

Instituttsammenslåing møte med T/A på IKP/IBMP

Status og tidsplan



Oppstart av prosess: Optimal enhetsstruktur

Strategiplanen (vedtatt mai 2023)

*«... 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».*

S 75/23 Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - åpning av prosess

Vedtak:

Med utgangspunkt i diskusjonen i fakultetsstyret bes fakultetsledelsen om å forberede en sak til neste fakultetsstyremøte med **forslag til mandat og sammensetning av komité for å utrede forslag til optimal enhetsstruktur** med færre enheter ved Det psykologiske fakultetet.



Det nye dekanatets vurdering

- Ikke sikre holdepunkter for sammenslåing som grep for å redusere økonomisk underskudd for fakultetet
- Studentene blir berørt i liten grad av sammenslåing, nøytralt
- Instituttperspektiv:
 - Stillingsstopp: Færre til å ivareta institutt-forpliktelser, større institutt avser mindre andel ressurser til instituttdrift, relativt til mindre institutt
 - Faglige gevinster bla koordinering av undervisning, forskningssamarbeid
 - Bedre balanse mellom institutter ved fakultetet
- **Det *kan* gi gevinster for instituttene å slå seg sammen**



Risikovurderingsrapport er ferdigstilt

- Peker på behov for å
 - Kommunisere tydelige **gevinster**
 - Hva vil bli bedre, sett fra de ansattes side?
 - Gevinst for fakultet?
 - Formulere **målsettinger** (de må foreligge for å kunne evaluere i ettertid)
- Sammenfaller med våre vurderinger av at det er nødvendig med en **oppdatert gjennomgang og dokumentasjon av fagmiljøenes innspill på mål og mulige gevinster**



Det nye dekanatets vurdering, forts.

- Vi anbefaler videreføring av arbeidet med sammenslåingsprosessen
- Arbeidet må forankres i fagmiljøet, ansatte skal medvirke i vurderingen av risiko, potensielle gevinster, og i reformulering av mål
- Balanse: Vi må ikke forsere, men også slutføre en langvarig prosess

Vårt utgangspunkt:

- *Hva er status for fagmiljøets innstilling nå i høst?*
- *Hvordan kan vi forankre sammenslåing i fagmiljø og på fakultet?*
- *Hvordan sikre en tilstrekkelig formalisering/dokumentasjon som styrker beslutningsgrunnlag for sak i universitetsstyret?*



Forankringsarbeid med fagmiljøet i høst

14 august: Felles allmøte 1

- Gjennomgang av nytt dekanatets vurdering
- Styringsgruppe og arbeidsgruppe med mandat
- Tentativ tidsplan

28 august: Fakultetsstyremøte

- Orientering til nytt fakultetsstyre
- Vedtak av justering av arbeidsgruppe og styringsgruppe med mandat

2 september: Felles allmøte 2

- Orientering om status
- Drøfting av mulige gevinster
- Drøfting av mål

10/11 september: Allmøte 3 med hvert institutt for seg

- Drøfting av styringsgruppens bestilling til arbeidsgruppen ihht mandat pkt 1



Arbeidsgruppe

Instituttleder IKP/IBMP, leder av gruppen, Frøydis

Vitenskapelig ansatte ved IKP og IBMP, Per Einar og Daniela

Klinikkleder IKP/IBMP, Endre

Hovedverneombud, Anne Marie

Administrasjonssjefer ved IKP og IBMP, Bjørn Olav og Hege

Seksjonsleder HR, Anette

Bistand fra HR-avdelingen, Nina og Eli



Styringsgruppens bestilling til arbeidsgruppen

- Gi forslag til instituttnavn. Det nye instituttet må ha et nytt navn som beskriver den faglige virksomheten. Arbeidsgruppen velger prosess for å komme frem til et samlet forslag, iht fastsatt frist
- Gi en uttalelse om mulige gevinster og muligheter en sammenslåing åpner for, og aktuelle grep for å oppnå disse
- Gi en uttalelse som vurderer formulering av mål med sammenslåingen



