



Fremtidig enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

Bakgrunnsdokumenter

- Styresak [51/23](#), *Strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023-2030*
- Styresak [75/23](#), *Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - åpning av prosess*
- Styresak [85/23](#), *Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - mandat og komité*
- Styresak [95/23](#), *Oppnevning av komité for å utrede struktur med færre institutter*
- Styresak [20/24](#), *Rapport fra komité - optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet*
- Styresak [69/24](#), *Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - forslag til ny modell og prosess fremover*
- Styresak [86/24](#), *Revidert sak - Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - forslag til ny modell og prosess fremover*

Lenker

<https://www.uib.no/psyfa/169385/arbeid-med-optimal-enhetsstruktur>

Forkortelser

- IBMP: Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- HEMIL: Institutt for helse, miljø og likeverd
- IKP: Institutt for klinisk psykologi
- IPED: Institutt for pedagogikk
- ISP: Institutt for samfunnspsykologi

Hva saken omhandler

Saken omhandler fremtidig enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet. Saken har vært på sakskartet siden fakultetsstyret 19.10. 2023 vedtok å bestille en utredning om optimal enhetsstruktur. En bredt sammensatt komité leverte i mars 2024 en rapport om ulike modeller, og rapporten ble sendt på høring. På bakgrunn av rapportens faglige og administrative vurderinger, høringsuttalelsene, og fakultetets økonomiske utfordrende situasjon, samt arbeidsmiljøkonsekvenser av denne, ble det foreslått en modell som utgjør en kombinasjon av flere av modellene som komiteen belyste. Den nye Modell 7 ble diskutert i fakultetsstyret oktober 2024, og sendt til høringsinstansene i desember 2024 for kommentarer og innspill innen 15. februar 2025. Utfra en helhetlig vurdering av komiteens rapport, de innkomne høringsuttalelsene i begge runder, samt fakultetsstyrets behandling av saken i tidligere møter, legges her frem forslag om å vedta det som var komiteens Modell 1 - sammenslåing av Institutt for biologisk og medisinsk psykologi og Institutt for klinisk psykologi – med virkning fra 1.1. 2026.

Bakgrunn for saken

En mer tjenlig instituttstruktur har stått på dagsorden ved fakultetet i en årrekke, og nevnes også særskilt i avslutningen av fakultetets *Strategiplan 2023-2030*, s. 21:

«... 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 utstyrskrevenne forskningsmiljøer, samt kostnadseffektiv og bærekraftig drift».

Fakultetsstyret åpnet i august 2023 en prosess om optimal enhetsstruktur i fakultetsstyresak 75/23, og mandat til en bredt sammensatt komité ble vedtatt i oktober 2023 (fakultetsstyresak 85/23). Komiteen ble oppnevnt i november 2023 (fakultetsstyresak 95/23), og en grundig rapport ble levert i mars 2024 med 6 ulike modeller for mulig instituttorganisering 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 universitetsspoliklinikk, 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).

Komiteen så flere av modellene som anbefalelsesverdige, dvs. Modell 1, 3 og 6, og pekte på

to-instituttmodellen – Modell 6 – som sin anbefaling.

Komiteens rapport ble 25.3. 2024 sendt på høring til grunnenhetene, fakultetsadministrasjonen, vernetjenesten og studentene ved PSF med høringsfrist 16.5. 2024. Høringsinnspillene til komiteens rapport gikk i til dels ulike retninger.

På bakgrunn av komitérapportens faglige og administrative vurderinger, høringsuttalelsene og fakultetets økonomiske utfordrende situasjon og arbeidsmiljøkonsekvenser av dette, foreslo fakultetsledelsen på fakultetsstyremøte 17.10. 2024 (fakultetsstyresak 69/24) en ny modell for instituttstruktur, kalt Modell 7. Modell 7 er en kombinasjon av flere av modellene som komitéen belyste: et samlet institutt på Årstadvollen, der IBMP, IKP og HEMIL går sammen, og at IPED og ISP fortsetter som i dag. Viktige momenter for forslaget var å ta hensyn til geografisk nærhet, at fagmiljø ikke trenger å flytte, at eierskap til studieprogrammene får en noe enklere struktur, at klinikken samles, at det kan gi potensial for økt faglig samarbeid og at administrasjonen kan styrkes. Fakultetsledelsen argumenterte i saken for at Modell 7 er et pragmatisk og godt kompromiss basert på en samlet vurdering av faglighet, økonomiske disposisjoner, arealsituasjonen, administrasjon og arbeidsmiljø. I styrebehandlingen i fakultetsstyret 17.10. 2024 ble det vedtatt at det var ønskelig med mer utfyllende informasjon knyttet til blant annet til en problembeskrivelse av dagens organisering og kost-nytte-vurderinger med utgangspunkt i synspunktene som kom frem i møtet. Fakultetsledelsen fremmet derfor en revidert fakultetsstyresak til styremøtet 5.12. 2024 (fakultetsstyresak 86/24). I saken ble Modell 7 presentert og begrunnet i større bredde, og problembeskrivelse, risikoer, ulemper og omkostninger ved å endre instituttstrukturen ble adressert.

Fakultetsstyret vedtok i sak 86/24, med 9 mot 1 stemme, at forslaget til ny modell for tjenlig instituttstruktur skulle sendes til høringsinstansene for kommentarer, synspunkt og innspill innen 15.2. 2025, med tanke på et vedtak om tjenlig instituttstruktur på fakultetsstyremøtet 20.03. 2025.

Høringsinnspill til forslag om ny modell for tjenlig instituttstruktur, februar 2025

Fakultetet sendte saken på høring 18.12. 2024 til instituttene, sentrene, fakultetsadministrasjonen, vernetjenesten, fagrådet for profesjonsstudiet i psykologi og studentene v/PSF. Fakultetet mottok innen fristen grundige høringsinnspill fra de fleste instansene utenom SFK og SLATE (vedlagt). Innspillene kan sammenfattes slik:

- **HEMIL** anerkjenner utredningskomiteens arbeid med mulig ny instituttstruktur som et godt utgangspunkt for videre utredning, men mener fakultetsledelsens forslag om Modell 7 både er mangelfullt begrunnet og utredet. Instituttet går mot forslaget til nytt, sammenslått institutt, og har omfattende merknader og synspunkt på både prosess, fremstillingen av struktur og ledelse, undervurdering av kompleksitet, og også til så å si alle begrunnelser som ble presentert i sak 86/24.
- **IBMP** ser behovet for å gjøre endringer i instituttstrukturen og stiller seg positive til en sammenslåing som del av løsningen på instituttets utfordringer. Faglig sett ser IBMP en sammenslåing med IKP som mest nærliggende, men instituttet motsetter seg heller ikke en struktur som inkluderer HEMIL. Likevel påpeker IBMP flere også utfordringer knyttet til en sammenslåing med geografisk spredning, og legger særlig vekt på at avstanden mellom BB-bygget og Alrek ikke må undervurderes.
- **IKP** ser ikke at en sammenslåing vil tjene noen av de impliserte instituttene, og går imot forslaget om Modell 7. IKPs vurdering at et slikt institutt vil være en trussel for fagmiljø, arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver. IKP erkjenner at noe må gjøres med instituttstrukturen, men mener at det da trengs et langt bedre beslutningsgrunnlag. Dersom fakultetsstyret, basert på økonomiske og

strukturelle forhold, mener at endringer må gjøres nå, mener IKP at det riktige vil være å gå for en to-instituttløsning.

- **IPED** understreker at å kunne forbli et eget institutt fremdeles er et foretrukket alternativ for instituttet, slik de også uttalte seg våren 2024. Instituttet mener den foreslåtte Modell 7 er i tråd med IPEDs faglige vurderinger, og vil være en god løsning. Dersom det nå skal legges større vekt på fakultetets økonomisk alvorlige situasjon, finner instituttet at den nåværende instituttstrukturen ikke er hensiktsmessig.
- **ISP** konkluderer med at det samlet sett ikke er grunnlag hos ISP for å gi støtte til den foreslåtte instituttstrukturen (Modell 7). Selv om flere ser et behov for å gjøre en endring, er det ikke enighet i instituttet om hvordan en eventuell ny struktur bør se ut, og ISP mener det er utfordrende å komme med for sterke synspunkt på en endring som vil gi størst utslag for ansatte på andre institutt.
- **Fakultetsadministrasjonen** stiller seg positive til en organisasjonsendring som beskrevet i Modell 7, og mener overordnet at det vil være nyttig å komme i gang med en organisasjonsendring. Fakultetsadministrasjonen støttet i forrige høringsrunde to-instituttmodellen (Modell 6), og mener den foreslåtte tre-instituttmodellen (Modell 7) også kan være et anbefalt alternativ. Fakultetsadministrasjonen legger vekt på at dagens fragmenterte instituttstruktur stenger for bedre oversikt, bedre tjenester og bedre bruk av knappe økonomiske og faglige ressurser.
- **Vernetjenesten** ved fakultetet mener det har vært stort fokus på informasjon og medvirkning i denne organisasjonsendringsprosessen, dette omfatter løypemeldinger, nyhetsbrev, nettside for prosessen, og at jevnlig allmøter er avholdt. Fra deler av vernetjenesten påpekes det at ansatte ikke opplever reell medvirkning og ikke har fått nok informasjon om mulige løsninger og svar på utfordringene for arbeidsmiljøet knyttet til en sammenslåing. Vernetjenesten har tidligere spilt inn at det burde vært gjort en risikovurdering av omstillingsprosessen allerede i planleggingsfasen, og flere verneombud savner dette. Avslutningsvis mener vernetjenesten at dersom det blir en omorganisering til færre institutt, er det viktig å ivareta den enkelte ansatte, både de som kommer i omstilling og andre som i ulik grad blir berørt av endringen.
- **Psykologisk studentforening (PSF)** ser at det kan ha økonomisk gevinst på sikt for fakultetet å slå sammen institutt, og at Modell 7 vil gi høyere gevinst enn blant annet Modell 1. Studentene er likevel bekymret for påvirkningen dette vil kunne ha for studentene, og at dette ikke er drøftet nok særlig vedrørende de mindre studieretningene ved det nye instituttet. Det er en bekymring for at profesjonsstudiet i psykologi vil dominere og prege studentmedvirkningen. Hovedstyret ønsker også at det igjen ses på om Modell 1 kan være mer gunstig, da den har mange av de samme fordelene som Modell 7 – men ikke like mange av ulempene, slik PSF ser det.

Revidert forslag om tjenlig instituttstruktur: Sammenslåing av IBMP og IKP

Ut fra en helhetlig vurdering av komiteens rapport, de innkomne høringsuttalelsene i begge runder samt fakultetsstyrets behandling av saken i tidligere møter, legges det her frem forslag om å vedta det som var komiteens Modell 1 - sammenslåing av IBMP og IKP – med virkning fra 1.1. 2026.

Fakultetsledelsen er fremdeles av den oppfatning at Modell 7, av grunnene anført i styresak 86/24, ville være den beste fremtidige løsningen for fakultetet - både på kort og lang sikt. Men høringsuttalelsene (runde 2) tilsier at det ikke er noen tilslutning til Modell 7 ved to av de berørte instituttene (HEMIL og IKP), og det synes derfor ikke tjenlig å gå videre med denne modellen. Vi vektlegger her særlig vurderingene fra de to instituttene om at det foreligger få faglige samarbeidsområder. Vi foreslår derfor i foreliggende sak en løsning som flere har pekt på både i høringsrunde 1 og 2, og som vi ser på som både interessant, lovende og mulig å gjennomføre.

Modell 1 fremstår som et nyttig og mulig alternativ i rapporten som ble levert i mars 2024. Fra høringsuttalelsene gjelder også følgende, kort oppsummert.

HEMIL gir i første runde utredningskomiteen honnør for sitt arbeid som et godt utgangspunkt for endringer, men vil da utsette prosessen eller eventuelt at Modell 1 velges. I den andre høringsrunden kritiseres og problematiseres både instituttstørrelse og kompleksitet i Modell 7. HEMIL peker også på at selv om et flertall primært peker på en fortsettelse av dagens instituttstruktur, var det flere høringsinstanser i første runde som også peker på Modell 1, der IBMP og IKP foreslås slått sammen. HEMIL er positive til denne løsningen, og studentene i HEMILs fagutvalg peker også på Modell 1.

IBMP går også for *status quo* i den første høringsrunden, men ser behov for å gjøre endringer, og er positive til instituttsammenslåing i høringen av Modell 7. Instituttet peker på at det faglig da er mest nærliggende og naturlig med et samarbeid mellom IBMP og IKP (som vil være tilfelle ved modell 1). Modell 7 kritiseres ut fra størrelse og kompleksitet på ett stort institutt på Årstadvollen. IBMP uttaler at instituttet i dag ikke har en bærekraftig administrativ situasjon, og at noe må gjøres.

IKP ser fordeler med større enheter, men er i høringen av utredningskomiteens rapport tydelige på at de har fokus på konsekvenser for profesjonsstudiet i psykologi og prioriterer modeller som samler ansvar for dette studiet på én enhet. Dette gjør at komiteens anbefalte modeller (Modell 1, 3, og 6) ikke støttes. I høringsrunden av Modell 7 erkjenner IKP at noe må gjøres med instituttstrukturen, men er også tydelig på at løsningen for dette ikke vil være Modell 7. Bedre utredning etterspørres, og om noe må gjøres nå, anbefaler IKP en to-instituttløsning (enten Modell 6 eller en rent geografisk modell som innebærer i praksis den foreslåtte Modell 7, men der også ISP og IPED også slås sammen).

IPED mente i den første høringsrunden at Modell 1 var å foretrekke, evt. at Modell 6 kunne være aktuell. I høringsrunden av Modell 7 er IPED tydelige på det må gjøres noe med instituttstrukturen nå, siden denne i dagens økonomiske situasjon ikke er hensiktsmessig. IPED sier det er viktig at prosessen landes med et tydelig vedtak i mars 2025, og støtter også Modell 7.

ISP var kritiske til utredningskomiteens forslag om Modell 6, men var mer positive til Modell 1 om dette kan gi større administrative fellesskap, forenkle studieadministrasjon og klinikk. Selv om profesjonsstudiet i psykologi fremdeles blir delt på flere institutter, vil Modell 1 kunne forenkle arbeidet i fagrådet. Likevel anbefalte et knapt flertall ved ISP *status quo*. I høringen av Modell 7 ser ISP behovet for endring, men opplyser at det er ingen enighet ved instituttet om hvordan en ny struktur bør se ut.

Fakultetsadministrasjonen mener det er viktig at fakultetet selv kommer i gang med endring av instituttstrukturen. Fakultetsadministrasjonen følger anbefalingene fra utredningskomiteen (Modell 1, 3 og 6) og støtter også Modell 7.

Vernetjenesten har gjennom høringsrundene fokus på 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. Vernetjenesten understreker viktigheten av en tidsplan for de forskjellige stegene videre i prosessen, som ved endringer også inneholder en informasjonsplan og utvikling av en bemanningsplan. Vernetjenesten mener det er positivt at fakultetsledelsen har forespeilet at det vil bli gjort risikovurderinger dersom man lander på å gjøre en endring av instituttstrukturen. I høringen av Modell 7 uttrykker vernetjenesten bekymring for arbeidsmiljøet i denne lange organisasjonsprosessen, og også for ledelse av et så stort og komplisert institutt.

PSF støtter utredningskomiteens anbefaling om modell 6 som det beste alternativet, og hovedstyret mener at Modell 1 og 3 også kan støttes fra et studentperspektiv. I forbindelse med høringen av Modell 7 er PSF mer nølende, og ønsker gjerne at det igjen ses på Modell 1, som PSF mener vil ha mange av fordelene i Modell 7 - men ikke like mange ulemper.

Som vi ser, de fleste høringsinstansene peker på Modell 1 som et alternativ på ulike måter.

