



Arkivsaksnr.:

2023/12182

Dokumentdato:

13.10.2023

Styre:

Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:

85/23

Møtedato:

19.10.2023

Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - mandat og komité

Hva saken omhandler

Fakultetsstyret behandlet på sitt møte 31.8.23 sak om "Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet - åpning av prosess" (fakultetsstyresak 75/23) og vedtok:

"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."

Dette vedtaket følger vi nå opp i foreliggende sak. Fakultetet har i dag en struktur med fem institutter som ble etablert i 2009 samt to selvstendige sentre (sentre med egen øremerket økonomi). Vi må vurdere om fakultetet kan ha en struktur med færre enheter der også faglige gevinster i forskningen og utdanningstilbudene inngår som forutsetning i vurderingene. Saken omhandler forslag til mandat for komité som kan utrede ulike instituttmodeller, sammensetning av komitéen samt tidslinje for arbeidet. Saksforelegget belyser ulike sider ved en prosess der vi utforsker muligheten for færre institutter.

Hvorfor se nærmere på hva som er tjenlig enhetsstruktur på fakultetet?

Til grunn for vedtaket om å forberede saken om forslag til mandat og komité for å vurdere tjenlig enhetsstruktur (fakultetsstyresak 75/23, nevnt over), er blant annet den nylig vedtatte strategiplan for fakultetet for perioden 2023-2030 (mai 2023). Her inngår et punkt om å se nærmere på hva som er tjenlig struktur for fakultetets enheter:

"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 utstyrskrevede forskningsmiljøer, samt kostnadseffektiv og bærekraftig drift."

Behovet for "kostnadseffektiv og bærekraftig drift" er siden vår 2023 blitt ytterligere forsterket, jf. den økonomiske gjennomgangen på fakultetsstyret 14.6.23 (fakultetsstyresak 68/23). Her fremgår det at fakultetet må redusere underskuddet som har vokst i 2022 og 2023 – og som vil øke i årene som kommer hvis ikke grep tas.

Det foreligger ikke noen spesiell krise ved noen av våre fem institutt, og de fungerer godt på flere måter. Vår vurdering er likevel at det samlet sett i et fakultetsperspektiv foreligger flere likeverdige grunner til nå å se nærmere på hva som er tjenlig enhetsstruktur på fakultetet.

1. Faglige vurderinger: Vi har forskningsgrupper og studieprogram som tematisk overlapper hverandre på tvers av institutter. Etter flere år med vekst i antall ansatte og utvidelse av studietilbudene, er det nødvendig å ta et fugleblikk på fakultetet og spørre om dagens organisering er den best mulige for å nå faglige ambisjoner innen forskning og studieprogram.
2. Formell institutt-intern struktur og formell representasjon: Uansett størrelse utløser det å være et institutt et til dels ressurskrevende apparat med undervisningsutvalg, instituttråd, instituttleder og stedfortreder, administrasjonssjef m.m. samt det å stille med medlemmer i en rekke råd og utvalg. I mange sammenhenger synes det også tungrodd og ressurskrevende med formell representasjon i råd og utvalg når vi har små institutter. Dette spørsmålet kommer ofte opp både når det gjelder fast representasjon og ad hoc komitéer.
3. Robuste enheter: Ved UiB er instituttene den grunnleggende enheten med ansvar for forskning, utdanningsprogram, arbeidsmiljø, økonomistyring m.m. Regnskaps- og beslutningsstrukturer ved UiB er bygget rundt alt dette. Dette fordrer at instituttene er rigget til å håndtere dette. Det er forventet at institutter – i egenskap av å være grunnenheter – skal forvalte en rekke administrative felt og systemer hver for seg. Det er derfor praktiske fordeler å ha færre institutter når det gjelder forvaltning og administrasjon.
4. Administrative grunner: Organiseringen av de administrative støttefunksjonene er ulik ved instituttene, og arbeidsdelingen mellom instituttene og fakultetets administrasjon varierer. Færre institutt med en viss størrelse vil gjøre det enklere å organisere administrasjonen slik at enhetene blir mer robuste også på dette området.
5. Økonomiske grunner: Fakultetet er nå, og i de nærmeste årene, i en situasjon der vi raskt må redusere utgiftene kraftig, jf. fakultetsstyresak 68/2023 (juni 2023). Ett område for innsparing kan være å redusere antall institutter. Den økonomiske krevende situasjonen gir oss et umiddelbart insentiv for å vurdere spørsmålet om optimal organisering. Se eget punkt om innsparinger ved færre enheter lenger ned i saksforelegget.

