



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.

Instituttet 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 sammenlåsning 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 lyktes, 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.