Kort om Modell 1

Modell 1 er skissert i utredningskomiteens rapport, s. 17-21. I det følgende beskriver vi dette med enkelte vurderinger som har kommet til siden.

Det organiserende prinsippet for Modell 1 kaller komiteen *Faglig samarbeid og klinikk*, og her samles dagens IKP og IBMP – andre institutter forblir urørt. Det nye instituttet vil få ca. 73 årsverk (basert på 2023-tall og forutsetningene som gjaldt da), og vil bli på størrelse med dagens ISP.

Geografisk vil instituttet være i to bygg – Alrek-bygget og BB-bygget, dette med dagens arealsituasjon. Avstanden mellom de to byggene er en utfordrende situasjon, og arbeid med å finne muligheter for samlokalisering må prioriteres høyt, både når det gjelder arbeidsplasser og løsninger for laboratorievirksomheten. Når dette er sagt, IBMP har i dag bosted i de to byggene, og utfordringen med dette vil finnes i alle modellvalg. Likevel er det viktig å være klar over ledelses- og arbeidsmiljøutfordringer knyttet til at instituttet pr. i dag er delt mellom to bygg.

Administrasjonen ved dagens IBMP og IKP må med Modell 1 organiseres på den måten som er mest hensiktsmessig for det nye instituttet. Sammenslåingen av dagens institutt- og klinikkadministrasjoner vil kunne gi en mer robust administrasjon, men dette vil fordre at man også må se på organiseringen av de administrative støttefunksjonene på Årstadvollen i et helhetlig perspektiv – særlig også aktualisert av nedbemanning og stillingsstopp på hele fakultetet.

Når det gjelder forskning, peker utredningskomiteen på at fagmiljøer ved dagens IBMP og IKP har forskningssamarbeid, og at alle klinikkseksjoner allerede er samlokalisert på Alrek. Modellen åpner for økt samarbeid om laboratorievirksomhet, og kan knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen. Dette kan gi nye og tettere forskningssamarbeid framover.

Det nye instituttet vil eie logopediprogrammet og dele profesjonsstudiet i psykologi, årsstudiet i psykologi, BA og MA-programmene i psykologi med ISP. Modellen samler psykologisk universitetspoliklinikk på det nye instituttet, og gjør at profesjonsstudiet samles på færre institutter. Utredningskomiteen peker på at dette gjør at basale og anvendte perspektiver kan integreres mer i profesjonsutdanningen – i tråd med

Fagfellerapport for psykologprogrammet og Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning.
Logopediprogrammet vil også få en nærmere tilknytning til klinisk psykologi.

For studentene gir modellen mulighet for tettere samarbeid mellom studentgrupper, og den faglige tilhørigheten til profesjonsstudiet kan styrkes.

Gjennom fastsetting av *Økonomisk rammeplan 2025-2034* (fakultetsstyresak 79/24) har fakultetsstyret tatt ansvar for tøffe beslutninger som skal gjøre at fakultetet kommer seg gjennom en kritisk fase. Det er ingen tvil om at dette krever mye av alle i organisasjonen, og de viktigste forutsetninger i rammeplanen ligger fast: Ingen oppsigelser, kombinert med stillingsstopp. Selv om dette er krevende nok, er det ikke tilstrekkelig. Fakultetet må da ta andre grep, for eksempel ved å ytterligere kutte utgifter/foreta innsparinger, omdisponere ressurser og se på muligheter for ny inntjening. Rent økonomisk vil Modell 1 trolig være gunstig for fakultetet ved at det blir lettere å disponere faglige og administrative ressurser. Komiteen peker på at modellen også åpner for nye forskningssamarbeid og økt EVU-aktivitet. I forrige saksforelegg (fakultetsstyresak 86/24) ble det tallfestet forsiktige estimat som fakultetsledelsen tror kan bli resultatet av innsparinger, frigjøring av ressurser og nye sjanser for å omdisponere og bruke ressurser bedre for hele fakultetet ved den foreslåtte strukturendringen. Tabellen var et forsøk på å illustrere innsparingsmuligheter og inntjeningsmuligheter, slik at fakultetet lettere kan nå ambisjonene i rammeplanen. Tallene var konservative estimat, basert på beste skjønn. Argumentasjonen fra et fakultetsperspektiv var kort sagt tenkt slik: Fakultetet vil spare penger på å ha færre instituttledere. Vi vil trenge færre vikarer for instituttledere med færre institutt. Fakultetet kan levere mer undervisning og forskning om færre førstestillinger blir instituttledere. Videre vil det være behov for færre ressurser til å utøve instituttspesifikke funksjoner og arbeidsoppgaver med færre institutter, og ressurser kan da omdisponeres til andre formål. Med forslaget om Modell 1 vil det også bli slike gevinster, om enn mindre enn i Modell 7.

Arbeid fram mot eventuell implementering

Ved et vedtak om Modell 1 og implementering 1.1. 2026 (jf. fakultetsstyresak xx/24) er det en rekke viktige arbeidsprosesser å gå i gang med.

- Igangsette omstillingsprosess iht. *Omstillingsavtale for UiB*, be om bistand fra UiB og utvikle bemanningsplan
- Etablere arbeidsgruppe for sammenslåingsprosessen med representasjon fra alle ansattgrupper og studenter
- Utarbeide risikovurderinger iht. til *Omstillingsavtale for UiB*
- Bestemme navn på instituttet: Få forslag til navn som behandles i fakultetsstyret 8.5. 2025, deretter oversending til universitetsstyret
- Behandling av sak om opprettelse av det nye instituttet og navn i universitetsstyret (berammet til 17.6. 2025)
- Gjennomføre overgangsordninger for instituttledelse høsten 2025: IBMP har i dag valgt instituttleder og instituttråd for perioden august 2024 til august 2028. For IKP er det denne våren valg av instituttleder og instituttråd for kommende fireårsperiode, valget avsluttes 25.5. 2025. Fakultetet vil være i dialog med UiBs valgsekretariat om prosess for overgangsordning og pågående valgprosesser.

- Velge instituttleder og instituttråd på det nye instituttet
- Sikre informasjon til ansatte og studenter: Månedlig eller oftere, i flere kanaler

Fakultetsledelsens kommentarer

Fakultetsledelsen mener at forslaget om å innføre Modell 1 og dermed slå sammen IBMP og IKP er en fornuftig løsning på prosessen knyttet til optimal organisering av den fremtidige enhetsstrukturen ved fakultetet. Modell 1 er etter vårt syn ikke den mest optimale løsningen, men vil kunne gi gevinster både for forskning, utdanning og økonomi, og vil kunne ivareta arbeidsmiljø på en god måte gjennom en avgrenset og rolig prosess. Forslaget om å iverksette Modell 1 imøtekommer også kritikken om at det gjennom Modell 7 ønskes å etablere et for stort og komplekst institutt, med et for stort faglig spenn. Modell 1 er det modellforslaget flest høringsinstanser peker på som en mulig modell – både i høringen av utredningskomiteens rapport og i høringsinnspillene til forslaget om Modell 7. Vi ser også muligheten av at løsningen med Modell 1 kan være utgangspunkt for en videre prosess om helhetlig administrativ organisering og utforskning av ytterligere samlokalisering av fagmiljøene på Alrek.

Fakultetsledelsen har den vedtatte strategiplanen 2023-2030 som rettesnor for viktige arbeidsområder og strategiske veivalg, inklusive å vurdere hva som er tjenlig enhetsstruktur på fakultetet. Fakultetsstyret vedtok høsten 2023 å gå i gang med prosessen, samt fasene i prosessen fram mot et vedtak. I henhold til planen for faser fram mot beslutninger, har dekan og fakultetsdirektør ansvaret for å legge frem et forslag til tjenlig modell når utredninger og høringsrunder er unnagjort. Det er i denne fasen vi befinner oss nå.

Vi legger fram forslaget til vedtak med utgangspunkt i de forutsetninger som ligger i prosessen så langt, og med utgangspunkt i vurderinger av hva som da er riktigst i et fakultetsperspektiv. Dette gjelder faglig utvikling i utdanning, i forskningsprosjekter og eksterntfinansiering, og med utgangspunkt i hvordan vi forstår driverne av den økonomiske situasjonen eksternt og internt. *Samarbeid på tvers* er ett av de viktigste virkemidlene for å bestyrke fagligheten og bevare vår vitenskapelige kapasitet. Dette kan også beskrives som å bygge ned siloer, men bare der dette er tjenlig for faglig utvikling.

Økonomisk er det gevinster ved å bli færre enheter delvis fordi det kan spare noen lønnsutgifter, delvis fordi frigitt tid vil kunne brukes til å generere resultatmidler, og delvis ved å håndtere utfordringer knyttet til administrative funksjoner i en nedbemanningstid.

Vi ønsker å lande prosessen nå våren 2025 for å sette et vedtakspunktum etter en prosess som formelt har pågått i 1 ½ år. Det synes ikke fornuftig å forlenge beslutningsprosessen til høsten 2025 eller senere fordi det er begrenset hva vi vinner på ytterligere utredninger, fordi det vil komme nye forhold og rammebetingelser og fordi det vil være store HMS-belastninger ved å trekke prosessen ytterligere ut i tid.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtar å slå sammen Institutt for biologisk og medisinsk psykologi og Institutt for klinisk psykologi med virkning fra 1.1.2026. Fakultetsstyret imøteser en plan for den videre prosessen på neste fakultetsstyremøte.

13.03.2025/Ove Chr. Borge/Arild Mellesdal

Vedlegg: Høringsinnspill til det utsendte forslaget til ny tjenlig instituttstruktur, februar 2025



Det psykologiske fakultet

IPED: høringsinnspill om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet

18. desember 2024 mottok IPED brev fra fakultetsledelsen der instituttet inviteres til å komme med et høringsinnspill om en ny modell for tjenlig enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet. Høringsfristen er 15. februar 2025. Modellen er fakultetsledelsens svar på høringsprosessen om enhetsstruktur som fant sted våren 2024. Bakgrunnen for høringsrunden er at den nye modellen (modell 7) ikke var med i høringen våren 2024.

Bestillingen fra fakultetsnivået er: «Vi ber enhetene om å ta stilling til forslaget og til de ulike argumentene, både fra eget enhetsperspektiv og et fakultetsperspektiv.»

Ved IPED har vi hatt en grundig intern prosess. Høringen ble lagt ut i Teams-gruppen til instituttet dagen den ble mottatt. 22. januar diskuterte instituttrådet videre prosess, der det ble bestemt at instituttledelsen skulle skrive et utkast til høringssvar basert på diskusjonen i instituttrådet, for så å diskutere utkastet i allmøte ved instituttet 30. januar. Det var 20 personer til stede på møtet. Det var ingen som kom med ønsker om justeringer av teksten i høringsutkastet eller tillegg til dette, men i tilfelle noen hadde innspill i etterkant av møtet ble det satt en frist til 5. februar med å komme med flere tilbakemeldinger. Det kom ingen flere innspill innen fristen. Derest ble utkastet sendt på sirkulasjon til instituttrådet for endelig vedtak.

Høringsinnspillet fra IPED våren 2024 var basert på en åpen og grundig intern prosess, og IPED står ved hovedkonklusjonene og vurderingene fra den gang. Imidlertid - gitt nye premisser (mer vekt på økonomi, ny modell) – har IPED noen tilføyelser. Tilføyelsene er oppsummert i punktene nedenfor:

- Institutt for pedagogikk blir ikke utsatt for forandringer i den nye foreslåtte modell 7. Å bli værende som et eget institutt uten å bli slått sammen med andre enheter ble vurdert som det beste alternativet for instituttet i høringsuttalelsen fra IPED våren 2024. IPED står ved sine vurderinger og argumenter fra den gang. Modellen som ble presentert for fakultetsstyret i oktober 2024 er i tråd med IPEDs faglige vurderinger på egne vegne i mai 2024, altså forrige høringsrunde. Fra IPED sin side er modell 7 slik sett en god løsning.
- I saksutredningens sammenligning av modellene for ny instituttstruktur (vedlegg 3: Sammenligning av ulike modeller), får dagens 5-instituttmodell dårligst score av samtlige modeller. I fjorårets høringsrunde la vi mest vekt på faglige og organisasjonsmessige forhold. I denne høringsrunden blir vi bedt om å legge større vekt på økonomiske forhold enn tilfellet var vinteren 2024. Sett i lys av fakultetets økonomiske situasjon mener vi at det vil være uhensiktsmessig å holde fast ved dagens fakultetsstruktur. Fakultetet har en svært vanskelig økonomisk situasjon som vi alle merker i vårt daglige arbeid. Hvis vi i denne situasjonen velger å ikke innføre noen av modellene som har blitt utredet som bedre organisatoriske alternativer som også er økonomisk besparende, vil dette både



være merkelig i seg selv og sende dårlige signaler videre oppover i systemet om fakultetets evner til å ta beslutninger som er både faglig og administrativt-økonomisk ansvarlige og hensiktsmessige.

- Basert på vurderingene i punktet over følger Institutt for pedagogikk logikken til fakultetsledelsen for modell 7, slik den er presentert i saksforelegget: Modellen er presentert som en modell som gjør det mulig for fakultetet å redusere utgifter, og vi holder det for rimelig at det i et kostnadsperspektiv også vil være positivt å redusere antallet beslutningslinjer ved studieprogram og fagmiljø som i dag er spredt over flere institutt. Det er også positivt å unngå flytting av fagmiljøer som ønsker å bli værende i Alrek Helseklynge. Av disse grunner er IPED positiv til modell 7.
- I fjorårets diskusjon ble tanken om en sammenslåing av HEMIL og IPED luftet. Instituttet er åpent for å se på denne eller lignende muligheter, dersom det er fagmiljø på Alrek som foretrekker en slik løsning fremfor å være en del av det foreslåtte Alrek-instituttet. Vi legger til grunn at fakultetet vurderer en slik justert modell 7 som like god, organisatorisk og økonomisk, som den allerede foreslåtte modell 7.
- Institutt for pedagogikk mener det er nødvendig at fakultetet får landet prosessen med et tydelig vedtak i fakultetsstyremøtet 20. Mars 2025. Utretningsprosessen har vært langvarig, og ytterligere utsettelse av saken vil ikke være gunstig. Særlig uheldig er det dersom prosessen stanser opp eller tar skritt tilbake.

Med vennlig hilsen

Kjersti Lea
instituttleder

Øystein Steine Larsen
administrasjonssjef



Det psykologiske fakultet

Høringssvar fra Institutt for samfunnspsykologi - Innspillsrunde om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet

Viser til brev datert 18.12.2024 hvor Institutt for samfunnspsykologi (ISP) inviteres til å komme med innspill om foreslått ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet.

Forslaget om å samle IKP, IBMP og HEMIL til ett institutt, mens IPED og ISP i stor grad beholdes som før har vært grundig belyst hos ISP. I tillegg til allmøte fakultetsledelsen har holdt for hele fakultetet har saken vært gjennomgått og diskutert på instituttets eget allmøte. Her ble argumentene for den foreslåtte modellen som fremkommer i fakultetsstyrets behandling gjennomgått. Deretter har alle instituttets ansatte vært invitert til å komme med egne innspill, både gjennom en kort spørreundersøkelse og gjennom egne innspill for ansatte som skulle ønske å komme med grundigere tilbakemeldinger enn det undersøkelsen åpnet for. Til sist har instituttets samlede svar vært behandlet og vedtatt i instituttrådsmøte 11.02.2025.

Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til alle ISP's ansatte inneholdt to spørsmål, hvor respondentene først ble bedt om å ta stilling til den foreslåtte nye instituttstrukturen, og deretter til instituttstrukturen slik den er i dag. Til sist ble respondentene invitert til å komme med innspill i et åpent kommentarfelt. 27 respondenter svarte på undersøkelsen, noe som utgjør under halvparten av instituttets ansatte. At under halvparten av de ansatte benyttet muligheten til å gi innspill kan tolkes som et signal om at mange har sett det som utfordrende å gi innspill til en omstrukturering hvor ISP i stor grad er uberørt, og at instituttene som er mer direkte berørt kanskje bør få en tyngre stemme i saken.