Det bør også pekes på at dagens spredte bosetning for fakultetet med minst 4 lokaliteter er ikke tjenlig. En prosess i retning av mer samlokalisering fordrer en tydelig dialog med universitetsledelsen og universitetsstyret. Et av våre mest gyldige og sterkeste argumenter vil være samlokalisering av faglig funderte enheter og optimal bruk av administrative ressurser. Da er det viktig at våre grunnenheter er godt gjennomtenkt faglig og organisatorisk.

Grunnene som er nevnt over, må ses i sammenheng med grunner til at fakultetet *ikke* burde starte en slik prosess:

- Det er tidkrevende fordi mange vil bli involvert i utredninger og diskusjoner i en tid der alle krefter trengs i både forskningsprosjekter og studieprogrammer, samt til å finne løsninger på den økonomiske situasjonen ved å øke inntekter og kutte i kostnader.
- Det kan skape uro i alle grupper av ansatte når det gjelder hvordan prosessen skal være og utfallet. Mange vil spørre seg om en slik prosess kan ødelegge noe som fungerer bra i dag, om ens eget arbeidssted, arbeidsmiljø og tilhørighet kan bli skadelidende.
- I et instituttperspektiv er det rimelig at man spør hva man har å vinne og tape på en eventuell endring i struktur. Det vil være naturlig at man spør om det er fare for å tape vesentlige fundament som autonomi, faglig identitet og kultur samt tilhørighet blant de ansatte.

Dette er viktige momenter, men etter vårt syn ikke tunge nok til å la være å gå i gang med en belysning av hva som kan være best mulig struktur. Det er imidlertid avgjørende at momentene tas løpende hensyn til slik at utfallet samlet sett blir bedre for fakultetet enn dagens situasjon.

Faglige visjoner for fakultetet og enhetene

Et fakultet, dets struktur og infrastruktur skal muliggjøre og fasilitere arbeidet med å nå faglige visjoner og mål. Det viktigste kriteriet i en diskusjon om tjenlige enheter ved vårt fakultet, er faglig kvalitet i forskningen og utdanningen. Dette gjelder både grunnforskning i fagområdene som instituttene og fakultetet forvalter, og det gjelder praksisnære og anvendte områder.

Om visjoner og mål sier strategiplanen 2023-2030 blant annet følgende.

Om forskning:

“Fakultetet skal kjennetegnes av forskning med høy vitenskapelig kvalitet som engasjerer og inspirerer, og av høy tilslagsprosent på forskningssøknader i internasjonal konkurranse. Vi skal være nasjonalt toneangivende og synlige i forskning om menneskers utvikling, vekst og relasjoner, samt i forskning om utdanning og forebygging, utredning og behandling av psykiske lidelser. Forskingen skal være nyskapende, og dette forutsetter nysgjerrighetsdrevet disiplinær og tverrfaglig forskning. Fakultetet skal romme grunnforskning som utforsker det ukjente og som kritisk utfordrer dagens kunnskap, og det skal romme samfunnsrelevant forskning som utgår fra samarbeid med utdannings-, helse- og omsorgsfeltet.”

Om utdanning:

Fakultetet vil gi våre studenter vitenskapelig forankret og samfunnsrelevant utdanning. Studieprogrammene skal vekke nysgjerrighet og motivere studentene til å reflektere, stille kritiske spørsmål og utvikle seg faglig. Våre kandidater skal være velutdannede fagpersoner som er rustet til å møte samtidens og fremtidens utfordringer. De skal være attraktive for arbeidsgivere på alle samfunnsområder – regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Fakultetet vil utnytte våre unike muligheter for å gi studentene tverrfaglig læring og erfaring – med våre studieprogram innen psykologi, pedagogikk, barnevern og helsefremmende arbeid og andre studieprogram.

