perspektivet i beslutninger ved Fakultetet. Derfor foretrekker vi modeller som samler klinikk og undervisning ved profesjonsstudiet i ett institutt. Alternativt må det sikres klinisk kompetanse i beslutningsorgan på andre måter, ved å for eksempel inkludere klinikkleder i besluttede organ.

*Fagutvalget vil derfor stille seg bak modell 5, 6, og 3, i denne rekkefølgen.*

### **Fagutvalget for HEMIL**

Av modellene skissert støtter Fagutvalget for HEMIL modell 6. I sin vurdering er det tatt hensyn til hvorvidt studentene ved HEMIL blir integrert med tilhørende fagmiljøer. I dette tilfellet vil det å flytte HEMIL til Christies gate 12, samt at en sammenslåing med pedagogikk og logopedi vil kunne bidra til bedre samarbeid.

### **Fagutvalget for pedagogikk/logopedi**

Modell 4 beskriver muligheter for samarbeid mellom logopediprogrammet, HEMIL og psykologi profesjon. Fagutvalget ser i utgangspunktet på muligheter for samarbeid for logopediprogrammet med HEMIL og psykologi profesjon, som noe som kan være positivt, spesielt om det fører til mer forankring innenfor helsefagene for logopediprogrammet, som er en master i helsefag. IPED et eget institutt. Tilbakemeldinger fra studenter på IPED er at det er et ønske fra studentene om at undervisning og seminarer kan samles mer på ett sted, enn slik det er i dag, hvor mange opplever at undervisning og seminarer i stor grad er spredt over flere lokasjoner. Fagutvalget tenker at en modell som gjør at studenter på IPED i større grad enn i dag får samlet undervisning og seminarer på ett sted, vil være en modell som er fordelaktig for studentene.

Det vil være viktig at et slikt samarbeid ikke bidrar til at fagene på masterprogrammet i logopedi inneholder mindre undervisning innenfor logopedifeltet for logopedistudentene. Dagens situasjon på logopediprogrammet er at det allerede er knapt med plass til å få dekket nødvending læringsutbytte over tilgjengelige antall studiepoeng. Derfor vil det være essensielt at et samarbeid med HEMIL og psykologi profesjon, ikke vil gå utover læringsutbyttet i

logopediennene. Dersom logopediprogrammet blir flyttet fra nåværende bygg BBB til Alrek, er det viktig at tilgang til laboratoriefasiliteter for fagmiljøet i logopedi ivaretas. Dette er et viktig moment for at logopediprogrammet ikke skal lide under en slik flytting.

Modell 3, 5 og 6 har en sammenslåing av IPED med HEMIL. En slik sammenslåing tenker Fagutvalget kan være positivt for studentene på IPED, blant annet med tanke på muligheter for samarbeid på utdanningssiden og at studentene blir en del av et større institutt med flere masterstudenter. Men uten å vite hvordan dette vil bli løst i praksis, kan det ikke utelukkes at det vil kunne være negativt for studentene med en slik sammenslåing.

### **Fagutvalget for psykologi**

Fagutvalget for psykologi har ingen andre bemerkninger enn det som er notert over.



Ove Chr. Borge

Referanse

2023/12182-ATJ

Dato

15.05.2024

## Høyringsvar frå fakultetsadministrasjonen i høve einingsstrukturen ved Det psykologiske fakultet

Dei mange seksjonane i fakultetsadministrasjonen, samt staben, sjølvst, har hatt eigne møte om einingsstrukturen ved fakultetet. Dette dokumentet siktar mot å samanfatta synspunkta. Der det var indre splid, vil divergerande syn bli presenterte særskilt.

Fakultetsadministrasjonen meiner at tida er overmogen for å sjå nærare på korleis organisatoriske endringar kan gjera det enklare og meir effektivt for fakultetet å halda oversikt over og drifra studieprogram, forskarutdanning og forskingsrådgeving, for å nemna noko.

Diverre er tankeprosessane hindra av råmevilkåra: For det fyrste er fakultetet geografisk spreidd for alle vindar, og for det andre er me bundne på hender og føter, men enno ikkje knebla, av store økonomiske utfordringar. Fakultetsadministrasjonen skjønar difor at det kan bli utfordrande å implementera i praksis det som på papiret ser ut som den optimale, om ikkje endelege, løysinga.

Fyrst vil me peika på nokre gode effektar ei organisasjonsendring kan ha. Færre institutt, vil

...

- gjera det enklare å samla studieprogram som no går på tvers av einingane.
- gjera institutta til sterkare administrative einingar.
- gjera det mogeleg å samla tilsette som jobbar med nærskyldte problemstillingar.
- gjera det mogeleg å tenkja nytt om fag og faglege konstallasjonar.
- gjera det mogeleg å samkøyra institutt og forskarskular.
- frigjera ressursar, til dømes gjennom utval, styre og råd som krev deltaking frå institutta.

Fakultetsadministrasjonen har med stor glede og interesse studert rapporten om optimal einingsstruktur. Trass i at rapporten opererer med ei klar tilråding, meiner me at både modellar med 2, 3 og 4 institutt, kan ha noko føre seg. Med to institutt, er det rom for å flytta mange administrative ut på institutta. Med tre, blir det meir krevjande med administrativ utflytting i stor skala. Med fire, bør knapt nokon flyttast til institutt-nivået.

Modellen med to institutt opnar for størst endringar, både fagleg og administrativt, og me vil i framhaldet avgrensa oss til denne.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

For oss er det viktig å understreka at det i framtida uansett vil vera behov for administrasjon på eit sentralt nivå. Oppgåvene til staben, eksamen, drift av ph.d.-programmet, økonomi og MR (menneskelege ressursar), er døme på oppgåver som må vera representert med tilsette i eit sentralt sekretariat.

Brorparten av fakultetsadministrasjonen tilrår modellen med to institutt. Denne modellen støttar godt opp om strategiplanen, som mellom anna seier at fakultetet skal arbeida for kostnadseffektiv og berekraftig drift. Fleirtalet meiner at modellen med to institutt er å føretrekkja fordi:

- Institutta blir høveleg store.
- Ein får samla studieprogramma. Studieprogramma er den største kostnadsdrivaren på fakultetet, og me meiner det er best at kvart program blir eigd av eitt institutt.
- Det blir lettare å fordela undervisings- og sensurressursar på tvers av emne. I dag kan det oppstå tråleik når ulike institutt skal samarbeida om slikt.
- Dersom kvart institutt har ansvar for å forvalta og drifta eigne studieprogram, ligg det betre til rette for at dei kan ta hand om ein større del av økonomien også. Det inneber større fridom for institutta, men også større ansvar.
- Ein treng færre representantar til undervisingsutval og andre utval/råd.
- Ein får høve til å redusera kostnadene med å rekruttera og halda seg med leiarar.
- Ein vil nytta færre ressursar på godkjenning i DFØ, og til å tinga inn varer og tenester med meir.
- Instituttadministrasjonen vil få mengdetrening, og den blir såleis god til å løysa oppgåvene sine.

Samstundes ser fakultetsadministrasjonen at modellen med to institutt inneber ei deling mellom psykologi og «andre fagmiljø». Ei slik tydeleg deling, kan verta utfordrande for bygginga av ein samlande fakultetsidentitet. Dersom ein ikkje er medviten om dette, kan ein på sikt hamna i ein situasjon der rest-fagmiljøa utanom psykologi kan kjenna seg betre tente med å søkja overgang til andre fakultet. Dette scenarioriet, er ikkje mindre aktuelt i tronge økonomiske tider.

Fakultetsadministrasjonen er også uroleg for at modellen med to institutt vil bli implementert ved å etablere eigne avdelingar under institutta, og at desse avdelingane vil samanfalla med dagens instituttstruktur. Gjer ein det på denne måten, vil organisasjonsendringa ha lite for seg.

Modellen femner heller ikkje om dei to sentra, som også treng administrative tenester. Ei full utflytting av administrative, føreset såleis at sentra blir knytt opp til ein institutt-administrasjon. Dette kan vera ein kime til konflikt, og alternativet; å ha ein fullt operativ administrasjon på fakultetsnivå, tykkjest å vera ein tryggare strategi.

Administrative arbeidsoppgåver av meir institutt-overgripande natur, slik som til dømes drift av ph.d.-programmet og eksamen, bør ikkje bli knytt til eit institutt, men ha ei fagleg leiing på sentralt nivå.

Dei ulike seksjonane i fakultetsadministrasjonen greier ikkje fullt ut å einast om korleis modellen med to institutt bør implementerast i praksis med omsyn til plassering av administrative oppgåver. Uansett kva ein meiner om utflytting av administrativt personell, er det viktig å ta omsyn til at talet på tilsette skal reduserast dei neste åra, og at det for tida er stillingsstogg ved fakultetet. Der me har knapt med ressursar, til dømes innan økonomi, MR

og forskingsrådgjeving, er det ikkje rom for å tilsetja fleire. Og mistar me nokon, vil me ikkje få bøtt holet i mannskapsplanen. I ein slik situasjon, er det nok mest robust og berekraftig å halda dei avgrensa ressursane samla på fakultetsnivået.

Studieseksjonen går lengst i å tilrå utflytting av administrativt tilsette til institutta: Dei ser for seg at kvart institutt etablerer ein administrasjon som kan løysa alle administrative oppgåver.

MR-, økonomi- og forskingsseksjonen, samt stab, er tydelege på at det vil vera ein fordel å samla administrative oppgåver av institutt-overgripande karakter både fysisk og organisatorisk i ein sentral administrasjon. Dette både fordi det er uråd å duplisera enkelte stillingar, men også for å sikra fagleg leiing og eit administrativt arbeidsmiljø.

Ei ordning der til dømes MR-rådgjevarane (geografisk) sit ved institutta, trass i at dei organisatorisk er tilsett i den sentrale fakultetsadministrasjonen, er ikkje optimal. Det kan lett utvikla seg institutt-spesifikke arbeidsrutinar, noko som vil gjera det vanskelegare å tilby like tenester og å overta arbeidsoppgåver for kvarandre ved sjukdom og fråvær. I tillegg er det stort sannsyn for at dei vil kunna oppleva krysspress i arbeidssituasjonen.

Økonomiseksjonen meiner at det vil vera best å ha ei sentral organisering av økonomitenestene ved fakultetet, uavhengig av instituttstruktur. Stort sett alle fakulteta ved UiB har samla økonomane på fakultetsnivået (KMD og JUSS får sine økonomitenester frå økonomiavdelinga sentralt på UiB). Hjå oss, har me til dømes berre to reindyrka prosjektøkonomar, og det vil vera svært sårbart å tilsetja éin på kvart institutt.

Økonomiavdelinga sentralt på UiB, har i lengre tid arbeidd med prosjektet "rekruttera og ta vare på økonomar". Prosjektet vart etablert fordi det er vanskeleg å få økonomar til stillingane ved UiB, og tanken er at det vil bli lettare å få dette til ved å byggja opp sterke fagmiljø ved det einskilde fakultet. Utflytting av økonomar til institutta, vil ha motsett effekt.

Me vil avslutta med å gjenta at fakultetsadministrasjonen er positiv til prosessen med å sjå på om ei organisasjonsendring vil kunna gjera oss betre i stand til å løysa oppgåvene våre innan forskning og undervising. Me støttar modellen med to institutt – den inneber størst endring, men også størst mogelegheiter. Det blir spanande å fylgja med på korleis ein eventuell implementeringsprosess vil gå føre seg.