Blant de 27 som svarte framkom det ulike syn på den foreslåtte modellen, men tendensen i svarene var en skepsis til endringen. 45% av dem som svarte var enten "imot" eller "sterkt imot" endringen, mens 23% var enten "tilhenger" eller "sterk tilhenger". En tredjedel av respondentene svarte at de var verken for eller imot endringen.

Det framkom også ulike syn på den eksisterende modellen med 5 institutt, men med en mindre tydelig skepsis. Blant svarene var en like stor andel (37%) skeptisk til den eksisterende modellen som tilhenger av den eksisterende modellen. En fjerdedel var verken for eller imot dagens modell.

Ti av respondentene benyttet muligheten til å komme med innspill i spørreundersøkelsens kommentarfelt, i tillegg kom det ett lengre svar i brevs form til instituttet. Av svarene uttrykte flere ansatte støtte for en omorganisering, men det ble også pekt på at fakultetsledelsens forslag har betydelige svakheter. Hovedinnvendingene var at det foreslåtte instituttet på Årstadvollen vil ha for stor faglig spredning, og at økonomiske argumenter for sammenslåing er utilstrekkelig dokumentert. Det var også bekymring for at én leder for et stort og geografisk spredt institutt vil være uheldig, samt at omorganiseringen kommer på et tidspunkt med høy økonomisk og arbeidsmessig belastning. Flere erkjenner imidlertid at HEMIL og IBMP kan være for små til å være selvstendige institutter. Enkelte mener dagens fem-instituttmodell er ineffektiv og støtter en sammenslåing av IKP og IBMP, men at HEMIL bør få velge om det skal tilknyttes dette nye instituttet eller flyttes til ISP/IPED. Det trekkes også frem at tidligere erfaring viser at sammenslåinger ofte



ikke gir de ønskede besparelsene, og at de kan føre til økte administrative kostnader. Samtidig som det pekes på både utfordringer og mulige gevinster av en ny struktur etterlyses en avgjørelse i saken for å skape forutsigbarhet for arbeidsmiljøet.

Sammenlignet med de andre instituttene har ISP den største produksjonen av både forskning og studiepoeng per ansatt. I den nåværende økonomiske situasjonen har ISP gjennomgått uforholdsmessig store kutt sammenlignet med fakultetets andre institutt, sett i lys av at belønningsmidler for forskning og studiepoengproduksjon ble fjernet. Dersom den foreslåtte sammenslåingen gjennomføres med begrunnelse i økonomiske innsparinger, forutsetter vi at de frigjorte ressursene fordeles proporsjonalt mellom de tre instituttene.

Basert på våre egne erfaringer virker det usikkert om et institutt som er betydelig større enn ISP er i dag, kan ha samme ledelsesstruktur som det ISP har i dag. I det videre arbeidet mener ISP at de potensielle økonomiske innsparingene må veies nøye opp mot kostnadene, både økonomisk og personalmessig, forbundet med omorganisering.

Konklusjon:

Samlet sett er det ikke grunnlag hos ISP for å gi støtte til den foreslåtte instituttstrukturen. Selv om flere ser et behov for å gjøre en endring er det ikke enighet om hvordan en eventuell ny struktur bør se ut, og det er utfordrende å komme med for sterke synspunkt på en endring som vil gi størst utslag for ansatte på andre institutt.

Med vennlig hilsen

Rune Aune Mentzoni
instituttleder

Ida Lundberg Samuelsen
administrasjonssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrifter.

This document has been electronically validated and therefore has no handwritten signatures.



Det psykologiske fakultet

Høringssvar fra Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL) - Innspillsrunde om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet

Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL) har behandlet fakultetets forslag til ny instituttstruktur gjennom diskusjoner med vitenskapelig og administrativt ansatte på allmøter, instituttsamling, innspill gjennom Teams og i instituttråd. Det har vært stor deltakelse og engasjement fra alle ansatte og studentrepresentanter. HEMIL sine studenter ønsker å bli hørt i denne saken og har sendt eget innspill som følger vedlagt.

I dette innspillet svarer vi på argumentene som er presentert som begrunnelse for modell 7. Innledningsvis kommenterer instituttet på følgende viktige momenter 1) prosess, 2) struktur og ledelse og 3) kompleksitet.

1. Prosess:

HEMIL anerkjenner at utredningen av mulig instituttsammenslåing i utgangspunktet var grundig, med en utredningskomité og påfølgende høring. Utredningskomiteens arbeid ble ansett som solid grunnlag for videre utredning. Fakultetsledelsens forslag om en ny instituttmodell (Årstadvollen-instituttet) fremstår som mangelfullt utredet og begrunnet, der flere viktige hensyn er oversett. Det er ikke gjennomført tilstrekkelige analyser av økonomiske konsekvenser, ressursbruk eller risikovurderinger. Vi mener at oppfølgingen av høringssvarene som grunnlag for videre prosess og beslutning, ikke er gjennomført i tråd med demokratiske prinsipper knyttet til transparens og involvering.

Følgende forhold bør fremheves:

- **Endringsforslaget er initiert av fakultetsledelsen uten tilstrekkelig involvering av instituttene.** Vi er kritiske til ledelsens beslutning om å fremme en ny modell 7 som *“etter fakultetsledelsens syn, er en god og potensielt løfterik løsning”* uten å ta hensyn til tilbakemelding fra instituttene og det grundige arbeidet som utredningskomiteen har gjennomført. Premissene for omstruktureringen har blitt endret underveis i prosessen, fra i komiteens rapport å være basert på faglig utvikling og tilhørighet til å fokusere på samlokasjon og økonomi i modell 7.
- **Argumentene som presenteres oppfattes som overfladiske der konsekvensene av sammenslåing er bagatelliserte.** Det er uklart hva fakultetsledelsen mener med at en sammenslåing av HEMIL, IKP og IBMP er en "praktisk løsning", sett bort fra samlokasjon.



Endringen vil få omfattende konsekvenser for ansatte og fakultetet som helhet. Blant annet vil en fjernere instituttledelse redusere tilgjengeligheten og oppfølgingskapasiteten overfor de ansatte, og stillingsinnhold vil endres, spesielt for administrativt ansatte. Disse konsekvensene er ikke tilstrekkelig utredet, og instituttens perspektiv mangler i vurderingen. En innføring av ny modell 7 (som ikke var forankret i fakultetsstyret) undergraver og bryter dermed med demokratiske prinsipper og medvirkningsprosesser. Dette står i skarp kontrast til prosessen i det grundige arbeidet til utredningskomiteen.

- **Manglende utredning av mulige kostnader og risikovurdering.** Ifølge vedtak i fakultetsstyret (sak 69/24) skulle fakultetet ha utredet kost-nytte vurderinger. Så vidt vi kan se er dette ikke gjort på en tilstrekkelig måte, ei heller er det foretatt en risikovurdering. Den nye modellen vil ha store HMS- konsekvenser for de berørte miljøene (både faglige og administrative), men disse konsekvensene er ikke utredet.
- **Uriktige og misvisende beskrivelser av forhold knyttet til HEMIL instituttet.** I det reviderte forslaget (side 24) hevdes det feilaktig at HEMIL vil falle under en bærekraftig grense grunnet nedbemanning. HEMIL vil ikke bli berørt av naturlig avgang i undervisningsstaben (i 100% stilling) frem til 2029. Videre argumenteres det for at HEMIL er for kostbart som selvstendig institutt, samt at det gir uforholdsmessig stor innflytelse. Disse påstandene er ikke tilstrekkelig underbygget og er etter vår vurdering feilaktige.
- **Mangelfull administrativ medvirkning.** Administrasjonen ved de berørte instituttene har ikke blitt involvert i vurderinger knyttet til konsekvensene av sammenslåingen for deres arbeidsoppgaver og stillinger, noe som er kritikkverdig.

Proessen oppsummert

HEMIL stiller seg kritisk til fakultetsledelsens prosess knyttet til utredning og beslutning om ny instituttstruktur. Vi mener at prosessen har manglet transparens, tilstrekkelig involvering av berørte parter og en grundig vurdering av relevante konsekvenser.

2. Struktur og ledelse:

Et så stort institutt som Årstadvollen-institutt vil potensielt kreve en helt annen form for struktur som ikke er vurdert eller utredet av fakultetsledelsen. Selv om andre institutter ved UiB er like store eller større, har disse en struktur med flere ledere og mellomledere, som for eksempel forskningsledere, utdanningsledere, fagområdeledere, m.m. Dette er ikke tilfelle for Årstadvollen, da dekanen har gjort det klart at det ikke er aktuelt å innføre flere ledernivåer. På bakgrunn av dette ser vi at det vil være krevende for én leder å ha god oversikt over undervisningsressurser, økonomi, forskningsaktivitet og personaloppfølging. Lederen skal ikke bare ha oversikt over og forvalte ressursene på en effektiv måte, men også bidra til utviklingen av fagmiljøene og deres



undervisnings- og forskningsaktivitet. Å ha ansvar for et så komplekst institutt i en omstillingstid kan innebære betydelige utfordringer, spesielt i en periode der det er viktig å sikre god oppfølging av de ansatte. For å få til en fungerende enhet må det være tettere relasjon mellom ansatte og leder, og her vil vi gå i motsatt retning.

En stedfortreder eller undervisningsleder (tiltenkt 20% stilling) vil ikke ha kapasitet til å overta en betydelig del av medarbeidersamtalene, noe som sier at det kreves delegering til flere ansatte. Videre vil undervisningslederen eller stedfortrederen uavhengig av hvilket institutt vedkommende opprinnelig kom fra, mangle den faglige kjennskapen til en stor del av studieprogram/emneporteføljen og forskningsfeltene til det nye Årstadvollen-instituttet. Det vil være meget ressurskrevende å sette seg inn i det nye sammensatte studietilbudet. Som følge av dette vil undervisningsledelsen trolig ha begrenset kapasitet til å overta arbeidsoppgaver og fungere som støttespiller for instituttlederen, for eksempel når det gjelder medarbeidersamtaler.

Gjennomføring av medarbeidersamtaler er et vesentlig tema. Universitetsstyret ved UiB har ved flere anledninger uttrykt bekymring for den lave gjennomføringsgraden for medarbeidersamtaler og identifisert utfordringer rundt manglende kapasitet hos instituttleder som en viktig årsaksforklaring. Saken har vært oppe i universitetsstyret flere ganger siden 2022 (se lenkene under), og bekymringen må av den grunn tas på alvor. Et viktig poeng er at delegering av denne typen oppgaver er kompleks og krever grundig planlegging og klare avklaringer på forhånd. Selv om gjennomføringen av medarbeidersamtalene kan overlates til andre, vil instituttleder fortsatt måtte være involvert i både forarbeid og oppfølging. Instituttleder vil ha behov for å motta viktig informasjon videreformidlet, og enkelte oppfølgingsoppgaver, som for eksempel kompetanse- og lønnsutvikling, vil alltid forbli under instituttlederens ansvar.

- https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2022/2022-03-10/S_25-22Medarbeidersamtaler.pdf
- https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2023/2023-06-15/S_54-23MedarbeidersamtalerUiB-status.pdf
- https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2023/2023-11-30/S_94-23Medarbeidersamtaler-ved-UiB-forslag-tiltak-for-%C3%A5-%C3%B8ke-gjennomf%C3%B8ringsgrader-for-vitenskapelig-ansatte.pdf

3. Kompleksitet:

Det er ikke bare størrelsen til det nye instituttet som vil by på utfordringer, men også kompleksiteten. Det nye instituttet vil favne fagmiljøer som går fra samfunnsvitenskapelige tilnærminger til biologiske og kliniske tilnærminger, og vil være fordelt på en rekke forskningsgrupper, studieprogram, klinikker, laboratorier og arealer, med ulike fokusområder og organisering. Den reviderte saken tar ikke tilstrekkelig hensyn til kompleksiteten i det foreslåtte Årstadvollen-instituttet.

Det blir ikke belyst i saken hvordan utdanningene skal organiseres i en ny instituttstruktur. I dagens organisering har HEMIL en stedfortreder med overordnet undervisningslederansvar, som



programledere møter jevnlig. I dette arbeidet er det avgjørende med oversikt og kjennskap til studieprogrammene for å kunne samkjøre og effektivisere undervisning, noe vi de senere årene har arbeidet mye med. Med en altfor bred portefølje vil det være vanskeligere å opprettholde den samme oversikten og skape de nødvendige synergiene.

Svar fra HEMIL til fakultet ledelses begrunnelse for modell 7

1. Høringsuttalelser i ulike retninger tilsier at det ikke er én modell som peker seg ut:

HEMIL svar:

Argumentet om at det ikke pekte seg ut én modell i tidligere høringer anses ikke som et tilstrekkelig grunnlag for å foreslå enda en ny modell. Dersom man ser på konklusjonen i høringsinnspillene fra instituttene, er det overvekt av disse som foretrekker modell 1 (fire institutt med IKP og IBMP sammenslått), selv om alle gir uttrykk for at de primært ønsker dagens struktur. Det er derfor uklart hvorfor ledelsen fremstiller det som at høringene fra første runde spriker veldig.

Det er en felles oppfatning om at denne endringen er initiert og fremmet av ledelsen ved Det psykologiske fakultet, og ikke fra instituttene eller fagmiljøene. Noe manglende enighet om valg av én modell indikerer derfor at det kan være mer hensiktsmessig å fokusere på å forbedre samarbeidet mellom instituttene, heller enn å gjennomføre en omstrukturering av fakultetet.

HEMIL mener at om instituttene har god oversikt over ressursene på tvers av fagmiljøene, vil de kunne samarbeide effektivt når behovet oppstår. Et forbedret samarbeid vil være betydelig mer tjenlig for fakultetet, da det ikke nødvendigvis krever omfattende organisatoriske endringer.

Videre ser det ut til at fakultetsledelsen ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til tilbakemeldingene fra instituttene, og har i stedet fremmet en ny modell som *“etter fakultetsledelses syn, er en god og potensielt løfterik løsning”*. Det er også verdt å påpeke at omorganiseringskomiteen hadde vurdert denne modellen, men avviste den på grunn av for stor faglig spredning og kompleksitet. Komiteens vurdering pekte på flere utfordringer, blant annet: en fortsatt spredning av studieprogrammer på tvers av institutter, ujevn størrelse på instituttene, behov for et fjerde ledelsesnivå, at HEMIL ville bli mindre synlig, samt for stort faglig sprik.

2. Dagens situasjon med arbeidspress og slitasje tilsier en så rolig prosess som mulig:

HEMIL svar:

Det er positivt at ledelsen ved fakultetet anerkjenner at omorganiseringsprosessen allerede har ført til økt belastning og stress blant ansatte på alle nivåer. Dette har kommet tydelig frem under medarbeidersamtalene. En fortsettelse av sammenslåingsprosessen vil trolig forverre belastningene, særlig gitt at det er så mange parallelle prosesser som foregår ved universitetet og fakultetet.



Vi anerkjenner at IBMP i dag mangler administrative ressurser, men både de administrative og vitenskapelig ansatte ved HEMIL stiller seg langt mer positive til en deling av ressurser (der det er mulig) enn til en uønsket sammenslåing som kan ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet ved HEMIL.

Vi vil understreke at administrasjonen ved HEMIL nylig har fått et betydelig økt ansvar og arbeidsmengde som følge av en vekst i eksternfinansiert forskningsvirksomhet, og dette ansvaret forventes å øke ytterligere i årene som kommer. Til tross for den økte arbeidsmengden ønsker administrasjonen ved HEMIL å være løsningsorientert og finne mulige løsninger for bedre samarbeid på tvers av instituttene, ved behov.