Kort om instituttene i dag

Dagens fem institutter har ansvar for til sammen 25 forskningsgrupper av ulike størrelser, de fleste innen et institutt, 19 studieprogram og en rekke studieemner, i tillegg til mange EVU-emner. Se vedlegg 2 (forskningsgruppene) og vedlegg 3 (studieprogrammene).

Antall ansatte

Vedlegg 1 viser tall for samlede årsverk i instituttene, inklusive administrasjon. De administrative tallene er ikke direkte sammenliknbare fordi hvert institutt har ulike samarbeidsmodeller med fakultetets sentrale administrative stab, enkelte har for eksempel sin administrative støtte hovedsakelig fra forsknings- eller studieseksjonen.

Lederskifter

Åremål for dagens instituttledere varierer på grunn av skifter som følge av flytting og andre verv. IBMP og ISP har instituttledere som går ut av sine åremål 31.7.24. HEMIL, IPED og IKP har instituttledere som går ut av sine åremål 31.7.2025.

Et arbeid med å utvikle scenarioer for færre institutt vil bygge på vesentlig mer detaljerte oversikter for hva som i dag foregår og forvaltes på hvert institutt.

Kort historikk og tidligere omlegginger

Universitetsstyret vedtok i 2004 en modell der alle instituttene på UiB skulle ha ansatte ledere i stedet for valgte (enhetlig ledelse) (Ustyresak 81/04 og 96/04). Fakultetet ba om, og fikk innvilget, en overgangsperiode fram til 1.8.2007 med å fortsette med sine fire institutter og valgte ledere. Disse fire instituttene var Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP), Institutt for klinisk psykologi (IKP), Institutt for samfunnspsykologi (ISP) og Institutt for utdanning og helse (IUH).

I overgangsperioden skulle fakultetet utrede og beslutte ny styrings- og ledelsesform i god tid før iverksetting.

Fakultetet nedsatte i 2005 en komite for å utrede en modell med to institutter med en «kritisk masse» med mulighet for strategisk ledelse, ansatte instituttstyrere med vide fullmakter, og med lønns- og driftsbudsjett i sin helhet lagt til instituttene (fakultetsstyresak 01/05), - alternativt skulle komiteen utrede et instituttløst fakultet der instituttfunksjoner ble fordelt mellom forskergrupper og programstyre på den ene siden og som fakultetsfunksjoner på den andre. Komiteen utredet i hovedsak konsekvensene av en modell med fakultet uten institutter.

I høringsrunden høsten 2005, ble det uttrykt forventinger i fakultetet om at daværende universitetsstyre ville kunne gå inn for en dispensasjon fra vedtaket om enhetlig ledelse på instituttnivå og dermed kunne beholde struktur med 4 institutter og valgt ledelse.

Fakultetsstyret vedtok senere i 2005 (fakultetsstyresak 128/05) å søke universitetsstyret om dispensasjon fra modell med ansatt ledelse og større institutter; samtidig som man nedsatte en ny komite for å utrede instituttmodellen ytterligere og da også med mulighet for å tenke flere enn to institutter (fakultetsstyresak 128/05). Den nye komiteen som ble nedsatt, konkluderte med anbefaling om å beholde datidens struktur med 4 institutter og valgt ledelse under forutsetning av fakultetet fikk dispensasjon.

Universitetsstyret avslo våren 2006 søknaden om dispensasjon fra modell med enhetlig ledelse (Ustyresak 17/06). På bakgrunn av høringsprosessen høsten 2005, samt avslaget om dispensasjon fra vedtaket om ansatte ledere, vedtok fakultetsstyret (sak 98/06) å gå inn for en innføring av instituttløs modell ved fakultetet som en prøveordning med virkning i perioden 1. august 2007-1. august 2009.

Universitetsstyret åpnet i februar 2009 for flere alternative styringsformer enn ansatte ledere (U-styresak 4/09). Det ble vedtatt at det som normalordning skal være valgt dekan med utvidet mandat på fakultetsnivå. Fakultetene ble gitt anledning til søke om å innføre en prøveordning med enhetlig ledelse og eventuelt ansatt dekan. På instituttnivå ble det åpnet for valgt eller ansatt instituttleder, men at alle institutter ved et fakultet skulle ha samme ordning.

