



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