Ansatte ved HEMIL uttrykker bekymring for arbeidsmiljøet og for HMS konsekvenser for alle som berøres av prosessen. Vi opplever at de negative konsekvensene av omorganiseringen bagatelliseres, og at det er begrenset lydhørhet for de ansattes bekymringer. Dette fremstår spesielt uheldig, tatt i betraktning at vårt fakultet har spisskompetanse innen HMS og arbeids- og organisasjonspsykologi, hvilket gir oss et solid grunnlag for å forstå og adressere de potensielle risikoene.

3. Av samarbeids- og arbeidsmiljøgrunner bør institutter om mulig være geografisk samlet:

HEMIL svar:

Selv om det nye instituttet vil ha samme postkode, vil det fortsatt være delt på to bygg, med størstedelen av de ansatte på IBMP plassert i BB-bygget. En fortetting på Alrek er per i dag ikke mulig, hverken av arealmessige, økonomiske eller HMS-messige grunner. I lys av dette er vi uenige i at en eventuell sammenslåing vil bedre samarbeid og arbeidsmiljø.

Det er også usikkerhet knyttet til hvordan administrasjonen vil bli organisert, og om den vil bli delt mellom byggene, noe som ytterligere kompliserer saken. Dersom Årstadvollen-instituttet blir realisert, vil vi få et institutt som i praksis deler lite annet enn postkode, noe som potensielt kan svekke både samarbeid og arbeidsmiljø.

4. Faglig-tematisk – etablere et vitalt institutt som omfatter basal og anvendt forskning i helsefeltet, og et spenn i analysenivå:

HEMIL svar:

Argumentet om at de tre instituttene har helse og barn som et felles satsingsområde, og at dette skal danne grunnlag for et vitalt institutt med synergieffekter, overser de betydelige forskjellene i faglige tilnærminger. HEMIL har en tverrfaglig, samfunnsvitenskapelig profil med vekt på strukturelle og kontekstuelle faktorer knyttet til helse, miljø og likeverd – både nasjonalt og globalt. IKP har en klinisk profil med hovedfokus på psykologisk behandling, mens IBMP spesialiserte seg på biologisk og medisinsk psykologi. Selv om helse er et overordnet tema for alle instituttene, betyr ikke dette at en sammenslåing automatisk vil føre til faglige synergier. De ulike perspektivene og tilnærmingene skaper i praksis en betydelig avstand mellom instituttene.



Videre hevdes det i høringsnotatet at en sammenslåing vil motvirke silotenkning og fremme faglige nyvinninger. HEMIL har allerede en tverrfaglig stab bestående av forskere med bakgrunn fra blant annet helsefremmende arbeid, antropologi, sosiologi, barnevern, psykologi og utviklingsstudier. Instituttet samarbeider bredt både internt og eksternt, og har i dag ingen utfordringer knyttet til silotenkning. Å slå sammen miljøer med store metodiske og faglige forskjeller for å fremtvinge samarbeid, er ikke en hensiktsmessig strategi. Tidligere forsøk på forskningssamarbeid mellom disse miljøene har vist at avstanden mellom det kliniske og det samfunnsmessige perspektivet er for stor til å danne et naturlig utgangspunkt for felles prosjekter.

I høringsnotatet hevdes det at barnevernsfeltet ved HEMIL har naturlige faglige koblinger til klinisk nevropsykologi ved IBMP, samt til IKPs Seksjon for barn og ungdom og Seksjon for unge voksne. Det vises også til at klinisk nevropsykologi ved IBMP allerede er integrert i Psykologisk universitetspoliklinikk (sak 2023/12182, 28.11.24, s. 11–12).

Barnevern er imidlertid et tverrfaglig fagfelt som bygger på kunnskap fra sosialt arbeid, juss, sosiologi, statsvitenskap, forvaltning, helsefremmende arbeid, pedagogikk og psykologi, blant annet. HEMIL sine masterprogrammer i barnevern og barnevernsarbeid har allerede noe samarbeid med IKP, gjennom utveksling av ressurser mellom profesjonsstudiet i psykologi og barnevern. I tillegg samarbeider HEMIL med IPED om undervisning i tverrfaglig samarbeid. Disse partnerskapene er viktige for utdanningenes kvalitet, men utgjør ikke et argument for en sammenslåing av HEMIL, IKP og IBMP.

Kjernen i HEMIL sine barnevernsutdanninger er forankret i ressursorienterte tilnærminger, system- og samfunnsforståelse samt kultur- og minoritetskompetanse. Masterprogrammene har en tydelig helsefremmende orientering, i tråd med nasjonale føringer for barnevernet, herunder oppvekstreformen, samt fakultetsstyrets satsing på barnevern (39/22). HEMILs overordnede mål er å skape faglige synergier mellom masterutdanningene ved instituttet, noe som også har vært sentralt i markedsføringen av studietilbudene innen barnevern og barnevernsarbeid. Forskerne på masterprogrammet i barnevern arbeider med kritiske og samfunnsvitenskapelige problemstillinger og er avhengige av et fagmiljø som støtter denne spesialiseringen.

Videre foreslår notatet en alternativ organisering, der masterprogrammene ved HEMIL kan flyttes til ulike institutter:

“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”. (s. 19)

En slik løsning vil imidlertid fragmentere de faglige synergiene som allerede eksisterer mellom masterprogrammene ved HEMIL. Dagens undervisningsopplegg er bygget opp med tett integrasjon på tvers av programmene, blant annet gjennom felles faglitteratur, undervisere og



pedagogiske opplegg. En oppsplitting av instituttet vil derfor svekke den faglige sammenhengen og utvanne en helhetlig tilnærming til utdanningene.

Det pågår også utviklingsprosjekter for ytterligere samarbeid mellom programmene, for eksempel mellom undervisningsstaben ved GLODE og barnevernsprogrammet om Gender-spesialiseringen ved GLODE-programmet. En oppdeling av HEMIL vil derfor ha betydelige negative konsekvenser, både for fagmiljøet og for den faglige kvaliteten på utdanningene.

5. Innholdsmessig og praktisk vil de aktuelle studieprogrammene dra nytte av større vitenskapelig stab å spille på:

HEMIL svar:

Vi anerkjenner at et større institutt på papiret vil ha en større vitenskapelig stab å spille på. Vi mener imidlertid at de faglige fordelene ved en større stab kan oppnås gjennom økt ressursdeling på tvers av instituttene, uten de negative konsekvensene en sammenslåing vil medføre. HEMIL allerede bidrar til slik ressursdeling, og vi oppfordrer ledelsen til å satse videre på denne tilnærmingen fremfor strukturendringer som kan svekke etablerte fagmiljøer.

For å sikre god utnyttelse av undervisningsressurser i en situasjon der masterprogrammene har hatt lavere studenttall enn forventet, bidrar ansatte ved master i barnevern og barnevernsarbeid allerede til undervisning i helsefremmende arbeid, samt ved andre institutter (ISP, IPED, IKP). Dette viser at ressursdeling er en velfungerende løsning som kan videreutvikles.

Ved HEMIL har vi erfart fordelene ved å være et mindre og oversiktlig institutt. Vi har jobbet frem en kultur for å bidra og dele på tvers av studieprogram samt systemer for oversikt som har bidratt til effektiv omdisponering av ressurser ved behov, samt sikrer en økonomisk, fleksibel og effektiv utnyttelse av faglige ressurser. Dette kan bygges videre på, på tvers av instituttene, uten de utfordringene og usikkerhetene en sammenslåing vil medføre.

6. 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 ta større hensyn til bygg- og arealsituasjonen:

HEMIL svar:

Bygg- og arealsituasjonen har ingen betydning for begrunnelsen for å slå sammen instituttene. Vi forblir lokalisert i de samme bygningene: HEMIL og IKP på Alrek, IBMP delt mellom to bygg. HEMIL og IKP har allerede frigjort kontorplasser som IBMP skal overta, noe som har vært mulig uten en sammenslåing. Videre fortetting i Alrek er ikke mulig.



7. Et samlet institutt på Årstadvollen vil forbedre fakultetets økonomi gjennom frigitte tidsressurser og innsparing:

HEMIL svar:

Fakultetet signaliserer at penger vil bli spart ved å ha en instituttleder i stedet for tre og en administrasjonssjef i stedet for tre, uten å vise til en reell økonomianalyse. Det som er forelagt av mulige innsparinger er presentert i Tabell 1, side 14, Revidert sak. Her ligger eksempler på innsparinger, men grunnlagstall og bakgrunn er ikke presentert. Vi kommenterer tabellen her, postvis:

1. Lønnsinnsparing ved at to personer ikke får ekstra lønn som instituttleder:

Lønnskostnadene vil i stor grad forbli de samme med unntak av B-tillegg for to instituttledere. Hvor stor innsparingen vil være, vil også avhenge av hvilken stillingskategori instituttleder har, der professorer sannsynlig ikke vil utløse en like høy innsparing på grunn av høyere lønn.

2. Gevinst ved å ikke ha vikarer (over tid for to institutt):

Etter det vi har forstått, har det ikke blitt praktisert vikar for alle instituttledere. Ved HEMIL har vi hatt vikar i til sammen 40% stilling for å dekke undervisningsdelen til instituttleder. Dette har vi tidligere fått beskjed om at ikke vil være mulig framover på grunn av den stramme økonomiske situasjonen. Det vil dermed ikke være sånn at *fordi* institutter blir slått sammen så vil denne gevinsten bli utløst, men tvert imot vil det skje uavhengig av instituttstruktur.

3. Gevinst ved å ha to flere vitenskapelig ansatte inn i ordinær undervisning i stedet for å være instituttleder (f.eks. Gjennom mindre behov for løslønn, vikarer, ev. også økt på studiepoengsproduksjon):

Denne gevinsten er allerede skissert i post nr. 2 og i oversikten over innsparinger dermed talt dobbelt. Når lønnsutgifter til vikarer som skal dekke inn instituttleders undervisningstid faller bort, vil instituttleder gå tilbake til ordinær stilling og gjøre jobben som vikarene har gjort. Dette innebærer en innsparing, som skissert i post nr. 2, men ikke en ytterligere gevinst på 400 000 utover den allerede beregnede besparelsen.

4. Gevinst ved mindre tidsbruk til representasjon i råd og utvalg

Hvilke råd og utvalg og hvordan er timer talt for å komme fram til denne summen? Vi mener at færre personer som sitter i råd og utvalg ikke automatisk vil føre til innsparinger tilsvarende denne størrelsen. Det foreslåtte instituttet vil for eksempel ha en kompleks studieprogramportefølje som etter all sannsynlighet vil føre til lengre og mindre effektive møter i undervisningsutvalg, noe som vil innebære høyere tidsbruk for de som er representanter. Det er heller ikke utredet hvordan representasjonen i instituttinterne råd



og utvalg skal være, og det er dermed ikke gitt at man på et så komplekst institutt vil spare inn noe. Råd og utvalg på fakultetsnivå vil måtte ha en viss størrelse selv med bare to institutt, men siden ingen utredning er gjort på hvordan dette skal se ut, er ikke den forespeilede gevinsten sannsynliggjort.

5. Tidsinnsparing gjennom mer rasjonell arbeidsdeling i administrative oppgaver

Dette er framstår som en teoretisk besparelse. Hvordan sparer vi «tid» ved sammenslåing, og hvordan vet fakultetsledelsen at det kommer til å skje når det ikke har blitt utredet hvem som skal gjøre hva osv.? Hvilke administrative oppgaver er vurdert i denne posten? Hvordan vil en mer rasjonell arbeidsdeling se ut?

I saksframlegget står det at summene i tabellen er konservative, mellom annet fordi lønnsvekst ikke er beregnet inn. Vår gjennomgang tyder derimot på at beregningene er mangelfulle, og at innsparingspotensialet er betydelig overvurdert. Summene fremstår ikke konservative, men snarere urealistisk høye, noe som tyder på at innsparingspotensialet er betydelig overvurdert.

Det er også i denne sammenheng svært viktig å påpeke at det heller ikke er utredet eller redegjort for kostnadene som en sammenslåing vil medføre. Eksempelene som er gitt for å indikere hvor mye penger som vil bli spart (færre ledere, ingen vikarer, flere ansatte og dermed mindre behov for løslønn, mindre bruk av tid i komiteer, tid spart gjennom mer rasjonell fordeling av administrative oppgaver) er teoretiske, men potensialet for økt sykefravær, konflikter og andre HMS-relaterte hendelser kan nulle ut de økonomiske besparelsene og resultere i økte kostnader.

Ledelsen ved fakultetet har vært tydelig på at det ikke vil bli et fjerde nivå av ledelse på det nye instituttet. Innledningsvis påpekte vi at det er umulig for en instituttleder på et så stort og mangfoldig institutt å ha medarbeidersamtale med alle. Dersom ansvaret delegeres til andre personer (stedfortreder, undervisningsleder, fagleder, e.l.), må disse personene kompenseres, enten ved å få en reduksjon av undervisningstimer eller ved en kompensasjon i form av lønnsøkning, slik det gjøres ved andre store enheter ved UiB. Denne omfordelingen av ressurser vil dermed redusere de skisserte besparelsene og medføre at ressursene ikke blir frigitt, men omfordelt.

Som nevnt, er det en utfordring med større enheter uten lik organisering og med stort sprik i undervisnings- og forskningsområder, at tid brukt i møter for å behandle og diskutere ikke relevante saker vil øke. Per i dag har HEMIL ett undervisningsutvalg som vedtar saker relevante for de fire masterprogrammene. Disse møtene vil kunne bli både lengre og mindre relevante når veldig ulikt organiserte studieprogram vil måtte behandles i samme fora. Dette peker på den kompleksiteten av modell 7 som ikke er tilstrekkelig utredet.

Fakultetsledelsen har ikke presentert en kost-nytteanalyse, men i stedet fremlagt en uspesifisert og teoretisk nytteanalyse som gjelder besparelser knyttet til endringer i stillinger og tid. Tidligere omstillingsprosesser ved andre institusjoner har vist at produktiviteten som oftest synker under omstillinger, ettersom ansatte må bruke tid på å etablere og bli kjent med nye strukturer. Sammenslåinger fører ofte til tap av institusjonell identitet, økt byråkrati og administrativ



belastning, samt økt stress og usikkerhet blant de ansatte, som igjen kan bidra til flere sykemeldinger og risiko for økt turnover blant medarbeidere som en ikke ønsker å miste. Den økte belastningen de ansatte allerede opplever som en konsekvens av fakultetets økonomiske situasjon, tilsier at en slik omorganisering er et risikoprojekt der mulighetene for økte kostnader vil kunne gå på bekostning av besparelsen. Et regnestykke som inneholder både mulige gevinster og mulige kostnader burde derfor vært adressert i den økonomiske analysen ledelsen fremlegger.

HEMIL er et institutt som fungerer godt, er kosteffektivt, har lave driftskostnader, følger budsjettammen og har god oversikt over ressursene, og effektivt bistår på tvers av fagmiljø innad på instituttet og utenfor instituttgrensene. Vi mener at det i saksframlegget ikke er tatt tilstrekkelig hensyn til at drift av et stort institutt ikke nødvendigvis vil være en fordel, men at det vil kunne medføre større kostnader og gi mindre fleksibilitet for omfordeling av midler.

8. Varig nedbemanning tilsier at HEMIL og ev. andre kan bli så små at man kommer under grensen for hva som synes bærekraftig.

HEMIL svar:

Vi mener at argumentet om at nedbemanning vil gjøre HEMIL uholdbart lite er misvisende. Det fremstår snarere som et forsøk på å svekke HEMILs interesser og status som eget institutt. HEMIL er i vekst takket være fire eksternfinansierte stillinger, samtidig som det etter planen skal åpnes for oppbemanning etter 2027. HEMIL viser dermed at vi har evner til å hente inn egen finansiering og sikre at vi også i framtiden vil kunne bestå som et eget institutt.