Som konsekvens av dette, samt som følge evaluering av ordningen med instituttløst fakultet,

ble det i fakultetsstyresakene 17/09 og 39/09 vedtatt å gjeninnføre instituttnivået med dagens 5 institutter med valgte instituttledere. For øvrig har diskusjonen om ordning med valgte versus ansatte ledere kommet opp igjen flere ganger ved UiB og ved fakultetet.

Innsparinger ved å redusere antall institutter

Mye av den potensielle gevinsten vil ligge i å organisere robuste enheter for en mer effektiv drift og unngå dobbeltarbeid, samt hente ut potensielle synergier av faglig samarbeid som kan gi økte inntekter i form av økt tilslag på søknader, samarbeid om drift og undervisning på studieprogrammene som kan være mer effektiv og samtidig gi økt studiekvalitet. Når det gjelder rene personalressurser som det er nærliggende å tenke på som en innsparing, er det imidlertid ikke noe én til én forhold mellom for eksempel innsparte posisjoner som instituttleder eller administrasjonssjef ved at vi skal ha færre enheter. Større enheter betyr flere ansatte å ha ansvar for, noe som fordrer mer ressurser til faglig ledelse på instituttene.

Vi tallfester ikke mulige økonomiske gevinster i dette saksforelegget fordi analyser vil bygge på mange variable forutsetninger som ikke lar seg konkretisere i en enkel fremstilling. Men nærliggende og konkrete innsparinger kan være:

- En eller flere innsparte instituttleder- og administrasjonssjefsposisjoner kan brukes til å gå inn i ledige stillinger ved enheten (vitenskapelig eller administrativ) fremfor å rekruttere utenfra. Frigjorte instituttledere kan fylle behov for vitenskapelig kapasitet som vi ellers måtte ha dekket med nye ansatte. Det samme gjelder administrasjonssjefer, her vil det ikke nødvendigvis være en umiddelbar gevinst, men de frigjorte ressursene vil kunne gå inn i et større bilde i en administrativ omlegging til mer effektiv og robust drift.
- På flere av fakultetets institutt har vi ansatt vikarer for å håndtere undervisningsbehovene som oppstår når en vitenskapelig ansatt helt eller delvis går ut av ordinær undervisning og inn som instituttleder eller stedfortreder. Dette er gjort i form av blant annet å engasjere i 20% stillinger. . Det er potensiale for reduksjon av slike vikarordninger ved færre enheter.
- Det å ha færre institutter vil også bety en samlet innsparing på fakultetet når det gjelder representasjon og deltakelse i ordinære utvalg (som undervisningsutvalg og instituttråd, KUE og FFU, m.m.), utarbeide høringsuttalelser m.m., samt lederroller i forbindelse med stadig mer krevende administrative systemer.
- En konkret innsparing vil kunne være differansen mellom lønn i lederstillinger og ordinær lønn.