Venleg helsing

Fakultetsadministrasjonen



Referanse

2023/12182-MARLUT

Dato

16.05.2024

## Hørings svar fra Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL): Forslag til ny optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

HEMIL takker for det store arbeidet som komiteen har lagt ned i rapporten om forslag til ny optimal enhetsstruktur. Rapporten har blitt vurdert og diskutert i eget innspillmøte den 10. april med ansatte ved instituttet. Alle ansattgrupper på HEMIL var representert; majoriteten av den faste vitenskapelige staben, administrasjonen i sin helhet og midlertidige ansatte (stipendiater) deltok på møtet fysisk eller digitalt. Ansatte som ikke kunne delta, sendte inn sine innspill til instituttledelsen. På grunnlag av diskusjonen og innsendte innspill er det utarbeidet et innspillsdokument som er behandlet og vedtatt i møte i instituttrådet 13. mai 2024.

De ansatte ved HEMIL har valgt å konsentrere sine innspill rundt tre ulike scenarier, der det første scenariet er det vi sterkt ønsker som utfall. Dette første alternativet argumenterer for å utsette prosessen.

Innspill i prioritert rekkefølge:

---

- 1. Utsette prosess/beholde nåværende struktur:** HEMIL anbefaler å utsette prosessen til en grundigere utredning av økonomiske, akademiske, lokaliseringmessige, HMS- og arbeidsmiljøkonsekvenser er gjennomført. For mange usikkerhetsmomenter gjenstår.
  - 2. Valg av modell 1:** Om det ikke blir mulig å utsette prosessen, foreslår instituttet at modell 1 blir den som iverksettes.
  - 3. Valg av Modell 6:** Ved valg av modell 6 må det fokuseres spesielt på å verne om arbeidsmiljø, forskningssamarbeid og ressurser i Alrek helseklynge-satsingen.
- 

Redegjørelse for hvert alternativ:

### 1. Utsette prosess/beholde nåværende oppsett (høyest prioritert)

**Usikkerheter og behov for avklaring:** Instituttet anbefaler en utsettelse av prosessen til det er gjennomført en grundig utredning av de økonomiske, akademiske, lokalisering- og arbeidsmiljømessige konsekvensene av en omorganisering. At en evt. ny struktur eller sammenslåing kommer nå, før lokaler, økonomi og arbeidsmiljø er grundig utredet oppfattes prematurt og forhastet.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

---

Institutt for helse, miljø og likeverd  
(HEMIL)  
Telefon 55582710  
post.psyfa@uib.no

Postadresse  
Postboks 7807  
5020 BERGEN

Besøksadresse  
Årstadveien 17  
Bergen

Saksbehandler  
Maria Luttges Mathieu  
55 58 32 57

**Konsekvenser:** En så stor endring i organisasjonen som det å sammenslå flere institutter samtidig, opprette nye faglig- og administrative rutiner og ledelsesnivåer vil kreve både store menneskelige og økonomiske ressurser. Instituttet stiller spørsmål ved om fakultetet har tilstrekkelige ressurser til å følge opp alle disse prosessene samtidig. Vi ser også en fare for at hvis Modell 6 blir implementert vil Institutt 1 få større oppmerksomhet og handlingsrom enn institutt 2.

**Ressursmangel:** En sammenslåing vil kreve store ressurser. På grunn av ressursmangel (menneskelig, økonomisk) kan det bli veldig krevende for fakultetet å gjennomføre denne svært omfattende prosessen. Vi mener at en stegvis tilnærming vil være mer realistisk i dagens situasjon. Manglende ressurser vil også muligens bety at prosessen ikke kan følges opp over tid.

**Samlokalisering:** Hvis instituttene ikke kan samlokaliseres vil det påvirke sammenslåingen negativt, og da vil muligens også ett av miljøene stå uten fysisk tilstedeværende ledelse (instituttleder og administrasjonssjef) i perioder, noe som også kan påvirke oppfølging av sammenslåingen negativt. Ifølge strategien til Det psykologiske fakultet skal det arbeides for at enhetene samles i færre bygg (s.20), og i den sammenheng vil en vurdering av ny enhetsstruktur være forståelig og hensiktsmessig. Det er imidlertid ikke situasjonen at vi har færre bygg å kunne samles i per i dag, og beslutningen om ny enhetsstruktur bør derfor vente til vi vet om vi har passende lokaler, for å unngå forsinkelser og unødvendig mange steg og prosesser.

## 2. Valg av modell 1

**Minst belastning:** Modell 1 gir lavest belastning på arbeidsmiljø nå. Endringseffekter er mindre usikre, og fungerende enheter påvirkes ikke negativt.

**Styrket ledergruppe:** Rapporten viser behov for en sterkere ledergruppe for å ivareta arbeidsmiljøet og håndtere endringene. Økonomisk sett kan det være hensiktsmessig å velge en modell med mindre endringer og mindre potensiale for turbulens.

**Fortsettelse i Alrek helseklynge:** Med Modell 1 kan HEMIL fortsette som en aktiv del av Alrek helseklynge. Fysisk tilstedeværelse har vært avgjørende for relasjonsbygging og samarbeid med partnere innad i klyngen, og videreføring av samarbeid er viktig for fremtidige søknader om forskningsmidler. Vi ønsker å påpeke at det var en del av fakultetets satsing å ha HEMIL som en del av Alrek helseklynge. For instituttet var flyttingen til Alrek en stor og krevende prosess. Med modell 1 kan HEMIL fortsette å være en aktiv samarbeidspartner i helseklyngen. Det har tatt tid å bygge samarbeid i klynge, men det har nå begynt å vise resultater.



### 3. Valg av modell 6

**Samarbeidsavtale med Alrek helseklynge:** Det må sikres en trygg samarbeidsavtale med Alrek helseklynge.

**Ledelsesfordeling:** Avklaring av fordeling av stillinger og ressurser må foreligge i god tid før en implementering for å kunne ivareta medvirkning fra fagmiljøene. Ny ledelse bør balanseres mellom tidligere HEMIL og IPED for å ivareta begge parters interesser. Det må utredes om det er tilstrekkelig med undervisnings/ forskningsleder eller om det vil bli behov for ekstra administrative stillinger.

**Administrasjonens utforming:** Det er nødvendig å utrede hvordan den nye administrasjonen skal se ut og hvilke gevinster den gir. Det å øke antall ansatte i administrasjonen vil ikke automatisk styrke administrasjonen, spesielt dersom det ikke er mulig å samlokalisere begge institutt. Funksjoner som per i dag ligger utenfor instituttet (økonomi, HR, forskningsstøtte) betjener flere institutt allerede og det fungerer bra. At disse funksjonene flyttes inn i instituttene vil ikke nødvendigvis være styrkende.

**Økonomisk og administrativ belastning:** Potensielle kostnader ved flytting, ombygging og økt arbeidsbelastning for administrasjonssjefene i de nye instituttene må utredes og vurderes nøye. Modell 6 kan også skape usikkerhet, særlig blant administrasjonssjefene som vil miste sine stillinger og oppgaver, og må gjennom en omstillingsprosess.

**Arbeidsmiljø:** Tidligere forsøk med å koble sammen IPED og HEMIL ga ingen faglig synergi, selv om miljøene fungerte sosialt (noe det den gang ble satset store ressurser på). Som nevnt flere ganger i rapporten har HEMIL og IPED veldig lite faglig samarbeid i dag og har mindre tydelig faglige gevinster av en sammenslåing enn andre institutt. Om en skal få til en reell integrasjon av miljøene på HEMIL og IPED må det satses på sosial miljøbygging, noe som igjen vil kreve ressurser.

**HEMILs identitet:** HEMIL er et anerkjent "merkenavn" nasjonalt og internasjonalt. For få år siden gjennomgikk HEMIL en omfattende prosess for å finne et institutt navn som representerte alle miljøene, inkludert barnevern, globale utvikling og helsefremmende arbeid. Ved sammenslåing må HEMILs faglige identitet beskyttes, og navnet videreføres i den nye organisasjonsstrukturen.

HEMIL flyttet til Alrek i 2020, i begynnelsen av pandemien. Det er bare de siste 2 årene at vi ser at vi er godt samlet igjen og vi har utviklet et sterkt positivt arbeidsmiljø basert på respekt for tverrfaglighet, godt samarbeid på tvers av studieprogrammer og forskningsgrupper. Vi har et positivt studentmiljø, som indikert av studentbarometeret. Som stab er vi flinke til å takle utfordringer og raske til å finne løsninger. Det er lettere nettopp fordi vi er et lite miljø, og vi har vist at vi kan jobbe raskt, effektivt og løsningsorientert. Dette kan ikke undervurderes i en tid da fakultetet er nødt til å effektivisere og spare penger. Vi er et institutt som fungerer godt og er godt administrert. Det er viktig å ta hensyn til den belastningen en omorganisering og flyttestruktur vil påføre de ansatte som nå mest av alt trenger å bruke kreftene sine for å

hjelpe fakultetet til å gjenopprette den økonomiske balansen. En omfattende omorganisering nå vil kunne være kontraproduktivt og gi fakultetet økte kostnader, noe vi ikke har råd til. Skulle en mot formodning ønske å redusere noe på antall institutt er modell 1 den som vil gi best gevinst da den berører få personer og sikrer stabilitet i resten av fakultetet.

Vennlig hilsen

Fungisai Gwanzura Puleng Ottemöller  
Instituttleder

Maria Luttges Mathieu  
administrasjonssjef



UNIVERSITETET I BERGEN

*Institutt for biologisk og medisinsk psykologi*

Det psykologiske fakultet

Referanse

2023/12182-HEGFOL

Dato

16.05.2024

## **Høringssvar fra Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP) - optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet**

Viser til brev datert 25.6.2024 om høring på saken optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet.

Vedlagt er høringssvar fra Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP).

Instituttet har hatt en prosess med allmøter og en teams-kanal, saken har også vært tatt opp på ordinært fellesmøte ved IBMP.

Instituttrådet hadde møte 8. mai med denne saken på agenda, med etterfølgende justering/innspills-endringer og godkjenning av endelig høringsdokument per e-post.

Vennlig hilsen

Lin Sørensen  
Instituttleder

Hege Folkedal  
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Institutt for biologisk og medisinsk  
psykologi  
Telefon 55582710  
post.psyfa@uib.no

Postadresse  
Postboks 7807  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Jonas Lies vei 91  
Bergen

Saksbehandler  
Hege Folkedal  
55586278

## **HØRINGSSVAR FRA IBMP PÅ OPTIMAL ENHETSSTRUKTUR VED DET PSYKOLOGISKE FAKULTET**

Vi vil takke arbeidsgruppen for arbeidet med å utrede og anbefale ulike modeller for optimal enhetsstruktur. De har lagt ned et godt arbeid på kort tid med tydelige anbefalinger for høringsprosessen.