Det er også viktig å påpeke at flertallet av våre ansatte er yngre, og dermed er det liten sannsynlighet for et dramatisk bortfall av kompetanse de nærmeste årene. Når vi ser på de kommende pensjoneringene, vil kun én person i en 20 %-stilling gå av i løpet av de neste to årene, og i løpet av perioden frem mot 2030 er det kun planlagt at to personer vil fratre (én i 2029, og én i 2030). I tillegg kommer en vitenskapelig ansatt tilbake til instituttet høsten 2027 etter en periode i rektoratet samt forskningstermin.

Med bakgrunn i dette er det vår vurdering at naturlig avgang frem til 2027 ikke utgjør et problem for HEMIL, da vi har en stabil og ung stab som vil kunne møte fremtidens utfordringer. I tillegg har vi allerede tatt initiativ til å gjøre nødvendige justeringer i studieporteføljen, for å sikre et robust fagmiljø. Eksempler på dette er vårt arbeid med å utvikle en videreutdanning innen barnevernsfeltet. Dette viser at HEMIL er i stand til å sikre både bærekraft og videre vekst, og at vi vil kunne fortsette å operere effektivt som et selvstendig institutt.



9. Den foreslåtte modellen vil gi en bedre samlet oversikt over ressurs situasjonen og bedre ressursutnyttelse enn med dagens tre institutter hver for seg.

HEMIL svar:

Dette argumentet fremstår som unøyaktig, da alle tre instituttene allerede har god oversikt over sine ressurser, blant annet fordi instituttene er mindre enheter med en struktur som muliggjør en rettferdig fordeling av oppgaver og ansvar.

Studiedimensjoneringsprosessen har ført til at instituttlederne har jobbet tettere sammen og blitt bedre kjent med hverandres studieprogram og behov. Denne typen samarbeid som ikke krever mye tid eller energi, er det fakultetet trenger. Slik kan vi lære av hverandre og dra nytte av andres positive erfaringer med ulike modeller for undervisning og veiledning.

Sammenslåing av instituttene vil derimot skape et stort og potensielt uhåndterlig institutt, som kan bli vanskelig å administrere. Dette vil sannsynligvis ikke føre til bedre ressursutnyttelse, men snarere til økt kompleksitet og byråkrati. Det er viktig å fokusere på hvordan vi best kan møte studentenes behov i det 21. århundre, og her er det samarbeidet mellom de mindre enhetene som har vist seg mest effektivt.

Konklusjon:

HEMIL stiller seg negativ til en sammenslåing med IKP og IBMP, hovedsakelig av faglige grunner, samt at vi anser de økonomiske gevinstene ved en slik sammenslåing som begrensede. HEMIL er et kostnadseffektivt institutt med lave driftskostnader, solid budsjettstyring og god oversikt over ressursene, og i den nåværende situasjonen fakultetet befinner seg i, mener vi at risikoen for økte kostnader og HMS-belastninger ved en omstrukturering er betydelig. Dersom IKP og IBMP selv ønsker en sammenslåing, stiller HEMIL seg positiv til dette, selv om vi ikke er for en sammenslåing av alle tre instituttene.

Dersom fakultetet av prinsipielle årsaker ikke ønsker å opprettholde mindre institutt, ønsker vi å bli hørt i spørsmålet om hvilken tilhørighet HEMIL skal ha.

HEMIL mener at modell 7 ikke vil løse de utfordringene fakultetet står overfor. Den mangler tilstrekkelig vurdering av nødvendige endringer i struktur og ledelse for et så stort og komplekst institutt, særlig når det gjelder oppfølging av ansatte og administrasjon. Vi vil også påpeke at konsekvensene av sammenslåingen ikke er tilstrekkelig utredet. Det er ikke gjennomført en tilstrekkelig og nødvendig risikoanalyse for HMS-konsekvenser av en sammenslåing for ansatte. En omfattende omstrukturering trolig vil medføre økte kostnader fremfor innsparing. Videre er kompleksiteten i det foreslåtte Årstadvollen-instituttet ikke tilstrekkelig adressert, noe som vil skape betydelige utfordringer for både administrativt og faglig samarbeid på tvers av enheter og studieprogrammer.



Etter HEMILs syn er det ikke sannsynliggjort at modell 7 fører til de ønskede økonomiske og organisatoriske gevinstene skissert i utkastet.

Vedlagt: Innspill fra HEMIL sine studenter.

Med vennlig hilsen

Fungisai Puleng Gwanzura Ottemöller
Instituttleder

Maria Luttges Mathieu
administrasjonssjef

Postadresse

Universitetet i Bergen
Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL)
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542 25

Saksbehandler

Maria Luttges Mathieu
Telefon: 55 58 32 57
Mobil:
E-post: Maria.Luttges@uib.no

Tilsvar til fakultetledelse,

HEMILs fagutvalg ønsker på vegne av studentene ved instituttet å formidle våre tanker rundt den foreslåtte sammenslåingsmodellen (modell 7). Fagutvalgets vurdering er at sammenslåing av HEMIL, IBPM og IKP i tråd med modell 7 vil medføre flere negative enn positive utfall for HEMILs studenter og utdanningsprogram. Modell 7 har stort fokus på fordelene som IBPM og IKP kan få av sammenslåingen, og fagutvalget anerkjenner at det kan være en faglig fordel med sammenslåing for IBPM og IKP knyttet til den tverrfaglige kompetansen og forskningsmiljøet. En slik sammenslåing forespeiler imidlertid ingen fordeler for HEMIL.

HEMIL-studentene har sterk tilhørighet til instituttet og dette har stor betydning for både studentmiljøet og det faglige engasjementet. Utdanningene ved HEMIL har vært preget av lave studenttall, og det har derfor vært viktig å styrke HEMIL-studentene på best mulig måte og fremme studieprogrammene ved instituttet. Gjennom å være et mindre institutt har HEMIL skapt en studentkultur som har bidratt til å skape stor tilhørighet og samhold på tvers av studieprogrammene. Fagutvalget ser at mulige utfall ved sammenslåing for HEMIL er frafall av studenter og da særlig internasjonale, svekking av studieprogrammene ved HEMIL, svekking av forskningsmiljøet, skjevfordeling av ressurser til de ulike masterprogrammene i form av: økonomi, forelesere/ansatte, utvikling av studieprogrammer, prioriteringer av fag, oppfølging av fag, prioriteringer av studenter og studentmiljøer. En av styrkene til HEMIL har også vært det tette samarbeidet mellom forelesere og ansatte i feltet. Dette har bidratt til å styrke og skape godt samarbeid mellom felt og studenter. Fagutvalget er bekymret for at dette vil forsvinne i større grad ved en sammenslåing grunnet delegering av arbeidsoppgaver og større behov for tverrfaglig praksis i stedet for det spesialiserte.

Angående HEMILs internasjonale studenter ser fagutvalget utfordringer knyttet til deres ivaretagelse ved en slik sammenslåing. I dag har de internasjonale studentene tett oppfølging fra instituttet med bakgrunn i den tette dialogen mellom studentene ved HEMIL og instituttledelsen. Under en ny og større instituttledelse frykter vi at oppfølgingen og tilhørigheten blir svekket - slik den ofte også blir for norske studenter på mindre studieprogram under store institutter. En konsekvens av dette kan ofte være høyere strykprosent og frafall. Det er en kjent problemstilling for oss at internasjonale studenter opplever det som utfordrende å få tilhørighet til studier ved UiB og å orientere seg på et stort universitet - og det har derfor vært viktig med god og tett oppfølging fra et mindre institutt som ser og hører alle studentenes behov og perspektiver. En fryktet konsekvens er at HEMIL får færre internasjonale studenter på masterprogrammene grunnet mangel på oppfølging,

dialog og samhold - som vil være et stort tap for studentmiljøet, globale utviklingsperspektiv, utdanningskvalitet og UiB som utdanningsinstitusjon.

Forelesere ved HEMIL har en tverrfaglig kompetanse som gjør det mulig for dem å undervise i emner knyttet til studieprogrammene ved IBPM og IKP. Dette er en styrke for disse studieprogrammene, men studentene ved HEMIL vil ikke nødvendigvis få samme goder i retur. IBMP og IKP tilbyr ingen emner som HEMIL-studenter kan få faglig utbytte av, og masterprogrammene ved HEMIL har heller ikke en reell mulighet til å ta andre emner utover de som er i programplanen for deres respektive masterprogram. Emner i regi av IBMP og IKP er ikke aktuelle for HEMIL-studenter grunnet innhold eller krav om forkunnskaper. Dette styrker fagutvalgets vurdering om at de andre instituttene er de eneste som kan ha utbytte av sammenslåingen.

Fagutvalget ser også utfordringer knyttet til HEMIL-studentenes stemme i studentdemokratiet. Gjennom en sammenslåing vil stemmen til HEMIL-studenter bli svekket mot store studieprogram med flere studenter. Det er grunn til å tro at dette vil svekke studentengasjementet blant studentene ved HEMIL, hvorav det fra før av har vært utfordringer knyttet til å få studenters stemme frem. Videre bekymrer fagutvalget seg for i hvilken grad HEMIL-studenter vil bli representert i et institutt hvor de er i mindretall.

Avslutningsvis ser fagutvalget derfor en større gevinst av å velge modell 1, som i større grad bidrar til å ivareta interessene til HEMIL-studentene og instituttet i sin helhet. Som nevnt tidligere er vår vurdering at modell 7 ikke gjør dette i tilstrekkelig grad. HEMILs fagutvalg håper at dere tar med dere vår tilbakemelding inn i det videre arbeidet og at studentene blir involvert i denne prosessen.

Med hilsen,

Fagutvalget ved HEMIL



Det psykologiske fakultet

Høringssvar fra Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP) - Innspillsrunde om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet

Viser til brev datert 18.12.2024 fra fakultetet til enhetene med frist 15. februar 2025 til å sende kommentarer, synspunkt og innspill for behandling i fakultetsstyret 20. mars 2025.

Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP) har hatt en god prosess på saken, med mulighet for muntlig og skriftlig tilbakemeldinger til instituttledelsen, utvidet allmøte for diskusjon og kommentarer og utkast i felles teams for mulighet til gjennomlesing og kommentarer fra ansatte. Instituttrådet hadde møte 3. februar med vedtak om saken.

Vedlagt er IBMP sitt høringssvar til fakultetet.

Med vennlig hilsen

Frøydís Morken
Instituttleder

Hege Folkedal
administrasjonssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrifter.
This document has been electronically validated and therefore has no handwritten signatures.

IBMP: Høringsuttalelse om ny instituttstruktur

Viser til brev av 18.12.2024 (elements sak 23/12182) fra fakultetet om innspillsrunde om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet. Det følgende er IBMPs svar til innspillsrunden.

Overordnet konklusjon

IBMPs overordnede konklusjon er at vi anerkjenner behovet for å gjøre justeringer i instituttstrukturen ved fakultetet, og at å slå sammen IBMP med ett eller flere andre institutter kan være en del av løsningen på flere av de punktene instituttet opplever som problematiske i dagens situasjon. Instituttet stiller seg derfor positive til en sammenslåing - forutsatt at de utfordringene vi peker på under blir håndtert som del av en eventuell sammenslåingsprosess. Fra vårt perspektiv er det faglig mest nærliggende med en sammenslåing mellom IBMP og IKP, men vi motsetter oss ikke en struktur som også inkluderer HEMIL, dersom dette anses som mest formålstjenlig.

Det er samtidig flere vesentlige utfordringer knyttet til en sammenslåing, som vi mener det er essensielt å finne gode løsninger på i forkant av en eventuell omorganisering. I det følgende vil vi beskrive flere av disse utfordringene. Vi understreker at listen ikke nødvendigvis er uttømmende, og at det må gjennomføres en god planleggingsprosess for eventuelt å sikre en mest mulig sømløs og fredelig sammenslåing av instituttene.

Høringsprosessen ved IBMP

Det ble avholdt et fellesmøte ved IBMP 16.1.25 der høringen var tema. I tillegg har det vært åpnet for muntlige og skriftlige innspill til instituttleder. Flere ansatte har benyttet seg av dette. I etterkant av fellesmøtet utarbeidet instituttleder – i samarbeid med administrasjonssjef og nestleder – et utkast til høringssvar fra instituttet. Dette ble så lagt ut i en felles teamskanal slik at alle ansatte kunne lese og kommentere. Utkastet ble revidert i lys av disse kommentarene, før det så ble gjenstand for diskusjon i instituttrådsmøte 3.2.25, der den endelige versjonen av høringssvaret ble vedtatt.

Et geografisk delt institutt

Saksfremlegget beskriver den foreslåtte løsningen med sammenslåing av IBMP, IKP og HEMIL som «et samlet institutt på Årstadvollen», og tar langt på vei utgangspunkt i geografi som bakenforliggende prinsipp for forslaget. Vi mener at det i denne forbindelse er svært viktig å ikke undervurdere avstanden mellom BB-bygget og Alrek. IBMP er, som kjent, allerede delt mellom disse to byggene i dag, og all erfaring viser at det er en kompliserende faktor både når det gjelder instituttledelse, og når det gjelder å finne samlingspunkter for ansattgruppen. I

fakultetssammenheng har BB-bygget over lang tid tidvis vært opplevd som en slags «satellitt», og vi er svært bekymret for at denne situasjonen vil forsterkes dersom man inngår som del i et større institutt der hoveddelen av de ansatte vil befinne seg på Alrek. Instituttet opplever at saksfremlegget i stor grad underkommuniserer utfordringene ved den geografiske spredningen av instituttet. Ved en sammenslåing er det svært vesentlig at det utarbeides rutiner, mekanismer og samlingspunkter som helt konkret motvirker marginalisering av gruppen som skal ha sine arbeidsplasser på BB og fremmer en felles instituttidentitet. Det er videre nødvendig med høy bevissthet blant instituttledelse og administrasjon for å unngå å forsterke effektene av manglende samlokalisering. Antageligvis vil dette gjøre seg ekstra gjeldende i de tilfellene der administrasjon og ledelse ikke har noen særskilt tilknytning til BB-bygget eller er kjent med arbeidsmiljøene der fra før. Dette kan for eksempel løses gjennom å sikre representasjon fra gruppen på BB-bygget i ledelse, instituttråd og andre aktuelle posisjoner.

I tillegg må det tas høyde for at det vil gå med ekstra tid og ressurser som en direkte følge av denne geografiske spredningen. Det må her legges til at denne geografiske spredningen ikke bare gjelder internt på et nytt storinstitutt, men at det også er noe reisevei til fakultetets hovedbygg i C12, der mange ansatte deltar på ulike møter og seminar – og til andre undervisningsfasiliteter i sentrum der mye av undervisningen foregår. Samlet sett går det uforholdsmessig mye tid bort i forflytning, sammenlignet med de instituttene som har sin virksomhet lokalisert i C12.