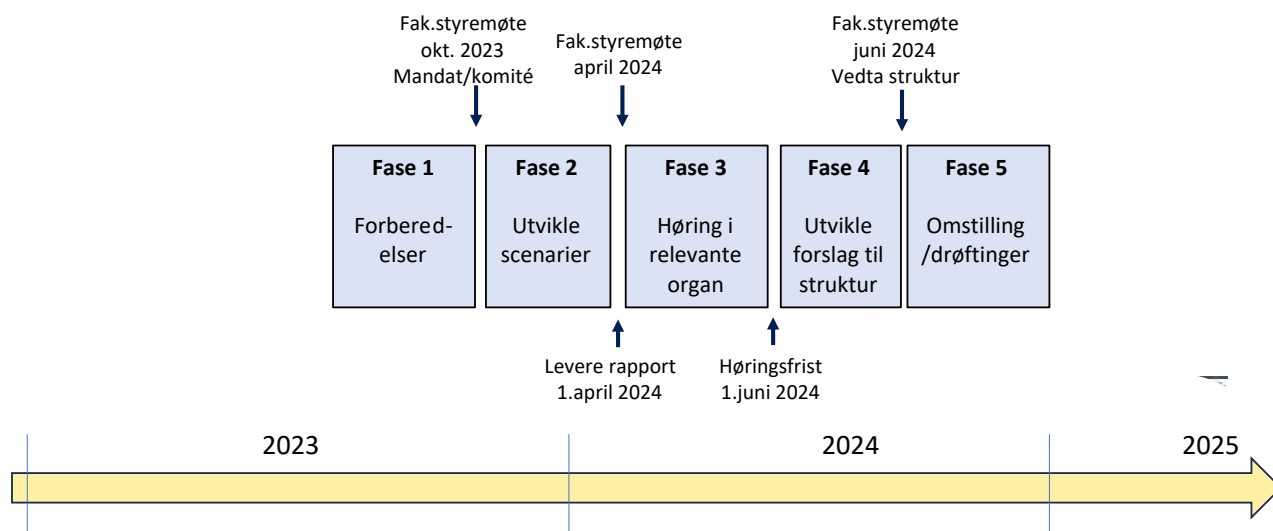
Alle punktene over vil ikke nødvendigvis kunne utløse innsparinger umiddelbart ved en ev. reduksjon av antall institutter. Potensialet for gevinst vil også avhenge av antall institutter og organisering rundt disse.

Faser i prosessen

Vi kan ikke i dag vite om fakultetsstyret seinere vil vedta en endring i fakultetets instituttstruktur, men muligheten er til stede for at fakultetsstyret vedtar dette. Det er derfor viktig å vite hvordan en prosess mot færre institutt kan komme til å se ut. Vi foreslår at en slik prosess ses som å bestå av fem faser som går over ca. 14 måneder der den første utgjør

forberedelser og dokumentasjon, mens den siste er omstille til eventuelt vedtatt ny struktur. Se figur 1.

Figur 1. Foreslåtte faser i prosess mot eventuelt færre institutt



Fase 1 Forberedelser, strategiplan

Strategiplan er vedtatt, og fakultetsstyret har bedt om å få seg forelagt sak om mandat og komité for å utvikle scenarier for færre institutter. Beslutningsgrunnlaget for å gå i gang er på plass (jf. fakultetsstyresakene som er nevnt tidligere). Planen er at fakultetsstyret på sitt møte 19.10.23 vedtar mandat for utvikling av institutt-scenarier og komité sammensetning.

Fase 2 Utvikle scenarier

Denne fasen gjelder komitéens arbeid med å utvikle relevante scenarier, og den varer anslagsvis i fem måneder, dvs. fra november 2023 til og med mars 2024. Foreslått levering av rapport er 1.4.24. Komitéen består fram til dette, deretter følger faser med andre aktører. Fase 2 vil omfatte å bestille spesifikke analyser av dagens institutter, historikk m.m.

Fase 3 Høring i relevante organ

Denne fasen innebærer å foreslå scenarier for færre institutter på høring. Relevante organ er instituttene og sentrene, studentorganisasjon, verneombud og fagforeninger, og muligens andre. Høringen forslås å foregå i to måneder – april og mai 2024.

Fase 4 Utvikle forslag til struktur

Denne fasen gjelder fakultetsledelsens behandling av høringsinnspillene og ferdigstilling av en fakultetsstyresak til siste møtet for fakultetsstyret før sommeren 2024. Basert på høringsinnspillene og eventuelle andre momenter i saken vil fakultetsledelsen utvikle et konkret forslag om instituttstruktur. Forslaget må være godt forankret i hele organisasjonen gjennom arbeidet i de foregående fasene.

Fase 5 Omstilling/drøftinger

Denne fasen gjelder perioden fra et eventuelt vedtak om ny struktur til ny struktur er etablert. Vi antar at en eventuell ny struktur vil innebære omstilling og endrede arbeidsoppgaver for noen, men neppe for det store flertallet. Omstilling fordrer formelle planer og forhandlinger mellom berørte ansatte, fagforeninger, vernetjenesten og arbeidsgiver, og det er her vesentlig å sikre at prosessene er gode og formelt korrekte. Det er viktig i fase 5 at vi planlegger for nok tid til å lande en god fremtidig bemanningsplan.