### **Konklusjonen fra høringsprosessen ved IBMP:**

I diskusjonen om hvilken modell ansatte ved IBMP foretrekker, kom det spørsmål om hvilke konkrete problemer en omorganisering skal løse. Dette spørsmålet ble forsterket i løpet av høringsprosessen. Av de 25 som svarte på spørreundersøkelsen vi sendte ut til ansatte på IBMP, svarte 12 (48 %) at de ønsker å beholde nåværende struktur med IBMP. Det fremkom i diskusjon at flere mener det trengs et bedre og mer omfattende forarbeid som viser hva som skal bli bedre med en omorganisering, og der det defineres konkrete mål, før det kan vurderes hvilken modell for enhetsstruktur som vil fungere best. Dette gjelder spesielt med tanke på den økonomiske situasjonen fakultetet er i, hvor en omorganisering uten klare mål kan koste mer ressurser enn det en vinner på det. Det er imidlertid også ansatte ved IBMP som er positive til en omorganisering. Det var 6 (24 %) som foretrekker modell 6 med to institutter og 6 (24 %) som foretrekker modell 1 eller 3 hvor IBMP slås sammen bare med IKP. En ansatt (1 %) skrev at hen heller mot å foretrekke å bevare enhetsstrukturen slik den er i dag, men foretrekker modell 1 eller 3 hvis det blir en omorganisering.

Vi understreker at IBMP ikke har svart på om HEMIL og IPED bør slås sammen eller ikke (se eget punkt under «diskusjonspunkter»). Vi har dermed ikke tatt stilling til valget mellom modell 1 eller 3, som kun skiller seg ved hva som skjer med HEMIL og IPED.

### **Bakgrunn**

*I det videre blir høringsprosessen og diskusjonspunkter beskrevet. Det er også inkludert et vedlegg som oppsummerer diskusjonen fra det første allmøtet 18. april om fordeler og ulemper ved modell 6 (og litt modell 1/3):*

### **Høringsprosessen på IBMP:**

Ved IBMP har vi hatt to allmøter og en teams-kanal med referater, innspill og annet. Vi har også hatt et «pre»-allmøte før komiteen kom med sin innstilling. Dette hadde bakgrunn i at IBMP var det instituttet som ble foreslått delt i flere av modellene som komiteen jobbet med. Det kom tidlig fram at flere ansatte ved IBMP ikke ønsker at instituttet skal deles opp i forskjellige enheter – for eksempel gjennom en deling av basale fag og kliniske/anvendbare fag.

I det første allmøtet startet vi med å åpne opp for kommentarer til den planlagte høringsprosessen, og drøftet deretter viktige punkter for å finne en optimal modell. Det ble åpnet for å diskutere alle seks modeller, men det var i hovedsak modell 6 (to institutter) som ble diskutert. På fellesmøtet for instituttet 25. april ble antall modeller til videre diskusjon snevret inn til de tre modellene som ble anbefalt av komiteen: Modell 1, 3 og 6. Dette innebærer for IBMP enten å bli slått sammen med ISP og IKP (modell 6)

eller bare med IKP (modell 1/3). Siden modell 1 og 3 kun skilles av hva som skjer med HEMIL og IPED, drøftet vi disse under ett, som modell 1/3. Dette dannet grunnlaget for diskusjonen på *det andre allmøtet*. På dette andre allmøtet ble en stor del av diskusjonen fokusert på hvilke problemer man tenker kan løses ved å omorganisere framfor å beholde dagens enhetsstruktur. Ansatte uttrykte i denne sammenhengen bekymringer omkring et manglende forarbeid med å konkretisere målene for en omorganisering. Bekymringene var primært knyttet til hvorvidt fakultetet har råd til en slik omorganisering, spesielt når vi ikke har oversikt over eventuelle økonomiske gevinster den kan gi. Videre kom det fram at ansattgruppen var splittet i hvilken modell de foretrekker. Det ble derfor utformet en spørreundersøkelse med fire alternativer som ble sendt ut til alle ansatte ved IBMP. De fire alternativene var: (1) modell 6, (2) modell 1, (3) å «bevare instituttmodellen som den er» og (4) «annet» (her kunne det skrives inn fritekst). Tjuefem ansatte ved IBMP svarte på denne surveyen. Tolv stemte for det tredje alternativet med å «bevare instituttmodellen som den er», seks for første alternativet med modell 6 (to institutter), seks for andre alternativet med modell 1 (IBMP slås sammen med IKP) og en ansatt skrev under «annet» at «Heller mest mot bevaring som i dag, men IBMP+IKP er et alternativ». **Oppsummert var det et flertall på 13 ansatte som ønsker å beholde dagens instituttmodell. Dette med bakgrunn i bekymringer om manglende konkrete mål for omorganiseringen i en økonomisk krevende situasjon. Gruppen som ønsket endring, fordelte seg likt på alternativene med sammenlåing med henholdsvis bare IKP eller IKP/ISP.**

Proessen som beskrevet dannet utgangspunktet for et utkast til hørings svar som ble behandlet i instituttrådet. Det ferdige hørings svaret ble deretter ferdigstilt og godkjent av instituttrådet.

#### **Diskusjonspunkter i høringsprosessen:**

- ***Hvilke konkrete problemer/mål skal en omorganisering løse/forbedre?***

##### *Økt faglig samarbeid*

Dette punktet har komiteen fremhevet som en viktig faktor for deres anbefalinger, og er det punktet som ansatte ved IBMP oppfatter som mest konkret rundt hva en ønsker å oppnå med en omorganisering. Dette er også det punktet som flere ansatte ved IBMP har nevnt som et viktig argument for en sammenslåing med andre institutt. En sammenslåing, som i modell 6, vil kunne føre til at studieprogrammer/-emner vil bli eid og koordinert av samme institutt, istedenfor slik det er nå der ISP eier mye av det IBMP koordinerer og underviser i. Ansatte ved IBMP både underviser og er emneansvarlige for emner som eies av ISP, som for eksempel emner i årsstudiet, bachelor- og masteremner. Disse trekker spesielt fram at det i dagens modell er utfordrende å samarbeide om undervisning og koordinering av emner på tvers av de eksisterende instituttgrensene. For eksempel er det som emneansvarlig fra IBMP utfordrende å samarbeide om undervisning hvis en ansatt ved ISP har forskningstermin, og ISP ikke har forpliktelse til å sørge for at en annen ansatt ved ISP tar over undervisningen. Dette forutsetter ofte en dialog mellom instituttlederne – noe som kan oppleves tungvint og som tar tid for ansatte. Ansatte ved IBMP som samarbeider med ISP om studieprogrammer og -emner er de som i størst grad foretrekker modell 6. Imidlertid

knytter det seg usikkerhet den reelle effekten av en endring, dersom ansatte ved IBMP fortsatt skal sitte i BB-bygget og ansatte ved ISP i Christies gate.

Det er også uklart om en sammen slåing ville føre til økt forskningssamarbeid. Det kan argumenteres for at fakultetet er så lite at et samarbeid om forskning skjer også uansett, og at de fleste ansatte allerede har oversikt over hvem som jobber på samme felt ved fakultetet. En sammen slåing til et stort institutt som beskrevet i modell 6 vil derfor kanskje ikke i særlig grad endre forskningssamarbeidet fra slik det er i dag. Hvis meningen er å øke faglig samarbeid i forskning, hva er i så tilfelle de konkrete suksesskriteriene? Sampublikasjon? Økt suksess i søknader om ekstern finansiering? Hvis en tenker at en omorganisering skal øke forskningssamarbeid ved fakultetet bør det konkretiseres hvordan dette skal måles.

Innspill fra en ansatt ved IBMP angående forskningssamarbeid:

*Et argument som anføres i komiteens innstilling er at folk vil øke forskningssamarbeid når de er samlokalisert til det samme instituttet, «vil bli bedre kjent». Det er sannsynligvis ikke riktig. Forskningssamarbeid skjer ut fra faglige, ikke organisatoriske, grunner og har lite med samlokalisering å gjøre. Det er dessuten et snevert og lite ambisiøst argument at lokalt samarbeid er å etterstrebe i tider når internasjonalt samarbeid poengteres for å kunne løse de samfunnsutfordringer vi står overfor. Det psykologiske fakultet tiltrekkes altfor få eksterne bevilgninger og lokalt samarbeid vil ikke øke sannsynligheten for å trekke til seg store bevilgninger, typ EU og ERC.*

*Hvilke andre problemer skal en omorganisering løse?*

Med unntak av det som gjelder faglig samarbeid om undervisning, studieprogram og -emner, er det et flertall av ansatte ved IBMP som synes det ikke kommer tydelig nok fram i forarbeidet hva som er de klare og konkrete målene for en omorganisering. Det å ha konkrete mål er et viktig grunnlag både for å vurdere om en omorganisering har lykkes, og for å ha et felles grunnlag for diskusjonene som skjer under høringen på de ulike instituttene. Det virker derfor å bli opp til hver enhet å komme frem til hva som er hensikten med en eventuell omorganisering, noe som bidrar til at de ulike instituttene ikke nødvendigvis diskuterer endring av enhetsstruktur på samme grunnlag. Dette vanskeliggjør også senere måling av om en eventuell omorganisering har vært en suksess eller ikke. Det gir dessuten en usikkerhet rundt om det er verdt å gjennomføre en omorganisering i en svært krevende økonomisk situasjon ved fakultetet. Det vil sannsynlig kreve ekstra ressurser, tid og energi fra ansatte i en situasjon hvor det samtidig skal spares på ressurser til undervisning og andre oppgaver. Det er for eksempel brukt argumenter om at en omorganisering skal føre til lavere kostnader. Her har hovedargumentet vært at fakultetet skal spare lønnskostnader til ledere. Det er, som komiteen også kommenterer i sin rapport, lite sannsynlig at en omorganisering til færre enheter vil føre til særlig innsparing i kostnader til ledere. Færre instituttledere vil sannsynligvis øke behovet for nestledere eller kreve et fjerde ledelsesnivå ved fakultet. Videre har det blitt argumentert for at en omorganisering kan gi bedre utnyttelse av administrative ressurser. Så lenge fakultetet har ansatte som sitter i fem forskjellige bygg, vil en omorganisering av enhetsstrukturen ikke nødvendigvis føre til bedre kontakt mellom vitenskapelig og administrativt ansatte.

- **Infrastruktur/bygg.**

Fakultetet er organisert i fem forskjellige bygg, noen i sentrum og andre ved Haukeland universitetssykehus. Dette kommenterer komiteen er en utfordring i forbindelse med omorganiseringen. Ansatte kan flyttes på for å optimalisere en ny enhetsstruktur. Samtidig kan det bli utfordrende for ansatte ved IBMP som bruker mye lab-eksperiment i undervisning og forskning. En ansatt kommenterte i surveyen instituttet gjennomførte at det er viktig for ansatte å ha nærhet til infrastruktur som MR-maskiner og labber, spesielt for å ivareta HMS for studenter og stipendiater under arbeid med forsøk. Det er ikke tilstrekkelige teknisk-administrative ressurser ved IBMP til å kunne ta ansvar for HMS ved laboratoriene, og vitenskapelig ansatte må ta en viktig rolle i dette arbeidet. Dette krever i mange sammenhenger en fysisk tilstedeværelse, og de ansatte bør derfor ha sin arbeidsplass i samme bygg eller nabobygg. Dette er videre vesentlig å opprettholde nærhet til miljøene på Det medisinske fakultet og sykehuset for å ivareta etablerte samarbeid.

