



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 instituttnavn 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

hjelp 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