



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 avgrenser 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.