- ***Universitetsdemokratiet, ansatt-innflytelse og arbeidsmiljø.***

Det er en risiko for at spesielt modell 6, med to institutter, kan føre til at universitetsdemokratiet og muligheter for innflytelse vil svekkes. Det er også mulig at modell 1 og 3 vil føre med seg lignende utfordringer. Spesielt modell 6 vil kunne innebære en innføring av et fjerde ledelsesnivå, som vil kunne øke avstanden mellom ansatte og ledelsen ved instituttet og fakultetet. Det vil sannsynligvis også innebære en innføring av mer byråkrati og kontroll, noe som vil kunne svekke den uavhengige stillingen faglige ansatte har, og styringen og innflytelsen de har på sin egen arbeidssituasjon. En innføring av et fjerde ledelsesnivå vil dessuten kunne føre til svakere faglig ledelse, og avstand til ledere som kan høre ansettes stemmer om ulike behov i fagmiljøene. Bekymringen for et svekket universitetsdemokrati og innflytelse blir styrket når ansatte på et storinstitutt skal sitte på forskjellige bygg. Det vil fysisk øke avstanden til ledelse for de som sitter i andre bygg enn instituttlederen, og det vil svekke ledelsens mulighet til å være tett nok på alle de ulike fagmiljøene vedkommende skal lede.

Det er mulig at for noen ansatte vil en sammenslåing som beskrevet i modellene 1, 3 og 6 føre til et bedre arbeidsmiljø ved muligheten til å jobbe tettere sammen med andre kollegaer enn i dag. Det vil kunne gi en økt valgfrihet i hvem hver ansatt trives å jobbe med og omgås med sosialt. På den annen side vil det imidlertid også kunne føre til et svekket arbeidsmiljø gitt en mindre grad av innflytelse og påvirkning på sin egen arbeidssituasjon som beskrevet over.

- ***Støtte til komiteens vurderinger om å ikke dele enheter til nye basert på fagdisipliner og klinikk/anvendbare fag.***

*Basale fag versus anvendbare fag:*

I noen av modellene (modellene 4 og 5) blir prinsippet for en ny struktur av enheter/institutter i psykologi basert på en deling mellom basale fag og anvendbare fag. Det ville innebære at profesjonsstudiet ville ha gått tilbake til en lignende modell som

tidligere der man hadde en deling mellom to avdelinger og en slags "preklinisk" del av studiet. Dette går imot det som fremheves som viktig i blant annet de siste års fagfellerapporter om at relevansen for basalfag for de anvendte disiplinene bør komme tydeligere frem for studentene. Dette vil vanskeliggjøres mer enn i dag hvis en skal dele mellom basaldisipliner og anvendte fag. Dette er blant grunnene for hvorfor modellene 4 og 5 ikke blir anbefalt av komiteen. Mange ansatte ved IBMP stiller seg bak denne vurderingen. Et eksempel fra IBMP er at ansatte i klinikk for klinisk nevropsykologi ofte fokuserer på nevrovitenskaplige fremfor mer direkte kliniske problemstillinger i sin forskning. Nevrovitenskapen er et viktig grunnlag for anvendbar og klinisk nevropsykologi. Dette gjør at det er viktig for ansatte i klinisk nevropsykologi å ivareta kontakten med miljøet i nevrovitenskap, spesielt kognitiv nevrovitenskap, for å holde seg faglig oppdatert. Dette gjelder i stor grad også for logopedi og ansatte der. Av relevans for dette kan det nevnes at i en av fagfellerapportene for profesjonsstudiet var IBMP nevnt som et institutt som lykkes bedre enn de andre to i å vise en faglig integrasjon for studentene mellom basal-disipliner og klinisk anvendbarhet i overgangen fra 303/304 til 306. Vi mener dette er et resultat av at IBMP er en enhet som favner både basale disiplinene og anvendbare fag.

#### *Klinikkorganisering:*

Det kan fra et organisatorisk ståsted være en fordel å ha alle klinikkene under samme enhet. Utfordringen er at klinikkene er ulike både hvordan de organiserer driften og i hvilke mål de har for virksomheten. Klinisk nevropsykologi har et faglig ståsted i medisinsk psykologi, og ofte, men ikke nødvendigvis, et biologisk fokus i kliniske utredninger. Hjernen og dens funksjoner er det som skal kartlegges i hovedsak. Dette gjør at den faglige identiteten til ansatte ved klinisk nevropsykologi ligger hos IBMP og medisinsk psykologi. Dette er sentralt for flere faglig ansatte ved klinikken. Det har imidlertid tidligere kommet frem at et flertall av de teknisk-administrative ansatte her er mer positive enn de vitenskapelig ansatte til å bli skilt ut fra IBMP og slått sammen med IKP. De faglig ansatte har gitt uttrykk for en bekymring om å ikke få beholde sin faglige identitet og sitt selvstendige, faglige ståsted hvis det skilles ut og slås sammen med IKP og andre praksisfag som beskrevet i modell 4 og 5.

- **Hva med HEMIL og IPED?**

Et stort institutt for psykologi og et mye mindre «restinstitutt» som beskrevet i modell 6 kan gi en stor skjevhet i maktbalansen mellom de to instituttene og i opplevelsen av tilgang til ressurser. Den store skjevheten i størrelse kan også føre til at ansvar for lønn, økonomi og HR i mindre grad kan flyttes ut til instituttene. Det er dessuten rom for bekymring for hvordan det kan oppfattes å slå sammen institutter når det skrives at det ikke er gode faglige grunner for det. Flere ansatte ved IBMP mener det er viktig å ivareta ansatte og enheter ved fakultetet som ikke har en like klar psykologisk faglig profil som ISP, IKP og IBMP i denne prosessen. Disse fagmiljøene er viktige deler av fakultetet med selvstendige faglige profiler. Det er viktig at det er legitime grunner for en sammenslåing, og at ansatte behandles med respekt og integritet. Vi ønsker ikke at denne prosessen med å vurdere en omorganisering skal føre til faglige "motpoler", eller at noen enheter skal oppleve seg mindre verdt enn andre.



- **Fakultets faglige profil – viktig å synliggjøre den faglige bredden**

En ytterligere fare med å redusere antallet institutter til bare to, er at den faglige bredden på fakultetet ikke blir like synlig for andre som i dagens enhetsstruktur. Dette kan i et lengre løp utgjøre en risiko for at fakultetet anses som overflødig, legges ned og de to instituttene flyttes til andre fakulteter hvis UiB har behov for å gjøre store økonomiske innsparinger. Det vil være mer utfordrende for UiB å gjøre et slikt valg hvis fakultetet består av flere institutter med en tydelig forskjell i faglige profiler.

### **VEDLEGG TIL HØRINGSSVAR FRA IBMP:**

**Oppsummert fra diskusjonen på første allmøtet 18/4 hvor fordeler og ulemper med sammenslåing til to institutter i modell 6 ble diskutert:**

*Fordeler:*

- En fordel er at det blir et institutt som favner om både basale og anvendbare fagdisipliner og forskning.
- Videre kan det føre til et faglig tettere samarbeid mellom ansatte i psykologi (profesjon, bachelor og master) -som kan være mer utfordrende å få til når organisert i tre institutter som i dag. Dette kan føre til en høyere grad av faglig utveksling i undervisning og forskning, bedre utnyttelse av interne ressurser i undervisning og lavere kostnader til å betale eksterne, en høyere grad av forskningssamarbeid og fasilitere dannelse av forskningsgrupper som i dag vil være utfordrende å få til på tvers av institutter.
- Det vil også føre til at studieprogrammene i profesjon, bachelor og master vil være under samme institutt og undervisningsutvalg.
- Det vil kunne gi fordeler administrativt og økonomisk ved at administrasjonen kan flyttes ut til instituttene og for eksempel lønnsbudsjettet også kan flyttes til instituttene.
- Det kan føre til en høyere grad av rettferdighet mellom ansatte på fakultetet ved at det blir mer lik betingelser for alle ansatte, som for eksempel størrelsen på annuum.

*Ulemper/mulige utfordringer:*

- Et viktig punkt for å få til denne sammenslåingen er fase 5. Det må gjøres et reelt arbeid med å gjøre en organisasjonsendring og ikke nødvendigvis bare ha det slik som nå, med ansatte i tre forskjellige bygg og endringen består hovedsakelig av en større organisatorisk enhet uten reelle endringer i særlig grad.
- Institutt 1 i modell 6 vil være lokalisert i tre forskjellige bygg. Det kan føre til utfordringer med driften og med å skape nærmere kollegaskap og samarbeid utover det som allerede finnes med den eksisterende enhetsstrukturen.

- Institutt 1 vil bli stort med omkring 160 ansatte. Et spørsmål er om et så stort institutt vil føre til nærmere kollegaskap og/eller samarbeid uavhengig om det er samlokalisert eller lokalisert i forskjellige bygg.
- Institutt 1 vil bli veldig stort, mens institutt 2 blir mye mindre i størrelse. Kan denne ubalansen i størrelse føre til at det blir utfordrende å flytte lønnsbudsjettet til instituttene? Her kan også underskuddet til fakultetet ha betydning ved at dUiB sentralt ikke vil godta at lønnsbudsjett flyttes til instituttnivå.
- Hvordan skal administrasjonen organiseres innenfor det store instituttet? Det kan fremdeles oppleves som en avstand som i dagens modell med sentraladministrasjon ved DPF hvis administrasjonen sitter i C12.
- Kan et så stort institutt føre til mindre muligheter for innflytelse fra ansatte, for eksempel i beslutninger som tas som berører dem? Et eksempel er retten ansatte har til å høres ved utlysning og ansettelse av nye vitenskapelig ansatte. Med stor avstand mellom ledelse av instituttet og den enkelte ansatte kan dette bli mer utfordrende å ivareta enn i dagens modell. Et annet eksempel er at det kan bli en lang vei til leder av instituttet for å melde om problemer i for eksempel arbeidsmiljø.
- Kan et så stort institutt føre til at en instituttleder ikke har samme innsikt som i dag om studieprogram og utfordringer hver av dem har? Selv med mellomledere, vil en kunne bli avhengig av hvordan mellomlederen kommuniserer med instituttlederen, og videre hvordan instituttlederen tar dette videre med fakultetsledelsen.
- Det vil innføres et fjerde ledelsesnivå – hvor mye arbeidstid vil allokere til dette fjerde ledelsesnivået mot antall oppgaver som skal utføres? Hvilke oppgaver skal dette ledelsesnivået ha? Medarbeidersamtaler?
- Det finnes allerede samarbeid i forskning og undervisning på tvers av instituttene, vil en sammenslåing føre til mer samarbeid og høyere kvalitet på forskning og undervisning? Administrative gevinster fører ikke i seg selv til høyere faglig kvalitet og bedre resultater for eksempel i form av ekstern finansiering og/eller høyere inntekter i undervisning.
  - Kan det være en fare for at fakultetet blir organisert i så få og store institutter at de kan bli «flyttet» til andre fakulteter og DPF legges ned?
  - Det blir stor forskjell i størrelse mellom de to instituttene som kan skape en makt-ubalanse. Det er også slik at de to «resterende» instituttene kanskje ikke er motiverte for å bli slått sammen ved at de faglig sett ikke har gevinster fra å bli det.

