



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 hørings svaret.

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