Ledelsesstruktur

Det er ikke tydelig i saksfremlegget hvordan man ser for seg at ledergruppen ved et nytt institutt skal være sammensatt og strukturert. IBMP mener det er åpenbart at et så stort institutt (~100 ansatte) vil trenge en utvidet ledergruppe. Nødvendigheten av dette forsterkes av forrige punkt. Vår erfaring med å være et geografisk delt institutt viser at det går med vesentlig både tid og ressurser ut over det man bruker på et institutt der alle ansatte har arbeidsplass i umiddelbar nærhet til hverandre. I saksfremlegget vises det til at for eksempel medarbeidersamtaler kan delegeres, men vi mener at det trengs sterkere ledelsesstrukturer for å kunne ivareta instituttets og de ansattes behov. Det synes ikke forsvarlig at personalansvaret for rundt hundre ansatte skal samles hos én person. Det er en kjent sak at personaloppfølging tar mye tid, og en så stor ansattgruppe vil nødvendigvis bety at det til enhver tid vil pågå en rekke saker med behov for personaloppfølging. I denne sammenhengen ønsker vi også å understreke at et nytt og større institutt vil bli svært komplekst, og dermed kan bli krevende å lede – ikke bare på personalsiden, men også fordi man må drifte to ulike bygg (kontorplaner, varemottak, post, nøkler, tilganger, gjester, verneområder og lignende ansvarsforhold). Gitt at man slår sammen IBMP, IKP og HEMIL, vil det nye instituttet dessuten ha studieprogrammer som spenner fra årsstudiet og bachelor i psykologi, via profesjon, til fem ulike masterprogram. De ulike programmene favner svært forskjellige fagområder, og inkluderer mye praksis innenfor både psykologi og logopedi med både intern- og eksternpraksis. Instituttet

vil i den forbindelse være ansvarlig for driften av hele Psykologisk universitetspoliklinikk, med sine fem seksjoner, og ha ansvar for dyrelab, biolab og elektrofysiologiske labor (dette kommer vi tilbake til nedenfor). Instituttet vil videre ha en rekke større forskningsprosjekter, og mange søknader som skal håndteres. Instituttet vil dessuten ha flere stipendiater innenfor dobbeltkompetanseprogrammet.

I lys av dette mener vi at behovet for en eller annen form for forsterket ledelsesstruktur er åpenbart. Dette vil nødvendigvis kunne virke inn på de økonomiske kalkylene, avhengig av hvordan en slik ledergruppe settes opp og kompenseres – for eksempel i form av redusert undervisning, B-tillegg eller lignende.

Faglige synergier

I saksfremlegget beskrives den foreslåtte løsningen som «faglig løfterik». Etter IBMPs syn er verdien av en strukturell omorganisering, som ikke innebærer samlokalisering, begrenset når det gjelder faglige synergier på forskningssiden. Ansatte ved IBMP samarbeider per i dag med ansatte ved alle de fire andre instituttene, uten at instituttgrensene i nevneverdig grad hindrer dette. Vi stiller oss generelt tvilende til at denne typen omorganisering vil ha noen direkte effekt – positiv eller negativ - på forskningssamarbeidet mellom enhetene.

Vi anerkjenner imidlertid at en organisatorisk sammenslåing kan gjøre faglig samarbeid lettere på undervisningssiden. Eksempelvis ble opprinnelig emnet PSYK140, som i dag driftes av IBMP, startet som et samarbeid mellom IBMP, IKP og HEMIL, nettopp for å kunne kombinere de ulike faglige perspektivene de tre instituttene representerer. Dette samarbeidet har vist seg vanskelig å ivareta over tid, og per nå gis all undervisningen i dette emnet av ansatte på IBMP, selv om det formodentlig er ansatte ved de andre to instituttene som er minst like godt faglig kvalifiserte for deler av tematikken. Et sammenslått institutt vil kunne gjøre reelt faglig samarbeid om emner av denne typen lettere og mer nærliggende.

Det er likevel en kjensgjerning at samarbeidet over tid har vært langt tettere mellom IBMP og IKP enn mellom IBMP og HEMIL. Den faglige avstanden mellom IBMP og HEMIL er større, og selv om det nok finnes potensielle samarbeidspunkter her, kan vi ikke se at forskningssamarbeid her er et viktig argument for en sammenslåing. Slikt samarbeid kan også ivaretas på tvers av instituttgrenser.

Labdrift

IBMP er i dag ansvarlig for dyrelab, biolab og elektrofysiologisk lab. Selv om disse organisatorisk ligger ved IBMP, er de å anse som en fakultetstjeneste, og det er flere ansatte ved de andre instituttene som benytter seg av denne infrastrukturen. Ettersom ansvaret for driften av disse labene i lang tid har ligget ved vårt institutt, ønsker vi å fremheve at denne driften stiller særskilte krav som vil måtte ivaretas også ved et nytt institutt. Forsvarlig labdrift innebærer blant annet at man må dekke en rekke HMS-roller som andre institutter normalt ikke trenger å forholde seg til, samt økonomiske rammer for service på utstyr og øvrig oppgraderingsbehov

gjennom forutsigbare budsjett og langsiktig strategi og planer. Dette må kunne følges opp mellom institutt og fakultet på hensiktsmessige måter som sikrer labdriften. Det er i tillegg behov for en rekke risikovurderinger og sikkerhetsmekanismer, samt opplæring av ansatte i ulikt regelverk. Med utgangspunkt i dagens situasjon vil det i nærmeste fremtid også måtte gjøres en god del strategisk arbeid og beslutninger med tanke på hvordan labdriften skal være i fremtiden. Det er usikkerhet knyttet til særskilt biolab og dyrelab som vil måtte tas opp til drøfting. Med tanke på at disse labene er fakultetstjenester, må beslutninger tas i samråd med fakultetet, men instituttet vil selvsagt ha en sentral rolle i diskusjonene. Dette vil kunne ha konsekvenser for sammensetningen av ledergruppen på nytt institutt, og vil kreve mye av ledere som eventuelt ikke kjenner labdriften fra tidligere. Det øker dessuten kompleksiteten i instituttdriften i betydelig grad, noe som understøtter behovet for en forsterket ledergruppe.

Administrasjon

IBMP er per i dag svært presset når det gjelder administrativt ansatte. Ut over klinikkadministrasjon, har instituttet kun administrasjonssjef (og tekniske stillinger som er knyttet til labor, ikke generell administrasjon). Dette er ikke bærekraftig på verken kort eller lang sikt. Det er ikke automatisk gitt at en sammenslåing mellom noen instituttadministrasjoner vil løse en slik situasjon. Det vil være nødvendig å gjøre en konkret vurdering av hvordan en ny administrasjon skal organiseres med utgangspunkt i årsverk, kompetanse og arbeidsoppgaver i en ny instituttkonstruksjon.

En totalgjennomgang av administrasjonsressurser på hele fakultetet er også nødvendig uavhengig av instituttsammenslåinger eller ikke, også fordi instituttadministrasjonene ikke står for alle administrative arbeidsoppgaver ved fakultetet. Det er heller ikke bare IBMP som opplever utfordringer med tilfeldig nedbemanning og stillingsstopp.

Samtidig er det viktig å løfte fram nødvendigheten av å opprettholde lokal administrasjon i alle bygg (både i BBB og ved Alrek i en sammenslåing som modell 7). Selv om mange oppgaver kan utføres uten å være til stede i bygget, er det også en rekke oppgaver som er direkte knyttet til bygget, og som ikke kan utføres fra andre steder – for eksempel varemottak, bosshåndtering, tilgangskontroll, brannvern etc. Det er altså ikke en realistisk løsning å samle all administrasjon og ledelse på Alrek uten å ta høyde for at det er daglig drift for både ledelse og administrasjon i begge bygg (i tillegg til møter og andre aktiviteter i sentrum). I den situasjonen fakultetet er i arealmessig i dag, med fortetting i mange bygg, må man også ta høyde for at selv om man har en «fast» arbeidsplass i ett bygg er det mange oppgaver som foregår i de andre byggene våre. Videre er det viktig å ivareta et godt arbeidsfellesskap også for den eller de administrativt ansatte som skal ha sin arbeidsplass i BBB (og Alrek).

En svært sentral del av en omorganiseringsprosess vil dermed måtte knytte seg til reorganisering av administrative rutiner og arbeidsoppgaver slik at disse kan utføres på en mer effektiv og ressurseffektiv måte. Dette er en prosess man må regne med å bruke tid på fram mot sammenslåing for å legge best mulig til rette for at man skal kunne oppnå de ønskede resultatene av en slik sammenslåing.

Undervisning

IBMP er enige i at noen sider ved undervisningsadministrasjon og -ledelse kan bli lettere ved å ha et institutt med flere ansatte og mer bredde i kompetansen. Samtidig ønsker vi, som nevnt, å peke på at det nye instituttet vil få en bred undervisningsportefølje, og at dette vil kunne få konsekvenser for sammensetningen av ledergruppen ved instituttet og valg av ledelsesstruktur. Vi ønsker også å påpeke at det uavhengig av en sammenslåing fortsatt vil være en rekke emner der det er behov for samarbeid på tvers av instituttgrenser – da spesielt mot ISP, der det både i dag og i framtiden vil måtte samarbeides om emner og program på både profesjon, BA og MA psykologi, og på årsstudiet i psykologi.

Representasjon

Med et så stort institutt som det som skisseres i forslaget, mener IBMP at det er fare for avstanden mellom den enkelte ansatte og ledelsen ved institutt og fakultet, kan bli vesentlig større enn i dag. Dette må hensyntas i organiseringen av det nye instituttet, og man må tilstrebe å lage strukturer og mekanismer som kan ivareta de ansattes innflytelse. Likeledes kan det være en fordel rent ressursmessig at et nytt institutt ikke trenger å stille like mange personer til ulike råd og utvalg, men dette kan samtidig utgjøre en trussel mot representasjonen. Dette må også ivaretas i prosessen med å organisere og strukturere det nye instituttet. Her bør man for eksempel vurdere om gruppen som har arbeidsplass på BB-bygget bør sikres representasjon i enkelte sentrale organer.

Økonomi

I lys av det vi har trukket fram her, blant annet når det gjelder behovet for styrkede ledelsesstrukturer, synes tabellen over økonomiske innsparinger (s. 14) å være noe optimistisk. Vi synes dessuten det er vanskelig å kjenne igjen tallene som presenteres, og vi stiller derfor spørsmål ved de innsparingsmulighetene som legges fram i tabellen. Det er ikke dermed sagt at en sammenslåing ikke vil representere økonomisk innsparing i en eller annen form, men etter vårt syn er ikke dette godt nok utredet og belyst i saksfremlegget.

Proessen fram mot en eventuell sammenslåing

IBMP ønsker å uttrykke en viss bekymring for selve prosessen fram mot en eventuell sammenslåing. Dette vil nødvendigvis måtte bli en omfattende prosess, både for at man skal kunne adressere punktene vi har tatt opp i dette høringssvaret – og andre faktorer – i tilstrekkelig grad, for at man skal kunne bygge tjenlige strukturer på et

nytt institutt, og for å ivareta de ansatte på en skikkelig måte. Det siste gjelder både dem som må igjennom en formell omstilling, og øvrige ansatte. En slik prosess vil måtte involvere både fakultetsledelsen, ledelsen ved de ulike instituttene og andre ansatte i stor grad, og vil representere mye merarbeid i perioden både før og etter en sammenslåing. Det kan her pekes på at de to øvrige instituttene ved fakultetet kan fortsette med «business as usual». Man bør vurdere tiltak som i noen grad kompenserer for den merbelastningen instituttene på Alrek og BB-bygget vil møte i perioden.

Samtidig opplever vi at den tidsplanen som er skissert for en sammenslåing, med mål om å være reorganisert ved årsskiftet 25/26, er svært knapp for å kunne gjennomføre en så omfattende prosess på en rolig, betryggende og grundig måte. Det må her tas med i betraktning at både dekanatet og instituttledelsen ved to av de involverte instituttene skal skiftes i august 25, noe som uvegerlig vil påvirke denne prosessen. Vi mener derfor det må vurderes om en sammenslåing skal skyves ut til årsskiftet 26/27. Dette mener vi er nødvendig av de årsakene vi har skissert ovenfor, og forsvarlig all den tid vi som tidligere nevnt ikke er overbevist om at sammenslåing først og fremst vil gi store økonomiske besparelser.

Oppsummering

IBMP er enige i at det ikke finnes én begrunnelse som alene er nok til å godtgjøre en sammenslåing, men at flere momenter peker mot at dette likevel kan være fornuftig. IBMP stiller seg derfor positive til en sammenslåing enten med IKP alene, eller med IKP og HEMIL samlet. Premisset for at instituttet kan stille seg bak en slik løsning er at det gjennomføres en god og grundig prosess fram mot en eventuell sammenslåing, der det arbeides systematisk med å få fram de ulike utfordringene en sammenslåing representerer, og med å utvikle gode systemer for å gjøre disse utfordringene så små som mulig.

HØRINGSSVAR: OPTIMAL ENHETSSTRUKTUR – NY MODELL

Psykologisk studentforening (PSF)



*Psykologisk studentforening (PSF) har diskutert forslaget for ny modell på
Hovedstyremøtene.*

Hovedstyret i PSF sitt syn	2
Punktvis oppsummering:	2
Hovedstyrets anbefaling	3

Hovedstyret i PSF sitt syn

Hovedstyret har diskutert den nye modellen (modell 7), samt sammenslåing av institutt som helhet. Vi ser at det kan ha økonomisk gevinst på sikt for fakultetet å slå sammen institutt, og modell 7 vil gi høyere gevinst enn blant annet modell 1. Vi er likevel bekymret over at det ikke er drøftet nok om påvirkningen dette vil ha for studentene, særlig på de mindre studieretningene, samt at det ikke er drøftet noe om økonomisk belastning i en endringsfase.

Vi ser en del fordeler ved modell 7, særlig økonomisk på sikt. Det kan være positivt med større og mer robuste institutt, og det kan være en styrke å få mer faglig samarbeid. For psykologi profesjon er det positivt å samle studieretningen på færre institutt for å ha en god studieprogresjon og gode samarbeid mellom de ulike fagområdene. En sammenslåing kan potensielt skape mer nærhet til instituttet for profesjonsstudiet og andre studieretninger som i dag ikke har så mye tilknytning til et institutt. Den kan også potensielt gjøre at HEMIL studentene får en tettere tilknytning til fakultetet.

Hovedstyret har likevel en del bekymringer knyttet til en sammenslåingsprosess. Vi er bekymret for at de mindre studieretningene på det foreslåtte instituttet vil havne i skyggen til profesjon, og at det vil fremkomme i bl.a. studentmedvirkningen på instituttnivå. Vi ser allerede en trend til at det er vanskelig å få bl.a. HEMIL studenter til å ta verv som ikke er direkte knyttet til deres institutt, og vi er bekymret for at studentmedvirkningen vil bli mer skeivfordelt på et større institutt.

Hovedstyret skulle også gjerne ha sett en økonomisk plan for en slik sammenslåing. Selv om det kan ha gevinst på lang sikt, er vi bekymret for økonomien de neste årene. En sammenslåing av institutt vil sannsynligvis kreve store økonomiske ressurser, vi ønsker å se en utredning av hvor mye vil det koste og hvilke poster er det planlagt å kutte ned på for å få råd til dette prosjektet? Enda større kutt, selv bare i noen få år, vil kunne ha store konsekvenser for studentene på fakultetet.

Fagutvalget for HEMIL er også kritiske til en sammenslåing, da de er bekymret for at de vil miste den gode kontakten de har med sitt institutt. Studentene på HEMIL har i dag en sterk tilhørighet til sitt institutt og ser at en sammenslåing av institutt kan bryte ned den kommunikasjonen som er i dag.

Punktvis oppsummering:

Fordeler:

- **Økonomisk gevinst på sikt:** Modell 7 gir potensielt høyere økonomisk gevinst, noe fakultetet trenger
- **Større og mer robuste institutter:** Sammenslåing kan føre til sterkere fagmiljøer og mer faglig samarbeid.
- **Bedre studieprogresjon og samarbeid for Profesjon:** For psykologi profesjon kan samling på færre institutter styrke studieprogresjonen og samarbeidet mellom fagområder.
- **Nærhet til instituttet:** Profesjonsstudenter og studenter fra andre studieretninger kan få tettere tilknytning til instituttet.
- **Mulig bedre tilhørighet for HEMIL-studenter:** Sammenslåingen kan potensielt gi HEMIL-studentene en sterkere tilknytning til fakultetet.