### **MODELL 1 OG 3:**

**Et mindre institutt som består av IBMP og IKP vil kunne ha fordelene med å favne om både basale og anvendbare fagdisipliner, samtidig som det blir et jevnstort institutt med ISP. Dette kan gi flere av fordelene som har ble diskutert ved modell 6, samtidig som det kan ha flere fordeler ved å ikke å bli et for stort institutt. En fordel er at klinikkene blir samorganisert samtidig som IBMP fremdeles vil være samlet. Imidlertid vil ISP fremdeles eie flere av emnene til det nye instituttet IBMP+IKP, og en del av utfordringene IBMP har fortsette. Det kan også ses på som noe positivt ved at instituttene må samarbeide til en viss grad, og dermed tenke på hverandre og i mindre grad opptre som uavhengige, konkurrerende institutter. Det er også noe som kunne vært løst ved å endre organiseringen av studieprogram og -emner. Dette kan tenkes å være naturlig å gjøre som del av nivå 5 i omorganiseringen. Ulempen med en sammenslåing av bare IBMP med IKP er at ansatte ved IBMP som jobber mer mot ISP i studieprogram, ikke alltid opplever det like naturlig å bli organisert sammen med klinisk psykologi.**



Universitetet i Bergen

Referanse

2023/12182-ØYSLA

Dato

15.05.2024

## Hørings svar fra IPED: optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

### Beskrivelse av høringsprosessen ved IPED

Institutt for pedagogikk har hatt en bred prosess for høringen. I begynnelsen av april ble det opprettet en egen kanal for høringen i Teams-gruppen til instituttet der alle ansatte har kunnet komme med innspill. I Teams-gruppen ble det også beskrevet hvordan selve høringsprosessen ved instituttet var planlagt. Denne informasjonen ble også sendt ut på e-post.

Prosessen ved IPED ble her beskrevet slik:

«Alle bakgrunnsinformasjon om selve høringen, inkludert høringsbrev og rapport, finnes tilgjengelig på fakultetets nettside for høringen (lenke). Ved IPED har vi allmøte om høringen onsdag 17. april kl. 12:30-14:00, seminarrom 520. På bakgrunn av innspill på allmøtet og eventuelle innspill som kommer inn i chaten til hørings-kanalen her ved IPED både før og etter møtet, forbereder så instituttledelsen en sak til instituttrådet ved IPED. Instituttrådet behandler så saken i instituttrådsmøte i uke 20 (dato ennå ikke satt), innen høringsfristen 16. mai.»

Instituttet arrangerte allmøtet for høringen den 17. april. Cirka 25 av instituttets ansatte deltok. Instituttleder ledet møtet. Mandatet for komiteen som skrev rapporten samt mandat for høringen på enheten ble presentert som grunnlag for diskusjonen. På bakgrunn av innspill og diskusjon under allmøtet skrev så instituttledelsen et påbegynt utkast til hørings svar fra IPED. Det ble opplyst på møtet at instituttrådet ville diskutere innspillene på sitt neste møte, og at det er instituttrådet som vedtar instituttets endelige hørings svar.

Utkastet ble så sendt ut til instituttrådets medlemmer i god tid før instituttrådsmøtet 15. mai. Utkastet ble også lagt ut i Teams-kanalen for høringen, slik at innspill fra instituttets ansatte kunne bli gitt enten til instituttrådets medlemmer eller via chaten i høringskanalen.

I instituttrådsmøtet 15. mai gjorde så instituttrådet de forandringene i hørings svaret de fant nødvendig og ferdigstilte hørings svaret.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

## **IPED sin tilbakemelding på rapporten om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet**

Rapporten om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet ble sendt på høring til enhetene ved fakultetet med følgende bestilling:

«Vi ber enhetene om å ta stilling til komiteens forslag om to institutter, øvrige modeller eller andre alternativer. Vi ber også om eventuelle andre synspunkter på høringsdokumentet. Det blir viktig i høringsrunden på den ene siden å ivareta og vise fram de forskjellige synspunktene som måtte gjelde på enheten, samtidig som enhetene må ta stilling til rapporten som enhet.»

IPED anser selve rapporten fra arbeidsgruppen som gjennomarbeidet og god. Noen av punktene er det like fullt ønskelig at blir belyst og utdypet nærmere før fakultetsstyret tar sin beslutning – særlig gjelder dette økonomi: rapporten sier ingenting om hvordan økonomistrukturen på fakultetet blir hvis en ender opp med to institutt av ulik størrelse: Kan lønnsbudsjett flyttes ut til instituttnivå? I så tilfelle, hva blir konsekvensene? Skal belønningsmidler for avlagte studiepoeng og doktorgrader (RBO) flyttes ut i større grad enn nå? Hva blir i så fall konsekvensene? Rapporten sier at potensialet for en bedre økonomi for fakultetet er størst i to-instituttmodellen. Kan det utvikles noen scenarier som konkretiserer økonomisk gevinst hvis en går fra dagens fem institutter til en modell med to institutter på en mer detaljert måte enn det som kommer fram i rapporten?

### **Foretrukket fakultetsmodell av de ulike alternativene i rapporten**

Allmøtet konkluderte med at to av modellene (modell 1 og 6) virker bedre enn de andre, sett fra vårt institutts ståsted. Instituttrådet baserte seg på denne vurderingen i sin diskusjon.

Slik instituttet tolker rapporten, vil gevinstene ved sammenslåing av institutter først og fremst være forbundet med forbedringer og rasjonalisering av samarbeidet i psykologi-fagene. Instituttet mener at dette er en rimelig vurdering. Instituttet synes det er vanskelig å få øye på store sammenslåingsgevinster for IPED i de foreslåtte modellene. Nedenfor presenteres en generell vurdering av konsekvenser for Institutt for pedagogikk, fulgt av instituttets vurdering av modellene 1, 3 og 6. Instituttet vurderte de øvrige modellene som mindre aktuelle, og har avstått fra å kommentere dem nærmere.

#### *Alternativene for IPED: selvstendig institutt eller sammenslåing med HEMIL*

For IPED vil alle de foreslåtte modellene bety at vi enten forblir et selvstendig institutt eller at vi blir slått sammen med HEMIL. Sistnevnte variant har vært prøvd tidligere, da som Institutt for utdanning og helse (2004-2007). De i kollegiet som var ansatt der husker det som en variant som fungerte greit. Det var gjensidig stor respekt mellom fagmiljøene, og en var bevisst på at sammensetting av ledelse, råd og utvalg skulle inkludere de ulike fagfeltene på en god måte. Det var imidlertid ikke utstrakt faglige samarbeid mellom fagmiljøene.

Institutt for pedagogikk ser visse ganske opplagte samarbeidsmuligheter dersom HEMIL og IPED blir slått sammen som en del av den pågående prosessen med vurdering av optimal struktur for Det psykologiske fakultet. Det kan være muligheter for forskningssamarbeid, men de tydeligste mulighetene er knyttet til utdanning. Det vil for eksempel være mulig å utvikle

samarbeid mellom IPED- og HEMIL-programmene både når det gjelder metode-undervisning og EVU. Barnevern og spesialpedagogikk har allerede opprettet et samarbeid på undervisningssiden, og noe forskningssamarbeid eksisterer eller har eksistert tidligere. For eksempel arbeider både HEMIL og IPED med skoleforskning, og samarbeidet på dette feltet kan trolig utvikles ytterligere. Som det ble sagt på allmøtet: «Leter en etter forskjeller så finner en det, men vi har mye felles også».

IPED er altså i utgangspunktet ikke negativ til sammenslåing med HEMIL. Under instituttets allmøte ble det pekt på at det likevel følger visse risikoer med en eventuell instituttsammenslåing:

- Institutt for pedagogikk har i dag en klar og synlig faglig profil, og instituttet er gjennom navnet lett synlig og identifiserbart både internt ved UiB og eksternt. En forandring vil kunne svekke identitet og profil.
- HEMIL/IPED blir et veldig heterogent institutt. Det er en risiko for at den faglige spennvidden vil bli for stor. Det kan dermed bli utfordrende å bygge et faglig og kollegialt fellesskap.
- Praktiske og organisatoriske forhold kan gjøre det krevende å bygge oss opp som institutt. Blir HEMIL værende på Alrek kan det bli vanskelig å skape et «vi». Å flytte HEMIL fra Alrek til C13 for å samlokalisere hele instituttet er ikke nødvendigvis ønskelig på HEMIL, som har lagt mye arbeid i å bygge samarbeid med andre miljøer i helseklyngen etter at de for et par år siden flyttet dit. Det kan gjøre det utfordrende å skape et fellesskap. Ved IPED har det være viktig at vi på instituttnivå bygger ting sammen og har et fellesskap, og vi vil gjerne at det kan holde frem på det viset.

Selv om vi er positive til samarbeid med HEMIL, ser IPED det ikke som svært hensiktsmessig å slå de to instituttene sammen. Vi er fysisk plassert i ulike bygg, og det virker ut fra rapporten som at HEMIL ikke ønsker å flytte fra Alrek Helseklynge. Vi ser derfor ikke noe særlig annet rasjonale for en slik sammenslåing 'enn at det kanskje kan spares noe lønnsutgifter, og denne fordelene ser ikke ut til å være så stor at den er verdt omkostningene en omorganisering, omstilling, flytting m.m. vil medføre. Det er i tillegg uklart hvor stor innsparingen faktisk vil være.

### *Modell 1*

Ut fra Institutt for pedagogikk sitt ståsted, og slik vi tolker innholdet i rapporten, virker modell 1, en fire-instituttmodell der IKP og IBMP slår seg sammen, som den beste av de foreslåtte modellene: Sammenlignet med dagens 5-instituttmodell vil en trolig kunne redusere fakultetets lønnskostnader noe med denne modellen, samtidig som studieprogrammene i psykologi vil være samlet på to institutt og ikke tre, noe som det er nærliggende å tro at vil forenkle koordineringen av studieprogrammene og bemanningen av disse sammenlignet med dagens modell der disse er spredt på tre institutt. I 4-instituttmodellen vil Institutt for pedagogikk bli værende som en egen enhet.

Ut fra rapporten ser det ut som psykologimiljøene vil kunne få både forskningsmessige og utdanningsmessige gevinster ved en slik sammenslåing, samtidig som en unngår omfattende

og lite nyttige endringer for HEMIL/IPED. For Institutt for pedagogikk er modell 1 den foretrukne blant de anbefalte modellene i rapporten.

### *Modell 3*

Fra IPEDs ståsted er det vanskelig å se gevinsten av og hensikten med modell 3, der Hemil og IPED slår seg sammen, jf. den generelle redegjørelsen om overveielser over dette.

For IPED ser vi ikke noe særlig annet rasjonale for modell 3 enn at det potensielt kan spares noen lønnsutgifter, og denne fordelene ser ikke ut til å være så stor at den er verdt omkostningene. Risikoen ved å gjøre en sammenslåing uten å se vesentlig strukturmessige gevinst hverken for fakultet eller HEMIL/IPED gjør at Institutt for pedagogikk fraråder å gå for modell 3.

### *Modell 6*

Institutt for pedagogikk mener at modell 6 vil gi gevinster for fakultetet både innen styringsstruktur, økonomi, forskning og utdanning, dersom man får modellen til å fungere. Å samle alle studieprogrammene i psykologi faglig og administrativt på ett institutt gir stort potensialet for god styring og effektiv drift. For at det skal la seg gjøre å samle alle psykologiprogrammene, må HEMIL og IPED slås sammen slik at det blir en viss balanse mellom instituttene i størrelse og struktur, og slik at vi får en stor og robust administrasjon også på det minste av instituttene.

At fakultetet som helhet sparer penger og at psykologiprogrammene får bedre strukturer å jobbe i, vil forhåpentligvis også tjene fagmiljøene ved begge instituttene. På allmøtet ble det imidlertid også nevnt en mulig driftsmessig utfordring ved denne modellen. Det heter i rapporten at modellen vil kreve et ekstra ledernivå. Hvis vi får avdelingsledere som ikke også får personalansvar, kan disse lederne få en krevende oppgave. Det er vanskelig å lede uten formell myndighet. For institutt for pedagogikk gjør dagens størrelse det mulig å opprettholde tett kontakt mellom formell ledelse og ansatte, og medbestemmelse kan bli godt ivaretatt.