Arbeidsgruppen fase 1 oppsummert, navn:

Epost sendt ut til alle med invitasjon til å foreslå navn som arbeidsgruppen har vurdert etter følgende kriterier:

- Navnet bør i størst mulig grad favne virksomheten ved instituttet, slik at flest mulig ansatte vil oppfatte at deres arbeid lar seg passe inn under instituttnavnet.
- Navnet kan i prinsippet være langt, men man bør likevel unngå navn som fremstår som en oppramsing av fagområder. Navnet bør kommunisere klart og effektivt samtidig som flest mulig ansatte kjenner seg igjen.
- Navnet bør kunne stå seg over tid, også i møte med endringer i organisasjon og tilhørende fagmiljøer.

Foreslått navn fra arbeidsgruppen

Tre av de foreslåtte navn ble drøftet i gruppen og gruppen landet på å foreslå:

«Institutt for klinisk og biologisk psykologi» (IKOB)

Arbeidsgruppen, gevinster:

Organisering; kritisk størrelse, bedre ressursutnyttelse og reduksjon av dobbeltarbeid

Undervisning; flere å dele arbeid på, flere fagområder som kan samarbeide om tiltak

Klinikk; kan forenkle deler av drift og potensielle gevinster ved kliniske undervisningen på sikt

Forskning; synergier og nye ideer kan komme av at flere er i samme enhet. Men må støttes av konkrete og målrettede tiltak

Arbeidsgruppen, kritiske suksessfaktorer:

- Dedikerte ressurser til integrasjonsprosessen
- Systematisk arbeid med kulturbygging
- Langsiktig plan for samlokalisering
- Opprettelse av møteplasser på tvers av bygg og fagmiljøer

Fakultetsstyresak 16.10 (frist 6.10)

- Danner grunnlag for U-styresak 31.10
- Skriftlig orientering til Forhandlingsutvalget 15.10. om innretning og mulig utfall i fakultetsstyresaken
- **Beslutningsgrunnlag for fakultetsstyret:**
 - Risikovurderingsrapport
 - Tidsplan for implementering etter vedtak
 - Arbeidsgruppens uttalelse
 - Forslag til nytt institutt-navn
 - Mulige gevinster og reformulert målsetning
 - Styringsgruppens vurdering
- Fakultetsledelsen oppsummerer prosess så langt og gir anbefaling til fakultetsstyret



Prosess PSYFA

FU 17.9

- Orientering om status og prosessen videre (drøfting på FU 15.10)

Frist styresak til UDIR 6.10

- Rom for justering frem til 16.10
- Drøfting / referat fra FU 15.10 følger styresaken
- Dialog med universitetsledelsen frem til ferdigstillelse

FU 15.10

- Drøfting av styresaken.

Fakultetsstyremøte 16.10

- Lokalt vedtak

Univ.styremøte 31.10

- Styresak med anmodning om sammenstilling

FU 12.11

- FU har forhandlingsrett på den administrative organiseringen.
- Orientering om prosess videre.