Ulemper:

- **Mindre studieretninger i skyggen:** Bekymring for at mindre studieretninger vil bli oversett til fordel for større som profesjonsstudiet, og at de kan ende opp med redusert innflytelse og færre ressurser.
- **Svekket studentmedvirkning:** Bekymring for at studentmedvirkningen blir skeivfordelt og svekket.
- **Manglende økonomisk plan:** Ingen tydelig plan for økonomien i endringsfasen, med bekymring for høye kostnader og kutt som kan ramme studentene.
- **Kortvarige økonomiske utfordringer:** Mulighet for betydelige økonomiske belastninger i en sammenslåingsprosess.
- **Tap av institutt-tilhørighet:** HEMIL-studentene frykter å miste den tette kontakten og gode kommunikasjonen de har med sitt nåværende institutt.

Hovedstyrets anbefaling

Hovedstyret kommer med en oppfordring til fakultetet: Hovedstyret ønsker å vite hvordan sammenslåinger vil påvirke studenter og etterspør at det gjøres en kartlegging av dette. Hovedstyret etterspør også et forslag til hvordan å opprettholde studentrepresentasjon, kommunikasjon og studentmedvirkning ved nedleggelse av råd og utvalg. I tillegg ønsker hovedstyret at det utarbeides en økonomisk plan for sammenslåingsprosjektet, hvor det står presisert hvor eventuelle ressurser skal hentes fra og om det vil føre til større kutt de neste årene.

Vi anbefaler at det undersøkes nærmere hvordan en sammenslåing vil påvirke de mindre studieretningene, ettersom det er de som vil bli mest påvirket av en sammenslåing. Hovedstyret ønsker også økt studentmedvirkning fra de aktuelle studieretningene gjennom denne prosessen, både før og etter en sammenslåing, for å sikre at også studentenes HMS blir tatt hensyn til.

Hovedstyret ønsker at det også ses på igjen om modell 1 kan være mer gunstig, da den har mange av de samme fordelene som modell 7, men ikke like mange av ulempene slik vi ser det.

Høringsuttalelse fra fakultetsadministrasjonen om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet

Bakgrunn

Seksjonene i fakultetsadministrasjonen har gått gjennom saken og utarbeidet skriftlige innspill til høringsuttalelsen. I tillegg har vi hatt et fellesmøte hvor saken ble diskutert.

Om forslaget til ny instituttstruktur

Fakultetsadministrasjonen er positive til en organisasjonsendring, slik den er beskrevet i fakultetsstyresaken som «Modell 7».

Overordnet sett, er det nyttig å komme i gang med en organisasjonsendring som fakultetet selv har initiert og utarbeidet, i stedet for at UiB iverksetter endringer ved fakultetet senere – tvunget frem av den økonomiske situasjonen. Med denne endringen, viser vi at vi tar den økonomiske situasjonen som fakultetet er i, på alvor.

Robuste institutter

Ved å innføre Modell 7, vurderer vi at fakultetet vil ha mer robuste institutter. Det vil bli lettere å fordele undervisnings- og sensurressurser på tvers av emner, og det vil bli mindre sårbare institutt- og klinikkadministrasjoner. Dette er spesielt viktig nå for å motvirke uheldige effekter av tilfeldige avganger og stillingsstopp, men også i en normalsituasjon i forbindelse med sykefravær o.l. Det nye instituttet på Årstadvollen, blir et middels stort UiB-institutt, og vi ser det ikke som hensiktsmessig å ha et nytt formelt ledernivå for å drifte dette. Forslaget i styresaken om å delegere medarbeidersamtaler, kan være et godt tiltak for å avlaste instituttleder.

Samling av studieprogram

Vi ser det som positivt å samle profesjonsstudiet i psykologi på færre institutter, både med tanke på at det blir enklere å utvikle programmet, og ha kontroll på studiekvalitet, arbeidsbelastning, progresjon og ressursbruk. Det samme gjelder samordning av klinikkdrift og administrasjon av studieprogrammet for øvrig.

Bedre ressursutnyttelse

Med en tre institutt-modell, vil det bli færre instituttledere og stedfortredere, og det vil bli bruk for færre representanter i undervisningsutvalg og andre råd/utvalg. Dermed blir det frigitt mer tid til forskning, undervisning og formidling – noe som er viktig både med tanke på fakultetets strategi og med tanke på tilfeldige avganger og stillingsstopp. Flere ressurser tilgjengelig til undervisning, muliggjør en raskere tilpasning ved endringer, og gjør også at det er mindre behov for å hente inn eksterne undervisere. I tillegg til tid, vil det også være noe penger å spare på lederlønninger. Ved innføring av Modell 7, vil det bli frigitt administrative ressurser ved instituttene ved at to administrasjonssjefer kan omdisponeres til andre viktige støttefunksjoner. Her vil vi påpeke at dette må gjøres etter grundige og skikkelige prosesser.

ABE-reformen (avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen) ble innført av Solberg-regjeringen fra og med budsjettåret 2015. I løpet av en 8-årsperiode (2015-2022) har dette medført et kutt for fakultetet på til sammen 9 millioner kroner. Både fakultetet sin nåværende og forrige strategiplan sier at ett av kriteriene man skal se på når det gjelder instituttstruktur, er at vi må ha en kostnadseffektiv og bærekraftig drift. Vi mener at færre institutter vil kunne medvirke til å kunne innfri dette kravet. Fafo gjennomførte høsten 2019 en undersøkelse av ABE-reformen. De fant at det mest brukte tiltaket for å håndtere ABE-reformen i statlige virksomheter, var å la være å erstatte ansatte som går av med pensjon eller slutter i stillingen (ansettelsesstopp og færre

ansatte). Et annet mye brukt tiltak var omorganisering. Fakultetet har alt innført stillingsstopp, og for å klare ytterligere innsparinger vil forenklinger i instituttstrukturen være et mulig grep.

Fakultetsadministrasjon

Ved Modell 7 kan det være en mulighet for noe utflytting av administrasjonen, men dette må tas stilling til gjennom grundige prosesser. Det er flere av seksjonene som er små, og som ikke kan deles opp mellom institutter, sentre og fakultetsadministrasjon. For å kunne yte best mulig service ute i miljøene, er det også viktig å ha gode og robuste administrative fagmiljø. Flere av oppgavene er i tillegg institutt/senter-overgripende og må dermed holdes på sentralt nivå. Det vil dermed fremdeles være behov for funksjoner i en sentral fakultetsadministrasjon fremover.

Oppsummering

I høringen av komiteens rapport våren 2024 var fakultetsadministrasjonen og PSF alene om å støtte to-instituttmodellen (Modell 6). Fakultetsadministrasjonen mener at den foreslåtte Modell 7 med tre institutter er et godt alternativ, som kan anbefales.

Ved å innføre Modell 7 viser vi som nevnt at vi tar den økonomiske situasjonen vi er i på alvor. Det blir skapt mer robuste fagmiljøer og administrasjon på instituttene, og vi får en organisatorisk samlet klinikk. Profesjonsutdanningen blir samlet på færre hender, som gjør det enklere å drifte og administrere. Flere kan bruke mer tid på forskning, undervisning og formidling, og vi får en bedre og mer effektiv ressursbruk. Samtidig er det i denne modellen, slik det fremgår av styresaken, få konkrete endringer for de aller fleste ansatte. Det er få ansatte som må flytte og ingen fagmiljø som må brytes opp. Den største endringen vil være for de tre administrasjonssjefene, og de må ivaretas gjennom gode prosesser.

Fakultetsadministrasjonen mener det er på tide å komme i gang med den foreslåtte organisasjonsendringen så snart som mulig. Dersom dette ikke blir vedtatt nå, vil det trolig ikke skje noe med organisasjonsstrukturen på lang tid fremover. Dette vil være demoraliserende for mange ansatte som har forventet en omorganiseringsprosess i svært mange år.

Et evt. alternativ der minst mulig endring blir foreslått, gjennom at komiteens Modell 1 (Fire institutter – et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi (samle IBMP og IKP, de andre urørt) vil heller ikke være optimalt, og denne modellen vil paradoksalt føre til at det minste og mest sårbare instituttet skjermes, og i tillegg stenger for samlokalisering av et IBMP/IKP-institutt.



Til

Det psykologiske fakultet

Universitetet i Bergen

Bergen, 13.02.2025

Høringssvar - Fakultetsledelsens forslag til tjenlig instituttstruktur.

Vi takker for muligheten til å gi våre innspill i denne viktige saken. Institutt for klinisk psykologi (IKP) har behandlet fakultetets forslag til ny instituttstruktur gjennom diskusjoner med vitenskapelig og administrativt ansatte på allmøter og i instituttråd. Vi har denne gangen også gjennomført en spørreundersøkelse blant de ansatte (se vedlegg). Dette høringssvaret er behandlet og enstemmig vedtatt i Instituttrådet for IKP, 13.02.2025.

Hovedkonklusjon

IKP kan ikke se at hverken IKP, IBMP eller HEMIL vil være tjent med den foreslåtte sammenslåingen. Tvert imot er det vår vurdering at et slikt institutt vil være en trussel for det fagmiljøet, arbeidsmiljøet og ansvarsoppgavene vi har i dag.

Gitt fakultetets nåværende situasjon, med betydelige økonomiske og strukturelle utfordringer, vurderer IKP at en krevende og usikker sammenslåingsprosess av IKP, IBMP og HEMIL vil være forhastet og utilstrekkelig som en løsning på de strukturelle utfordringene. Vi erkjenner at fakultetet bør ta grep, men dette bør gjøres basert på et betydelig bedre beslutningsgrunnlag enn det som er presentert i denne saken.

Dersom fakultetsstyret mener at vi, basert på økonomiske og strukturelle forhold, må vedta endringer nå, mener IKP at det eneste riktige vil være å gå for en to-institutt-løsning. IKP mener da at den mest optimale modellen er den som ble foreslått av arbeidsgruppen (sammenslåing av HEMIL og IPED, og av ISP, IBMP og IKP). Subsidiært en geografisk modell der IPED og ISP slås sammen (Sentrums institutt) og HEMIL, IKP og IBMP (Årstad institutt).

Vi vil under kort gi en oppsummering av resultatene fra spørreundersøkelsen blant ansatte ved IKP og deretter gi noen mer utfyllende kommentarer. Vi viser også til vårt høringssvar til arbeidsgruppens innstilling.

Spørreundersøkelsen

Undersøkelsen ble besvart av 26 ansatte, fordelt på 16 faste vitenskapelig ansatte, 4 faste administrativt ansatte og 5 i midlertidige stillinger. Dette utgjør en svarprosent på 89 % av faste vitenskapelig ansatte, 80 % av administrativt ansatte og 50 % midlertidig ansatte. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser tydelig motstand til den foreslåtte modellen for sammenslåing

Spørsmål 1:

Følgende spørsmål ble stilt:

«Jeg støtter den foreslåtte modellen (modell 7) som innebærer sammenslåing mellom IBMP, HEMIL og IKP.»

25 av de 26 som svarte støttet ikke modell 7. En ansatt svarte «Vet ikke» på om han/hun støttet modellen.

Begrunnelser for svarene:

Tilbakemeldingene kan hovedsakelig kategoriseres i seks områder:

1. **Økonomisk usikkerhet** – ingen tydelig dokumentasjon av innsparinger.
2. **Faglig svak begrunnelse** – lite synergier og stort sprik mellom fagmiljøene.
3. **Administrativ kompleksitet** – uklart hvordan instituttet skal ledes.
4. **Dårlig forankret beslutningsprosess** – manglende involvering av ansatte.
5. **Arbeidsmiljø og trivsel** – frykt for svekket fellesskap og økt stress.
6. **Geografisk spredning** – praktiske utfordringer med samarbeid og ledelse.

Spørsmål 2:

«På allmøtet 6.2.2025 ble det diskutert forskjellige 2-institutt løsninger. Hvis vi likevel må slås sammen med andre institutt av økonomiske grunner, hvilken av disse to modellene ville du støttet mest?»

Her fikk de ansatte valget mellom modell 6, som ble opprinnelig anbefalt av arbeidsgruppen tidligere, samt en 'geografisk modell', der instituttene samles basert på geografisk beliggenhet. Det var 21 respondenter som ønsket arbeidsgruppens modell 6 (84 %) og 4 respondenter som ønsket en alternativ geografisk modell (16 %).

Hovedargumenter for modell 6

Respondentene fremhevet følgende momenter:

1. **Faglig begrunnelse** – Modell 6 gir en mer faglig fundert struktur enn den geografiske modellen.
2. **Bedre undervisningskoordinering** – Profesjonsutdanningen i psykologi samles under ett institutt, noe som kan styrke kvalitet og samarbeid.
3. **Støtte fra tidligere arbeidsgruppe** – En bredt sammensatt arbeidsgruppe anbefalte denne modellen tidligere, og beslutningen om å se bort fra dette oppfattes som et udemokratisk brudd på forespeilet beslutningsprosess.
4. **Økonomiske vurderinger** – Hvis økonomiske hensyn er avgjørende, vil en to-institutts-modell gi større besparelser enn kun å slå sammen tre institutter.

Av de fire respondentene som støttet den geografiske modellen, fremhevet tre at alle institutter bør bidra aktivt til en mer bærekraftig enhetsstruktur. De påpekte også at en løsning med to institutter vil flytte mer ansvar og ressurser nærmere fakultetets kjerneoppgaver.

Andre kommentarer

Seks respondenter ga ytterligere kommentarer som kan oppsummeres i fire punkter:

1. **Manglende demokratisk prosess** – Beslutningsgrunnlaget er svakt og ansatte er ikke tilstrekkelig involvert
2. **Uklare mål og gevinster** – Det mangler konsekvensutredning og konkret begrunnelse.
3. **Dårlig timing** – Den økonomiske situasjonen ved fakultetet gjør det risikabelt å gjennomføre en stor omorganisering nå.
4. **Støtte til geografisk modell ved økonomiske behov** – Hvis økonomi er hovedfokus, mener enkelte at en geografisk modell med to institutter er mest hensiktsmessig

Noen utdypende merknader fra IKP

Faglige vurderinger

Et institutt bør være mer enn en administrativ overbygning - det må fungere som en reell faglig enhet med beslektede disipliner som kan styrke hverandre. En sammenslåing av IKP, IBMP og HEMIL vil skape et institutt med et svært bredt faglig spenn. Avstanden mellom eksempelvis FMRI-forskningen ved IBMP og global utviklingsforskning ved HEMIL representerer fundamentalt ulike fagtradisjoner, metoder og fagspråk. Instituttet vil få store og svært ulike fagmiljøer knyttet til laboratorium, pasientarbeid og til en svært bred undervisningsportefølje.

Etter IKP sin vurdering vil de mulige synergieffektene som beskrives av fakultetsledelsen like gjerne kunne skje ved dagens struktur. Likeledes vil bruk av undervisningsressurser og etablering av emner på tvers av institutter og programmer i de kommende årene være en nødvendighet som alle institutter må forholde seg til (Jfr. blant annet Studiedimensjoneringsprosjektet).

Praktiske, administrative og økonomiske utfordringer

Den foreslåtte tre-institutt løsning reiser flere praktiske utfordringer:

Økonomiske konsekvenser: De mulige økonomiske gevinstene gjennom frigitte tidsressurser og innsparing er mangelfullt utredet. Beregningene fremstår på flere punkter som misvisende. En to-institutt-modell vil øke besparelsen med ytterligere 66 % sammenlignet med modell 7. Gitt fakultetets økonomiske situasjon vil sammenslåinger som også innbefatter Institutt for samfunnspsykologi (ISP) og Institutt for pedagogikk (IPED) gi vesentlige gevinster både når det gjelder økonomi, struktur og administrasjon.