Hvis både faglig og administrativ stab ved fakultetet må reduseres kraftig i de neste årene for å få økonomien til å gå rundt, så kan kanskje de nødvendige prioriteringer og effektiviseringer lettere gjøres dersom vi har to institutter med tydelig beslutningsmyndighet ovenfor egen stab og studieprogram, enn i dagens modell. Rapporten gir ikke tydelig svar her, og så lenge det ikke finnes ytterligere utredninger som sannsynliggjør en slik gevinst, vil ikke en 2-instituttmodell være IPED sitt førstevalg. Grunnen er at fordelene på instituttnivå er mindre enn de synes å være på fakultetsnivå. Gevinsten for IPED/HEMIL vil i første omgang være en robust og utvidet administrasjon, samt muligheter for å prøve ut samarbeid på studie/forskningsiden.

En risiko ved denne modell 6, både for IPED og andre miljøer, kan være at man internt og/eller eksternt kan få inntrykk av at vi har et stort og sterkt psykologifaglig institutt og et institutt med «de andre». Det vil være uheldig.

Under allmøtet ble det også pekt på at to-instituttmodell kanskje kan bli et steg på veien mot nedlegging av fakultetet; at det ville være lettere for noen utenfra å peke på muligheten for å legge ned fakultetet og fordele instituttene på andre fakultet dersom vi alt er redusert til bare to institutt enn ved den nåværende modellen. Det virket imidlertid ikke som at flertallet på møtet så dette som en potensiell trussel en burde ta hensyn til.

For IPED er de åpenbare gevinstene såpass små og farene forbundet med modell 6 såpass store (jf. argumentasjonen ovenfor) at instituttet ikke kan gå inn for denne modellen som sitt førstevalg. Vi ser likevel at fakultetsstyret kan vurdere fordelene ved det som i modell 6 betegnes som institutt 1 som så store at de kanskje er god nok grunn til å ta risikoen med å slå sammen HEMIL og IPED.

## Oppsummering

Dagens 5-instituttmodell er for IPED en veletablert og velfungerende faglig og arbeidsmiljømessig konstruksjon, der vårt institutt har en tydelig identitet. Det er verdt mye. Og ut fra dagens bilde, basert på innholdet i rapporten som nå er på høring, mener Institutt for pedagogikk at HEMIL og IPED ikke bør slås sammen.

I en 4-instituttmodell der IKP og IBMP slår seg sammen (modell 1), vil disse faktorene for IPED sin del fremdeles være ivaretatt, samtidig som instituttstrukturen ved fakultetet forenkles og effektiviseres noe. Vi kan også anta at det vil være lettere å koordinere samarbeidet ved studieprogrammene i psykologi på tvers av to institutter istedenfor tre, uten at vi skal mene for mye om andre institutt sine fagfelt og interne organisering.

3-instituttmodellen (modell 3) løser ingen store strukturmessige utfordringer for fakultetet, og IPED ser derfor ikke at det vil være hensiktsmessig å følge den modellen opp videre.

2-instituttmodellen (modell 6) kan løse flere strukturmessige utfordringer på fakultetet som helhet. Det er ikke åpenbart at denne modellen har vesentlige fordeler for drift eller den faglige virksomheten ved IPED og HEMIL. Det er tvert om en viss fare for svekkelse av den faglige profilen, identiteten og fellesskapsfølelsen ved begge de nåværende instituttene. IPED ber fakultetsstyret ta denne faren med i betraktning i sine vurderinger.

På dette grunnlaget støtter IPED modell 1 som sitt førstevalg for eventuell omorganisering av fakultetet.

Vennlig hilsen

Kjersti Lea  
instituttleder

Øystein Steine Larsen  
administrasjonssjef



Det psykologiske fakultet

Referanse

2023/12182-IDS

Dato

16.05.2024

## Høringssvar fra Institutt for samfunnspsykologi - Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

Viser til brev datert 25.3.2024 om høring vedr. sak om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet. Vedlagt er høringssvar fra Institutt for samfunnspsykologi.

Instituttet har hatt en høringsprosess med allmøte, mulighet for å sende inn skriftlige innspill og en spørreundersøkelse.

Instituttrådet ved ISP hadde møte 8. mai der saken om optimal enhetsstruktur og forslag til høringssvar fra ISP ble behandlet. Instituttrådet gjorde følgende vedtak i saken:

*I høringssaken om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet stiller instituttrådet seg bak det foreslåtte høringssvaret fra Institutt for samfunnspsykologi med de endringsforslagene som framkom i møtet.*

Vennlig hilsen

Torbjørn Torsheim  
instituttleder

Ida Lundberg Samuelsen  
administrasjonssjef

Vedlegg

1 Høringssvar fra Institutt for samfunnspsykologi - Optimal enhetsstruktur

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte



# Optimal enhetsstruktur: Høringsuttalelse fra ISP

## Bakgrunn

Høringsprosessen ved ISP har bestått av flere steg. Det var allmøte 11. april for alle instituttets ansatte, der det var mulig å komme med innspill til høringsdokumentet og rapporten. Det ble også gitt anledning til å sende inn skriftlige innspill til instituttledelsen i etterkant av møtet. Argumenter for og imot de ulike modellene ble oppsummert i en egen PRO et CON liste. Instituttrådet ønsket i tillegg supplerende informasjon om ISPs holdninger til de enkelte alternativene. Det ble utformet en spørreskjemaundersøkelse som har gått til alle ansatte i minst 50 % stilling ved instituttet. Resultatene av spørreskjemaundersøkelsen blir omtalt i høringsuttalelsen.

## Vurdering av optimal enhetsstruktur

Komiteén som har jobbet på mandat fra Fakultetsstyret har på kort tid rukket å belyse en rekke mulige enhetsstrukturer, og utarbeidet en rekke argumenter for og imot ulike alternativer. ISP anser rapporten som et svært verdifullt grunnlag for alle på fakultetet, og rapporten bidrar til å tydeliggjøre noen av utfordringen fakultetet står overfor i dag. Rapporten har redegjort for 6 modeller. I tillegg til modell 6, som er den anbefalte i rapporten, finner komiteen også to andre modeller anbefalelsesverdige. Høringsprosessen ved ISP inkluderer også vurdering av disse to modellene. I høringsuttalelsen har vi valgt å gi størst plass til modell 6, men vi omtaler også modell 1 og 3.

## Modell 6

Rapporten har en relativt grundig gjennomgang av modell 6. I dette alternativet slår en sammen dagens fem institutter til to institutter. Det ene instituttet består av dagens IKP, IBMP og ISP, mens det andre instituttet blir bestått av HEMIL og IPED. Forslaget gir ikke klare svar på lokalisering, men peker på to muligheter. En mulighet er at dagens instituttlokalisering videreføres. Den andre muligheten er at HEMIL flytter til C12 og at uspesifiserte deler av dagens ISP flytter til Alrek. ISP anser at det å la spørsmålet om lokalisering forbli ubesvart i rapporten er et betydelig usikkerhetsmoment, med stor betydning for fagmiljøenes funksjon. Flytteprosesser angår alle, både de som flytter og de som blir igjen, og det også avgjørende om det skjer ved frivillighet eller pålegg.

## Forskning

Rapporten fremholder at forskningsmiljøene som i dag samarbeider kan samles i et institutt, modell 6. Vi kan se at «samling» rent organisatorisk er en dekkende beskrivelse, forskningsmiljøene vil tilhøre samme institutt. Men «å samle» i en mer bokstavelig forstand, sosialt, geografisk eller faglig, er noe mye mer enn å «tilhøre» samme institutt. Med de gitte rammefaktorene knyttet til lokalisering og lab-funksjoner fører sammenslåing av institutter ikke til samling i en vesentlig betydning av ordet. ISPs vurdering er at sammenslåing av dagens institutter i modell 6 på kort og mellomlang sikt har få positive effekter for forskning, så lenge

miljøene er adskilt fysisk, sosialt og faglig. Det er derfor overraskende at rapporten så sterkt betoner denne fordelene ved å samle psykologiske miljøer.

Rapporten fremholder at en organisatorisk samling vil bidra til en tettere kobling mellom basaldisipliner og anvendt forskning. Implisitt synes rapporten her å anta dagens instituttgrenser legger begrensninger på muligheten for slik integrasjon. Vi tror ikke at instituttgrenser er en vesentlig hindring for integrasjon av anvendte og basal temaer. Det er fagtradisjoner og insentiver og eksterne drivere som driver integrasjonen, og det finnes allerede gode eksempler på en slik integrasjon på tvers av instituttgrensene.

## Utdanning

Ifølge rapporten vil modell 6 sørge for at alle undervisningsprogrammer plasseres tydelig på et institutt, og at en dermed unngår et delt ansvar. Med den foreslåtte strukturen i modell 6 er det slik at «hele den vitenskapelige staben kan samarbeide om undervisning på studieprogrammene i psykologi, og fagkompetanse kan brukes fleksibelt på tvers av program».

ISP stiller seg bak vurderingen om at det samle programmer som i dag er delte på flere institutter kan ha noen fordeler, både i faglig ledelse av studieprogrammer, og i disponering av personalressurser til undervisning. Under modell 6 vil antallet programansvarlige og antall undervisningsutvalg gå ned. Det er også mulig at modell 6 gjør fagrådet i psykologi overflødig. På personalsiden vil Instituttlederne for begge institutter i Modell 6 være ansvarlig for en stor, variert og fleksibel kompetanse. Dette kan gi mulighet for en god ressursbruk i møtet med studentgrupper i varierende størrelse, bemanningsbehov ved permisjoner, og ulike undervisningsformer.

Hvorvidt modell 6 gir en vesentlig forbedring fra dagens situasjon er ikke klart. Allerede i dag skjer det internt på instituttene en fleksibel disposisjon av faglige ressurser, basert på kompetanse. Der det er behov skjer det også en vesentlig og relativt knirkefri utveksling av lærekrefter mellom instituttene. I forvaltningen av delte studieprogrammer foreligger det allerede i dag samlende strukturer for å ivareta faglig samarbeid og koordinering på tvers av institutter, som foreksempel fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi.

En mulig sideeffekt ved å samle undervisningsutvalg er at antallet emner og emneansvarlige under hvert UU øker. Behovet for konsentrert administrativ støtte ved en samling av programmer vil dermed øke proporsjonalt.

## Administrasjon

Modell 6 innebærer at administrasjonen flyttes fra sentraladministrasjon til instituttnivå. Ifølge rapporten kan modell 6 løse mange av dagens utfordringer, særlig når det gjelder studieadministrasjon. Utover det å beskrive større faglige administrative felleskap gir rapportens beskrivelse av modell 6 ikke tydelige holdepunkter for slike gevinster. Vårt kjennskap til studieadministrative prosesser tilsier at det kan være noen fordeler med å samle til store og samkjørte prosesser i timeplanlegging, rombestilling og sensurplanlegging. Institutt 1 vil få ansvaret for mellom 40 og 50 emner per semester. Dette er en stor portefølje som vil kreve stor konsentrasjon av studieadministrative ressurser, men fysisk delt lokalisering legger begrensninger på hvor store de administrative felleskapene kan være over tid.