Tentativ tidsplan – etter et vedtak i universitetsstyret

Uke	Aktivitet	Ansvar
44-45 (31.10. - 7.11.)	Utarbeide informasjons - og fremdriftsplan	Styringsgruppen
44-45 (31.10. - 7.11.)	Kunngjøring av valg av instituttleder og instituttråd	Direktør/dekan
45 (3. - 7.11.)	Sak om organisering av vernetjenesten sendes til Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	Seksjonssjef HR
45 (3. - 7.11.)	Kontakte Økonomiavdelingen angående endringer i økonomisystemene	Seksjonssjef økonomi
45 (3. - 7.11.)	Kontakte Faggruppe for dokumentasjons- og systemforvaltning	Direktør
45 og 46 (3. - 14.11.)	Informasjons- og fremdriftsplan drøftes i IDU	Direktør
45, 46 (3. - 14.11.)	Utarbeidelse av forslag til organisasjonskart, inkludert funksjoner (som for eksempel UU, programansvar, instituttråd) ved det nye instituttet.	Arbeidsgruppen
46 (10. - 14.11.)	Styringsgruppen mottar forslag og beslutter ny organisering.	Styringsgruppen
47 (17-21.11.)	Sak om organisering av vernetjenesten behandles i AMU (20.11.25).	Arbeidsmiljøutvalget
47 (17-21.11.)	Drøfte organisasjonskartet med tillitsvalgte i IDU, eventuelt i FU (kun til FU hvis det er ønsket av en av partene (organisasjonene i IDU eller arbeidsgiver), ikke ved ingen innsigelser)	Fakultetsdirektør
47 (17-21.11.)	Kalle de som berøres direkte av omstilling inn til kartleggingssamtaler	Leder
48 (24.-28.11.)	Arrangere valg av verneombud ved det nye instituttet	Seksjonssjef HR / adm.sjefer
49 (1. - 5. 12.)	Innplassering i nye stillinger for de som berøres direkte av omstilling	Leder
des. / jan.	Ny instituttledelse er på plass	
Vår 2026	Evalueringsprosess	Styringsgruppe instituttleder
Vår 2028	Evalueringsprosess - er målene oppnådd?	Styringsgruppe/instituttleder

Etter vedtak om sammenslåing i universitetsstyret 31.10.2025

- Utarbeide og drøfte informasjons- og fremdriftsplan
- Utlyse valg av instituttleder
- Implementering i de administrative systemene
- Vernetjenesten
 - Organisering av vernetjenesten ved det nye instituttet
 - Valg av verneombud

Arbeidsgruppens mandat - *etter* vedtak i universitetsstyret

- Utarbeide forslag til fremtidig organisering og struktur
- Foreslå nytt organisasjonskart med ny ledelsesstruktur. Det nye instituttet skal ha en instituttleder, en administrasjonssjef, og en stedfortreder for instituttleder
- Arbeidsgruppen må ta stilling til om det er aktuelt med en utvidet ledergruppe og i tilfelle hvordan denne skal organiseres. Funksjoner (som for eksempel UU, programansvar, instituttråd) ved instituttet skal inn i organisasjonskartet
- Skissere behov for administrative ressurser (Hvilke funksjoner skal ivaretas av hvilke stillingskategorier)
- Foreslå administrativ bemanningsplan (ikke store endringer og kanskje ikke nødvendig)

Administrativ organisering

- I denne sammenslåingen er det to stillinger som er i omstilling, og det er adm.sjef-stillingene. De øvrige stillingene vil i liten eller ingen grad bli berørt.
- Ansatte i omstilling – UiBs omstillingsavtale gjelder:
 - Kompetansekartlegging
 - Kartleggingssamtaler
 - Utarbeide stillingsbeskrivelser
 - Drøfting i IDU
 - Innplassering

Viktig med (særlig) tett dialog med dem som er i omstilling!

Etter arbeidsgruppens leveranse nr. 2 (organisasjonskart, ledelsesstruktur m.m.)

- Allmøte IBMP/IKP – med gjennomgang av anbefaling og innspill fra arbeidsgruppen.
- IDU - Drøfting av foreløpige anbefalinger og styringsgruppens kommentarer
- Endelig beslutning i styringsgruppen
- Eventuelt endelig forhandling i FU for de stillingene som er i omstilling.

Etter 1.1.2026

- Ny instituttledelse og fagmiljø kan begynne å initiere ønskede utviklingsprosjekter for samlet institutt
- Sette i gang «sammenristingsaktiviteter»
 - Arbeidsgruppen har identifisert kritiske suksessfaktorer som dedikerte ressurser til integrasjonsprosessen, kulturbygging og møteplasser på tvers av bygg og fagmiljøer
 - HR-avdelingen og lokal HR vil bistå ny ledelse med denne oppgaven
- Evaluering av prosess
- Evaluering av sammenslåing