Geografisk spredning: Lokalisering i to ulike bygg, med ca. 20 min gangtid mellom bygningene, vil vanskeliggjøre den daglige faglige og administrative interaksjonen, skape praktiske hindre for felles møteplasser og medføre betydelig utfordringer knyttet til daglig ledelse og nærhet mellom ledere og ansatte. Den geografiske spredningen, størrelsen, kompleksiteten i fagområder og infrastruktur vil kreve undergrupper for forskning, undervisning og medvirkning. Medarbeideroppfølging må også avklares. Ifølge UiB sine retningslinjer skal en leder i utgangspunktet ikke ha oppfølgingsansvar for mer enn 25-30 personer. Det er derfor en vesentlig utfordring at saksutredningen ikke tematiserer hvordan det nye instituttet skal organiseres og ledes. En plan for organisering av det nye instituttet må på plass og ressurser må settes av til dette, uavhengig av om man kaller det «et fjerde styringsnivå» eller ikke. Dette er bl.a. gjort ved IGS, Medfak.

Liten administrativ effektiviseringsgevinst: Den administrative gevinsten ved den foreslåtte instituttsammenslåingen kan være mindre enn den kan synes ved første øyekast. Flere administrative stillinger er bundet til spesifikke funksjoner, særlig knyttet til klinikk.

Ressursbruk: En sammenslåingsprosess vil kreve betydelige økonomiske-, tids- og ikke minst menneskelige ressurser i en periode hvor fakultetet allerede er i en svært krevende situasjon. Mange ansatte kjenner på stor usikkerhet knyttet til hvordan vi skal kunne levere den kvaliteten i forskning og undervisning som forventes. Å endre veletablerte møteplasser, strukturer og muligheter for medvirkning i en slik fase vil medføre ytterligere HMS-risiko.

Prosessuelle bemerkninger

IKP påpeker at prosessen frem mot dagens forslag har vært utilfredsstillende. At tidligere høringssvar spriker er ikke et tilstrekkelig argument for å forkaste de foreliggende forslagene og presentere en helt ny modell. Omfattende ressurser er lagt ned i en prosess som har resultert i et forslag som mangler forankring i det foregående arbeidet og hos de berørte instituttene.

Det er utfordrende å gi tydelige svar i denne høringsrunden da premissene fortsatt ikke er avklart: Er forslaget en sammenslåing av de tre instituttene som helhet; av IKP, IBMP og deler av HEMIL; eller er forslaget at det overlates til HEMIL selv å velge instituttforankring? (Ref s. 1 i vedlegg 1 til fakultetsledelsens forslag).

Vi påpeker også et mangelfullt beslutningsgrunnlag, da fakultetet ikke gir en samlet oversikt over inntjening og utgifter for de ulike studieprogrammene ved de eksisterende instituttene, og hvilke økonomiske konsekvenser dette vil ha for de eventuelle nye instituttene.

Konklusjon

IKP anbefaler at fakultetet:

- Utreder grundigere de praktiske og økonomiske konsekvensene av ulike modeller
- Sikrer en tydeligere beskrivelse av oppgave- og ressursfordelingen i en ny struktur
- Etablerer gode rammer for faglig samarbeid på tvers av instituttgrenser der dette er naturlig.

En sammenslåing av IKP, IBMP og eventuelt HEMIL vil gi begrenset effekt, mens ansatte og fagmiljøene ved de tre eksisterende enhetene vil måtte bære alle byrdene.

Dersom fakultetsstyret finner at det må gjøres endringer i enhetsstrukturen nå, vil det etter IKP sin vurdering være mest hensiktsmessig å etablere to institutter og overføre ressurser og ansvar fra fakultetsadministrasjonen til de to instituttene. IKP foretrekker en faglig 2-instituttmodell (modell 6), slik som arbeidsgruppen konkluderte med. Subsidiært mener vi at en 2-instituttmodell basert på geografi, vil gi betydelig større økonomisk innsparing enn den foreslåtte modell 7.

På vegne av Instituttrådet ved IKP,



Instituttleder IKP

Vedlegg 1.

Rapport: Spørreundersøkelse om instituttsammenslåing

1. Innledning

Denne rapporten oppsummerer resultatene fra spørreundersøkelsen om instituttsammenslåing på IKP. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden mellom 6.2.2025 klokken 13.00 til 10.2.2025 klokken 12.00.

Det var totalt 26 svar fordelt på 16 faste vitenskapelig ansatte, 4 faste administrativt ansatte og 5 i midlertidige stillinger. Dette utgjør en svarprosent på 89 % av faste vitenskapelig ansatte, 80 % av administrativt ansatte og 50 % midlertidig ansatte

2. Resultat

Støtte for Modell 7

Følgende spørsmål ble stilt:

Jeg støtter den foreslåtte modellen (modell 7) som innebærer sammenslåing mellom IBMP, HEMIL og IKP.

Ingen av de spurte støttet modell 7. Tjuefem (N=25) støttet ikke modell 7. En ansatt (N=1) svarte «Vet ikke» på om han/hun støttet modell 7.

Begrunnelser for svarene:

Etter en gjennomgang av begrunnelsene for svarene til deltakerne, er det flere gjentakende argumenter og temaer som preger tilbakemeldingene. De kan hovedsakelig kategoriseres i seks områder:

- **Økonomisk usikkerhet** – ingen tydelig dokumentasjon av innsparinger.
- **Faglig svak begrunnelse** – lite synergier og stort sprik mellom fagmiljøene.
- **Administrativ kompleksitet** – uklart hvordan instituttet skal ledes.
- **Dårlig forankret beslutningsprosess** – manglende involvering av ansatte.
- **Arbeidsmiljø og trivsel** – frykt for svekket fellesskap og økt stress.
- **Geografisk spredning** – praktiske utfordringer med samarbeid og ledelse.

Støtte for Modell 6 eller Geografisk modell

Følgende spørsmål ble stilt:

På allmøtet 6.2.2025 ble det diskutert forskjellige 2-institutt løsninger. Hvis vi likevel må slås sammen med andre institutt av økonomiske grunner, hvilken av disse to modellene ville du støttet mest?

Det var 21 personer som ønsket modell 6 (84 %) og 4 personer som ønsket en geografisk modell (16 %).

En sammenfatning av begrunnelsene for å ønske modell 6, ble følgende tema tatt opp av flere:

- **Faglig begrunnelse** – Modell 6 gir en mer faglig fundert struktur enn den geografiske modellen.
- **Bedre undervisningskoordinering** – Profesjonsutdanningen i psykologi samles under ett institutt, noe som kan styrke kvalitet og samarbeid.
- **Støtte fra tidligere arbeidsgruppe** – En bredt sammensatt arbeidsgruppe anbefalte denne modellen tidligere, og beslutningen om å se bort fra dette oppfattes som udemokratisk.
- **Økonomiske vurderinger** – Hvis økonomiske hensyn er avgjørende, vil en to-institutts-modell gi større besparelser enn å slå sammen tre institutter.

Tre av de fire som støttet den geografiske modellen gav begrunnelse for dette. Det ble nevnt at alle institutter bør bli berørt av en sammenslåing.

Andre kommentarer

Deltakerne fikk også muligheten til å legge inn andre kommentarer på slutten av undersøkelsen. Her var det seks personer som svarte. Disse kommentarene kan oppsummeres med fire punkter:

- **Manglende demokratisk prosess** – Flere mener beslutningen er tatt på et svakt grunnlag og at ansatte ikke har blitt tilstrekkelig involvert.
- **Uklare mål og gevinster** – Respondentene etterlyser en tydeligere konsekvensutredning og en konkret begrunnelse for sammenslåingen.
- **Dårlig timing** – Den økonomiske situasjonen ved fakultetet gjør det risikabelt å gjennomføre en stor omorganisering nå.
- **Støtte til geografisk modell ved økonomiske behov** – Hvis økonomi er hovedfokus, mener enkelte at en geografisk modell med to institutter gir mest mening.

2. Avslutning og konklusjon

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser tydelig motstand til den foreslåtte modellen for sammenslåing (Modell 7). Ingen av respondentene støttet denne løsningen, og de gjennomgående begrunnelsene peker på økonomisk usikkerhet, administrativ kompleksitet, faglige svakheter, dårlig forankret beslutningsprosess, geografiske utfordringer og negative konsekvenser for arbeidsmiljø og trivsel.

Flertallet av respondentene (84 %) støttet i stedet Modell 6 dersom en sammenslåing skulle gjennomføres. Begrunnelsene for denne preferansen vektla faglige argumenter, bedre undervisningskoordinering, støtte fra tidligere arbeidsgrupper og økonomiske hensyn. En mindre andel (16 %) støttet den geografiske modellen, primært med argumentet om at alle institutter bør behandles likt i en eventuell sammenslåingsprosess.

Flere respondenter uttrykte i tillegg bekymring for den manglende demokratiske forankringen av beslutningsprosessen, uklare mål og gevinster, samt dårlig timing gitt den økonomiske situasjonen ved fakultetet.

Samlet sett viser undersøkelsen at det er sterk motstand mot Modell 7 og en tydelig preferanse for en faglig begrunnet sammenslåing dersom en strukturendring er nødvendig.

Videre peker flere på behovet for mer åpenhet, forankring og en grundigere konsekvensutredning før en endelig beslutning fattes.



Det psykologiske fakultet

Dato
14.02.2025

**Tilbakemelding fra vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet
om ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet**

Viser til brev fra fakultetet datert 18.12.2024 der også vernetjenesten som høringsinstans bes om tilbakemelding innen 15.02.2025 på **ny modell for tjenlig instituttstruktur ved Det psykologiske fakultet**.

I nettverksmøte ved Det psykologiske fakultet, avholdt 28.01.2025, var verneombudenes tilbakemeldinger til høringen hovedtema. Her deltok verneombud fra fakultetssekretariatet, SLATE og SfK, samt alle instituttene bortsett fra IPED. Universitetets varahovedverneombud Ann-Elise Jordal var også invitert og deltok i diskusjonen. Hovedverneombudet ved Det psykologiske fakultet har utarbeidet høringsuttalelsen basert på diskusjoner i møtet og tilbakemeldinger i etterkant fra verneombudene ved fakultet.

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Fokuset til vernetjenesten er at arbeidsmiljøet blir ivaretatt før, under og etter eventuelle endringer av instituttstruktur. I høringsuttalelsen vil vi derfor belyse prosessen og viktige aspekter for arbeidsmiljøet.

Ved endringsprosesser er informasjon og medvirkning to viktige faktorer for å lykkes i endringsarbeidet og for å ivareta de ansatte. Det har vært stort fokus på informasjon og medvirkning fra prosessen startet. Det har vært positivt med løypemeldinger på epost og nyhetsbrev, nettside for prosessen og at jevnlig allmøter er avholdt. Flere verneombud melder allikevel at ansatte ikke opplever reell medvirkning og de opplever ikke å ha fått nok informasjon om mulige løsninger for utfordringer man ser for arbeidsmiljøet ved en sammenslåing. Det har også vært en opplevelse av at utfordringene blir bagatellisert og at det henvises til at man skal finne løsninger på utfordringer senere i prosessen. Uklarheten skaper usikkerhet og uro blant de ansatte ved flere enheter.

I gjeldende Omstillingsavtale for Universitetet i Bergen står det følgende om risikovurdering: «Dersom en av partene mener det er nødvendig for å redusere uheldige konsekvenser ved omstillingen skal det gjennomføres en risikovurdering i planleggingsfasen. Risikovurderingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, inklusive verneombud.» Vernetjenesten har tidligere spilt inn at det burde vært gjort en risikovurdering allerede i planleggingsfasen av den pågående prosessen. I nettverksmøtet for verneombudene ble det tatt opp at man savner en slik risikovurdering.

Ved en risikovurdering er målet å kartlegge uheldige konsekvenser ved endringen, og foreslå tiltak for å redusere eller forhindre de uheldige konsekvensene, og slik kunne ta en kunnskapsbasert avgjørelse. Verneombudene etterlyser helt konkret en kunnskapsbasert tilnærming, da med et spesielt fokus på hvilke tiltak som kan settes i gang for å fremme gode arbeidsmiljø før, under og etter eventuelle endringer i instituttstrukturen.

Vernetjenesten har fått innspill fra både vitenskapelig ansatte og teknisk/administrativt ansatte at det er krevende og belastende med langvarige og mange prosesser som foregår samtidig, i tillegg til den daglige driften av kjernevirksomheten. Det er allerede stor belastning på de ansatte i forhold til de andre pågående prosessene, så en endring i instituttstruktur er og blir enda en belastning for de ansatte. Det er viktig å sette av ressursene det krever å gjennomgå prosessen på en god måte dersom det blir vedtatt å gjøre en endring i instituttstruktur. Vernetjenesten ser at den geografiske spredningen av fakultetet i stor grad har betydning for arbeidsmiljøet. En organisatorisk sammenslåing av instituttene på Årstadvollen gir en til dels mer geografisk samlet enhet. Verneombudene påpeker at det er viktig å anerkjenne at det er stor avstand mellom Alrek og BB-bygget. Å være et institutt delt på to bygg vil, som komiteen for optimal enhetsstruktur påpekte i rapporten ved andre modeller, kunne føre til utfordringer for ledelse, samarbeid og medvirkning, og vil være krevende for arbeidsmiljøet. Dette er utfordringer som verneombudene samlet sett oppfordrer til at adresseres og at man i felleskap må finne gode løsninger for å redusere uheldige konsekvenser.

Verneombudene påpekte at profesjonsutdanningen i psykologi vil fortsatt være delt mellom institutter uansett om man vedtar ny modell eller ingen endring i struktur. Verneombudene ser at arbeidsmiljømessig vil ressursfordeling være en mulig utfordring, og oppfordrer derfor til at det må jobbes med å finne tiltak for å løse utfordringene med ressursdeling mellom enheter ved fakultet, uansett valg av struktur.

Dersom det ikke skulle bli en endring i instituttstruktur er det kritisk at utfordringer knyttet til administrasjon ved fakultetet løses, både på kort og på lengre sikt. Den økonomiske situasjonen med stillingsstopp har gått hardt utover administrasjonen i flere miljøer, og det har rammet ulikt. Som påpekt i høringsrunden i mai 2024 vil en gjennomgang av arbeidsoppgaver som utføres ved fakultetet være svært viktig å gjennomføre i nærmeste fremtid. Det er viktig for avklaring og ressursdeling i administrasjonen på fakultetet, men det er også viktig for effektivisering og avklaring av ansvarsområder som blant annet ligger i skjæringspunktet mellom vitenskapelig og administrativ linje.

Verneombudene påpeker at ved en sammenslåing er ledelse et av usikkerhetsmomentene som skaper bekymring. Det nye instituttet vil bli et stort institutt med mange ansatte å følge opp for en leder, med en stor bredde i undervisning og forskning. Oppfølgingen innebærer ikke bare medarbeidersamtaler, men i tillegg blant annet oppfølging av ansatte ved sykemelding, tilrettelegging, arbeidsbelastning, ressursfordeling og andre daglige oppfølginger. Det systematiske HMS-arbeidet fordrer at det må legges en plan for hvordan man skal arbeide med HMS og arbeidsmiljø, og sikre ansattmedvirkning. Det må være klart for alle ansatte hvem som er deres lederlinje, og hvem som har personalansvar for den enkelte ansatte.

Dersom det skulle bli en omorganisering til færre institutt er det viktig å ivareta den enkelte ansatte, både de som kommer i omstilling og andre som i ulik grad blir berørt av endringen. UiB sin omstillingsavtale gir bestemte rammer som må følges. Det vil være viktig for alle

ansatte at det er en tidsplan for de forskjellige stegene videre i prosessen som også inneholder en informasjonsplan, plan for medvirkning (for den enkelte ansatte eller gjennom verneombud eller tillitsvalgte) og utvikling av en bemanningsplan.

På vegne av vernetjenesten ved Det psykologiske fakultet,

Anne Marie Rød
Hovedverneombud
Det psykologiske fakultet