## Arealbruk

Rapporten får tydelig frem at ansatte ved Institutt 1 ikke kan samlokaliseres fullt ut før fakultetet eventuelt får et nytt bygg. Manglende samlokalisering er et svært vesentlig moment for ISPs

vurdering av modell 6. Uavhengig av hvordan sammenslåingen av institutter gjennomføres, vil modell 6 forutsette at minst et institutt blir delt opp fysisk. I et tiårs-perspektiv virker det usannsynlig at situasjonen vil endre seg vesentlig når det gjelder disponibelt areal. Dermed fremstår samlingsprosessen som ufullstendig ved at en anbefaler en langsiktig fysisk deling av minst ett av de to instituttene. Modell 6 representerer primært en organisatorisk samling, som ikke gjenspeiler seg i den fysiske delingen av instituttene. Snarere enn å samle miljøene, er det fare for at modell 6 fysisk splitter dagens fagmiljøer, særlig dersom deler av dagens ISP flytter til Alrek, og deler av dagens ISP forblir i C12.

## Arbeidsmiljø

De to instituttene i modell 6 vil være vesentlig større enn dagens institutter, og rapporten foreslår en styrket ledergruppe og avdelingsledere med delegert ansvar for personalledelse. Rapporten er positiv til at en oppretter avdelinger for å bevare faglig identitet og samhold innen institutt 1, men gir ikke detaljer om hvordan slike avdelinger kan se ut. Rapporten tar opp arbeidsmiljøutfordringene knyttet til geografisk spredning, og konstaterer at det vil være krevende for instituttets leder, og vanskelig for møtevirksomhet og fellesarrangement.

Rapporten påpeker at ulike grupper kan forventes å se forskjellig på utfordringene. Det trekkes frem at ansatte ved IBMP kan være positive til en sammenslåing, mens en ved HEMIL kan oppleve en eventuell flytting som særlig negativt. Rapporten gjør ingen gjetninger om hvordan ansatte ved de andre tre av dagens institutter vil oppleve situasjonen.

ISP synes det er positivt at rapporten så åpent identifiserer noen av utfordringene knyttet til modell 6. Utfordringene er knyttet både til størrelsen av instituttene, og til at ett eller begge institutter vil ha splittet lokalisering. Den daglige interaksjonen mellom ansatte på et institutt er i stor grad bestemt av fysisk nærhet. Ved modell 6 vil en derfor ha flere arbeidsmiljøer.

Fra et lederspesspektiv ser vi store uavklarte spørsmål ved modell 6, særlig knyttet til myndighet, oversikt og mulighet til å nå ut til alle. ISP vil fremheve utfordringer knyttet til ansvarsfordeling mellom instituttleder og avdelingsleder. I et arbeidsmiljø genereres det til enhver tid en rekke typer av saker som krever vurdering, beslutninger og tiltak. Avdelingsnivået kan være et riktig nivå å organiseres saksbehandlingen, men avdelingsleder har ikke etter dagens modell myndighet. Avdelingsleder kan derfor få en mottaker- og budbringer-funksjon på instituttet, men uten myndighet. Vi ser for oss at avdelingsleder raskt kan komme i en utsatt posisjon, som den som må ta imot saker, men som ikke kan avgjøre saker uten å konferere med instituttleder. Som for andre lederfunksjoner kan vi også se for oss at det vil være vanskelig å rekruttere til avdelingslederfunksjonen uten tydelige insentiver.

Innføring av avdelingsledernivået kan også skape en tvetydighet om hvem som er den ansattes leder, og hva som er linjen i organisasjonen. Med en avdelingsleder uten myndighet kan det raskt oppstå uformelle linjer, hvor ansatte noen ganger passerer avdelingsledernivået og går rett til instituttleder. Vi ser for oss at dette vil bli en kilde til frustrasjon på instituttet. Et tredje moment er at avdelingsleder kan bli oppfattet som en representant for avdelingen, og som vil føle en lojalitet overfor sin avdeling. Dermed kan «avdelinger» skape ekstra grunnlag for fragmentering av instituttet.

For den ansatte kan det være vanskelig å forholde seg til såpass store institutt, særlig institutt 1. Høringen på ISP identifiserte tap av opprinnelig faglig identitet og lengre avstand til instituttleder som vesentlige motforestillinger mot modell 6. Ved en delt lokalisering vil det være lett for at det utvikler seg lokale subkulturer. Dette kan være positivt for lokal identitet, men øker faren for at den ansatte ikke i så stor grad kjenner eller identifiserer seg med situasjonen til andre avdelinger

på samme institutt. Det å få til en felles identitet og felles målsetninger kan bli en stor utfordring i modell 6.

Rapporten understreker behovet for å finne gode løsninger i modell 6, og modellen forutsetter slike gode løsninger for å virke etter intensjonen. ISP kan ikke støtte en modell hvor rapportens anbefaling forutsetter at en finner gode løsninger på de problematiske og uløste sidene ved modellen. Å forutsette gode løsninger fremstår som en risikabel strategi. Finner man gode løsninger er det bra, finner man ikke gode løsninger kan mye bli ødelagt og en vil ikke få de ønskede positive effektene.

## Oppsummert modell 6

Rapporten gir en adekvat beskrivelse av studieadministrative fordeler ved Modell 6, men overdriver fordelene for forskning. Rapporten anerkjenner i for liten grad konsekvensen av å ikke samlokalisere ansatte på et institutt, og tematiserer i for liten grad utfordringene ved å innføre avdelinger og avdelingsleder, både for ledere og ansatte. Rapporten anerkjenner usikkerhetsmomenter, men anbefaler likevel modellen, og derfor fremstår modell 6 som risikofyllt.

## Vurdering av andre modeller

### Modell 1

Vi går i det følgende avsnittet kort inn på modell 1. Rapporten finner at modell 1 er anbefalelsesverdig. I denne modellen blir IKP og IBMP slått sammen, mens det ikke blir endringer for de andre av dagens institutter. Rapporten vektlegger gevinster ved bedre deling av labfunksjoner, og fasilitering av forskningssamarbeid med en bedre kobling mellom basale og anvendte perspektiver. ISP ser at en slik sammenstilling har noen naturlige faglige koblinger i krysningspunktet mellom basale og kliniske perspektiver. Gitt faglig autonomi og etablerte forskningstradisjoner, er tilhørighet til samme institutt hverken en garanti for eller nødvendig forutsetning for samvirke. I seg selv fremstår derfor ikke forskingsgevinstene som et viktig argument for sammenstilling.

På undervisningssiden legger rapporten vekt på at en sammenstilling kan gi profesjonsprogrammet bedre kobling mellom basale og anvendte tema, men det fremheves om et problem at programmet i modell 1 fremdeles vil være delt på to institutter.

Modell 1 vil ifølge rapporten innebære mindre administrative endringer. ISP ser det som positivt hvis en ved en slik modell får større administrative felleskap. Studieadministrativt vil sammenstilling gi forenkling av studieadministrasjon og organisering av klinikk. ISP vil påpeke at selv om ansvaret profesjonsprogrammet fremdeles er delt på flere institutter, vil modell 6 forenkle arbeidet i fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi.

I modell 1 vil det nye instituttet vil være delt mellom Alrek og BBB, men rapporten peker på at det kan være mulig å få til en samlokalisering på Alrek over tid. ISP ser det som positivt at tre av de fire instituttene forblir samlokalisert i denne strukturen. Samtidig er det en vesentlig ulempe at det nye instituttet ikke er samlokalisert fra dag 1. Særlig for et nyetablert institutt vil manglende samlokalisering være en uheldig begrensning.

## Modell 3

Vi går i det følgende avsnittet kort inn på modell 3. Rapporten finner at modell 3 er anbefalelsesverdig. I denne modellen blir IBMP og IKP slått sammen, samt IPED og HEMIL. Modell 3 har mange av de samme forventede effektene som modell 1 når det gjelder IKP og IBMP knyttet til bedre kobling mellom basale og anvendte perspektiver i forskning. For sammenslåingen mellom IPED og HEMIL er effektene tilsynelatende uklare, og det nevnes mulige negative effekter for noen av HEMILS nyetablerte samarbeidsrelasjoner på ALREK.

Som for modell 6 vil ISP innvende at rapporten vektlegger de faglige sammenslåingseffektene for sterkt, særlig fordi det er høyst usikkert hvilke gevinster en vil få.

På undervisningssiden har modell 3 mange av de samme konsekvensene som modell 1 når det gjelder muligheter for bedre kobling mellom basale og anvendte temaer på institutt 1. For institutt 2 er synergiene i modell 3 ikke like tydelige, men rapporten utelukker ikke at en kan få til kontakter mellom fagområdene barnevern og spesialpedagogikk, noe som er positivt.

Rapporten fremhever de studieadministrative fordelene ved modell 3 ved at profesjonsprogrammet blir samlet på færre institutt, og særlig det at klinikkvirksomhet blir samlet på ett institutt. Modellen fordrer at administrasjonen samlokaliseres for å være optimal, noe som vil være et problem ved en delt lokalisering. Hverken institutt 1 eller institutt 2 blir samlokalisert med dagens arealfordeling.

Rapporten peker på arbeidsmiljøutfordringene knyttet til manglede samlokalisering. Det vil være positivt for Institutt 1 å kunne samlokaliseres på Alrek, men dette krever at dagens HEMIL flytter til C12, og dette vil være krevende for de som i dag arbeider på HEMIL. Vi ser at dette er et dilemma. Samlokalisering er grunnleggende viktig på lang sikt og bør som argument ha større vekt enn den kortsiktige store ulempen ved å flytte. Dersom samlokalisering skjer i C12 vil det skapes usikkerhet om den videre kontorsituasjonen for ISP.

## Ansattes holdninger til enhetsstruktur

Spørreskjemaundersøkelsen ble besvart anonymt av 34 ansatte. Spørsmålet var «What do you think about Model X.», med svaralternativ fra “Strongly oppose” (1) til “Strongly support” (5), og nøytral midtkategori «Neither oppose nor support» (3).

Modell 1 og modell 3 fikk et gjennomsnitt på 3.4, mens modell 6 fikk et gjennomsnitt på 2.4. Dette betyr at det var en overvekt av støtte til modell 1 og 3, og en overvekt av motstand mot modell 6.

Ansatte fikk også muligheter til å vurdere dagens enhetsstruktur, og gjennomsnittet her var 3.8, altså en tydelig overvekt av støtte til dagens enhetsstruktur.

En fortolkning av disse gjennomsnittene tyder på at ansatte ved ISP er moderat støttende til modell 1 og 3 og moderat imot modell 6.

## Om komiteens anbefalinger

På sentrale områder er ISP enige i komiteens vurdering av studieadministrative fordeler med modell 6, og for så vidt modell 3 og 1. ISP mener likevel at rapporten vektlegger verdien av samordning av profesjonsprogrammet i psykologi for sterkt. Tross alt finnes det gode muligheter for samordnende tiltak både innenfor dagens enhetsstruktur og innenfor de enhetsstrukturene

som komiteen mener er anbefalelsesverdig. Ansvar for profesjonsprogrammet i psykologi har vært delt på institutter i mer enn 40 år.

På noen områder er ISP uenig med rapportens argumentasjon. Fremfor alt er vi tvilende til at en organisatorisk samling av psykologimiljø i seg selv vil gi særlige synergieffekter mellom basale og anvendte temaer, med mindre man i tillegg søker en sterk styring og insentivering av forskning. Med sterke og lange fagtradisjoner på de enkelte institutter er det liten grunn til å forvente at sammenlåing på et organisatorisk nivå i seg selv vil skape nye samarbeid.

Fra ISP er den sterkeste innvendingen mot rapportens konklusjoner at den ikke i tilstrekkelig grad vektet de uheldige konsekvensene av manglende samlokalisering. For både modell 6, 3 og 1 påpeker rapporten det uheldige i at sammenlåtte miljøer ikke blir samlokalisert, men likefullt påregner man faglige gunstige effekter både for forskning og undervisning.

Når rapporten så tydelig anerkjenner utfordringer og problemer ved anbefalte modeller, og peker på behovet for å finne «gode løsninger» fremstår det som risikofyllt å anbefale modell 6, og særlig siden de primære gevinstene for modell 6 er avgrenset til på studieadministrasjon og programledelse. Fremfor alt synes vi rapporten kunne lagt sterkere vekt på utfordringer knyttet til avdelingsledelse, kommunikasjonslinjer, felleskap og avstand til ledelse.

Også instituttsperspektivet bør ha en plass i høringen. Et moment som gjelder ISP, er at ingen av de de vurderte modellene gir store samlede gevinster for egen virksomhet. En sammenlåing bør i det lange løp tjene alle involverte institutter. Ved ISP synes vi det er problematisk at rapporten i så liten grad tematiserer verdiene i dagens strukturer, hva som fungerer godt, og hva som står på spill ved en sammenlåing.

## Om komiteens mandat

Komiteens mandat har vært å utrede andre alternativer enn dagens struktur. Dette har komiteen forholdt seg godt til, men samtidig kan dette også ha vært en begrensende faktor. Mange av utfordringene vi ser med de foreslåtte strukturene handler om manglende samlokalisering for de nye instituttene. Ved å ta utgangspunkt i dagens eksisterende enheter blir de mulige løsningene dårlig tilpasset de fysiske byggene som fakultetet i dag disponerer.

ISP anerkjenner fakultetets behov for å løse utfordringer rundt ledelse og administrasjon av studieprogram, og disponering av administrative ressurser på enhetene, men det er ikke sikkert at disse utfordringen primært krever endring i enhetsstruktur. Fremfor alt kunne begrunnelsen for å utrede optimal enhetsstruktur vært støttet av en tydelig problembeskrivelse. Det kunne hatt stor verdi å utforske hvilke begrensninger og muligheter dagens enhetsstruktur gir. Mandatet gav ikke anledning til dette.

Komiteen hadde ikke mulighet for å inkludere en detaljert økonomisk konsekvensanalyse av modellene. En analyse av de økonomiske kostnader ved omorganisering er avgjørende for å gjøre informerte valg om optimal enhetsstruktur.

ISP utelukker ikke at det kan være viktige faglige og økonomiske gevinster ved å samle/slå sammen deler av dagens fagmiljøer og virksomhet f.eks. knyttet til klinikkdirift, praksiskoordinering, og forskerskoler, slik også noen av forslagene i rapporten legger opp til. En småskala modulær tilnærming til endring krever også mange avklaringer og avtaler mellom dagens institutter og medvirkning fra de ansatte, men vil trolig være langt mindre inngripende for fagmiljøene som helhet. ISP vil som et svar på utfordringene knyttet til faglig ledelse av profesjonsprogrammet også be om at fakultetet utreder muligheten for å etablere et samlet undervisningsutvalg for profesjonsutdanningen.

## Konklusjon

ISP støtter ikke rapportens anbefaling av modell 6. For modell 1 og 3 kan det være en overvekt av argumenter som taler for modellene, men de økonomiske og personalmessige kostnadene må vurderes nøye før det kan være mulig å ta endelig stilling. ISP vil foreslå at en bruker en grundig gjennomgang av dagens struktur som utgangspunkt for en mindre og modulær tilnærming til organisatorisk endring, uten å forutsette endring i enhetsstruktur.



Det psykologiske fakultet

Dato  
15.05.2024

## **Hørings svar fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet Rapport fra komité – optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet**

Viser til brev fra fakultetet datert 22.03.2024 der også vernetjenesten som høringsinstans bes om tilbakemelding innen 16.05.2024 på rapport og forslag fra komité **om optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet.**

Det ble avholdt et innspillsmøte på TEAMS for verneombudene 07.05.2024. Her deltok verneombud fra fakultetssekretariatet samt alle instituttene bortsett fra IBMP hvor det for tiden ikke er valgt nytt verneombud. Verneombudene fra SLATE og SfK var også invitert, men deltok ikke da senterne på det nåværende tidspunkt ikke er en del av prosessen. Universitetets hovedverneombud, June Vibecke Knudtsen Indrevik og Universitetets varahovedverneombud Michael Peter Riisøen var også invitert og deltok i diskusjonen. Hovedverneombudet ved Det psykologiske fakultet utarbeidet høringsuttalelsen basert på diskusjoner i møtet og utkastet ble gjennomgått i nettverksmøte for verneombudene ved Det psykologiske fakultet 14.05.2024, hvorpå innspill ble inkludert i høringsvaret.

Fokuset til vernetjenesten er at arbeidsmiljøet blir ivaretatt. Dette gjelder både ved endringer som en omstilling til færre institutter vil medføre, eller dersom man velger å beholde instituttstrukturen som i dag. I høringsuttalelsen vil vi derfor belyse prosessen og viktige aspekter for arbeidsmiljøet. Ved et utfall der det blir en ny instituttstruktur, må man huske å involvere vernetjenesten i prosessen med omstrukturering av verneområder.

Ved endringsprosesser er informasjon og medvirkning to viktige faktorer for å lykkes i endringsarbeidet og for å ivareta de ansatte. Prosessen for optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet har så langt vært ryddig og etterrettelig. Det har vært en tydelig tidsplan frem til fakultetsstyret skal gjøre et vedtak i juni. Det har vært tydelig å se hvilken fase man er i av prosessen. Komiteens sammensetning har vært bred, og komiteen har på en god måte gitt rom for ansatte til å medvirke til utviklingen av rapporten og modellene i rapporten. Det har vært god informasjon etter at komiteen har kommet i gang med sitt arbeid, med løypemelding på epost og i nyhetsbrev. At det har blitt avholdt allmøter i forbindelse med prosessen og det er laget en nettside har også vært svært positivt.

Vernetjenesten vil berømme komiteen for en grundig og systematisk jobb med utarbeidelse av rapporten og innhenting av bakgrunnsinformasjon. Komiteens mandat har blitt fulgt.



Verneombudene gav innspill på at det i miljøene ikke har vært en klar oppfatning av hva som har vært formålet med prosessen. Det er mange ulike forståelser av hvorfor man har satt i gang prosessen. Hva er det vi ønsker skal forbedres med en eventuell ny enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet?

Økonomi er en del av prosessen og de økonomiske rammene har endret seg drastisk de siste par årene. Det har blitt stort fokus på den økonomiske situasjonen, noe som har gjort at økonomiske gevinster ved omorganisering til færre institutter kan ha blitt et hovedfokus. Fra rapporten ser man ikke de store økonomiske gevinstene med å endre instituttstrukturen, og da ser man ikke økonomi som et mål med endringen. Dersom fakultetsstyret lander på en modell og vedtar å gjennomgå en endring foreslår vernetjenesten at det blir gjort en grundig vurdering i forhold til de økonomiske aspektene ved endringsprosessen, hvor også «den menneskelige økonomien» opp mot ressursbruk i en endringsprosess tas med. Det er viktig å sette av ressursene det krever å gjennomgå prosessen på en god måte dersom det blir vedtatt å gjøre en endring.

Vernetjenesten har fått innspill fra både vitenskapelig ansatte og teknisk/administrativt ansatte at det er krevende å følge med på de med mange prosessene som foregår samtidig, i tillegg til den daglige driften av kjernevirksomheten. Økonomi, omlegging av psykologutdanningen, gjennomgang av studieprogram og normer for undervisning er prosesser som er nevnt i tillegg til endring i instituttstruktur. Det ble sagt på innspillmøtet med verneombudene at det kanskje ikke er riktig tidspunkt å sette i gang med en omfattende prosess med endring av instituttstrukturen akkurat nå, samtidig kan det være nå man må gjøre grep for hvordan vi organiserer arbeidet på tvers av institutt og sentre. Det kan være nyttig med en samlet plan for pågående prosesser ved fakultetet, og en prioritering av de forskjellige prosessene.

Et svært viktig aspekt som i stor grad spiller inn på arbeidsmiljøet er den geografiske spredningen av fakultetet. Fakultetets strategi er å samles på færre bygg, men dette ønsket ser foreløpig ikke ut til å kunne bli oppfylt på mange år. Det vil ved en omstrukturering ikke være mulig med samlokalisering av institutter som blir slått sammen. Dette vil som komiteen påpeker i rapporten kunne føre til utfordringer for ledelse, samarbeid og medvirkning, og vil være krevende for arbeidsmiljøet. Samtidig er det enheter i dag som er delt på flere lokasjoner. Dette er en utfordring for arbeidsmiljøet som må adresseres uavhengig om vi beholder strukturen som i dag eller om man går i gang med en prosess med omstrukturering av instituttene. Dersom det senere åpner seg muligheter å flytte arbeidsplasser for ansatte mellom bygg må det påses at ikke ansatte/ansattgrupper blir sittende alene uten ett arbeidsmiljø og faglig fellesskap.

Dersom det skulle bli en omorganisering til færre institutt er det viktig å ivareta den enkelte ansatte og særlig dersom de kommer i en omstilling. Det er bestemte rammer lagt av Forhandlingsutvalget som skal følges ved omstilling, og det er viktig at disse rammene blir fulgt. Det vil være viktig med en tidsplan for de forskjellige stegene videre i prosessen som også inneholder en informasjonsplan og utvikling av en bemanningsplan.

Vernetjenesten har tidligere spilt inn at det burde vært gjort en risikovurdering allerede i planleggingsfasen av den pågående prosessen om optimal enhetsstruktur. Denne risikovurderingen ville da kunne vært lagt til grunn for arbeidet til komiteen.

Fakultetsledelsen har forespeilet at det vil bli gjort en risikovurdering i forhold til den videre prosessen dersom man lander på å gjøre en endring av instituttstrukturen. Dette er positivt, og

vernetjenesten vil bidra i dette arbeidet.

En gjennomgang av arbeidsoppgaver som utføres ved fakultetet vil være svært viktig å gjennomføre i nærmeste fremtid. Det er viktig for avklaring av ansvarsområder som blant annet ligger i skjæringspunktet mellom vitenskapelig og administrativ linje, samt ansvarsområder innad i administrasjonen. Særlig administrasjonen ved enkelte institutter/sentre og ved fakultetet har det svært krevende for tiden med flere vakante stillinger, flere avganger i nærmeste fremtid og foreløpig ansettelsesstopp. En slik gjennomgang av arbeidsoppgavene vil være viktig både dersom man skal i gang med en omstrukturering av instituttene, men også dersom fakultetsstyret velger å beholde strukturen som den er i dag.

Flere av modellene komiteen anbefaler gir endring i ledelseslinjen. Det er foreslått en utvidet ledergruppe og et 4. ledelsesnivå. Det må være klart for alle ansatte hva som er deres lederlinje, og hvem som har personalansvar for den enkelte ansatte. Dette må komme tydelig frem av bemanningsplanen som da utarbeides i forbindelse med den eventuelle omstruktureringen.

God informasjon og medvirkning er en viktig faktor for å lykkes i endringsarbeidet og for å ivareta de ansatte. Det er derfor essensielt for den videre prosessen at man fortsetter i det gode sporet med god informasjon og medvirkning som har vært positivt så langt i prosessen.

På vegne av vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet,

Anne Marie Rød  
Hovedverneombud  
Det psykologiske fakultet