Innspill, høring, beslutninger, tidshorisont for samlet prosess

Det vil være innspillmuligheter for enheter, grupper og ansatte samt formelle organ på flere måter underveis.

Formelt sett er det fakultetsstyret som beslutter veivalgene i prosessen, og alle ansatte vil når som helst kunne ta kontakt med medlemmer av fakultetsstyret for å fremme sitt syn. Veivalgene som fakultetsstyret gjør, omfatter blant annet oppstart av prosessen, mandatet for utforming scenarier, komitésammensetning, mottak av rapport om scenarier, og ikke minst valg av fremtidig struktur (beholde eller endre nåværende struktur).

Informasjons- og drøftingsutvalget: I forkant av hvert fakultetsstyremøte avholdes rutinemessig et møte i *Informasjons- og drøftingsutvalget* ved fakultetet (IDU-møte). *“Utvalget holder møter i forkant av fakultetsstyremøtene og kan gi innspill til disse. Utvalget går gjennom saker av generell og prinsipiell art (ikke personalsaker). Arbeidsgiver informerer om pågående saker samt fakultetsstyresaker. Utvalget kan også initiere egne saker.”* (fra fakultetets nettsider). I IDU har vi representanter for arbeidstakerne (PARAT, NTL, Akademikerne og Forskerforbundet) . For arbeidsgiver møter fakultetsdirektør, og i tillegg møter hovedverneombud.

Høringsrunde: Rapport med instituttscenarier vil bli sendt på høring tidlig i april 2024. Høringsinstanser er instituttene, fakultetets to selvstendige sentre, studie-, forsknings- og fakultetsadministrasjonen, vernetjenesten, studentene og fagforeninger.

Formell behandling av mulig omstilling: Som nevnt over, fordrer omstilling forhandlinger for dem omstilling er aktuelt. Dette behandles i Forhandlingsutvalget ved UiB med representasjon fra blant annet arbeidstakerorganisasjoner.

Informasjon og kommunikasjon: Det er viktig at alle på fakultetet er godt orientert om hva som skjer. Vi planlegger derfor å etablere et eget nettsted for viktige avklaringer, møter, dokumenter og beslutninger. Videre er det viktig at alle aktører i planleggingene og avklaringene holder god kontakt med relevante grupper og kollegaer. Det vil også kunne være aktuelt med egne allmøter lokalt eller for hele fakultetet.

Samlet tidshorisont for prosessen: Det er viktig å ha nok tid til å utrede scenarier med tilhørende høringsrunde og eventuelt omstilling. Samtidig må fakultetet unngå at prosessen blir langdryg og at den mister momentum. Tjenlig tidshorisont er derfor å ha gjennomført prosessen med mulig oppstart av ny struktur fra og med januar 2025.

Bygninger og areal

Fakultetets institutter og sentre fordeler seg i dag over fem bygg - Christiesgate 12, Alrek helseklynge i Årstadveien 17, BB-bygget og Møllendalsbakken 9. SfK planlegger for å flytte i nye lokaler i løpet av 2024.

Fakultet står foran en periode der Eiendomsavdelingen ved UiB skal ferdigstille oppgraderingen av de to siste fløyene i Christiesgate 12. På Årstadvollen har fakultetet meldt sin interesse for planleggingen av nytt bygg foran Alrek studenthjem (=Alrek helseklynge, byggetrinn 4). Det er ikke klart hvordan dette bygget vil se ut og heller ikke vårt fakultets andel eller muligheter. Men Eiendomsavdelingen er klar over fakultetets interesse.

Fakultetet har også meldt inn til Eiendomsavdelingen vår interesse for Nygård skole som ligger vegg i vegg med Christiesgate 12, når dette bygget blir tomt i den grad Fakultet for kunst, musikk og design får nytt bygg i Møllendal (Griegakademiet). Tidshorizonten og mulighetene er usikre, men Eiendomsavdelingen og Universitetsstyret har også her notert seg vår interesse.

Bygg og areal er ikke uvesentlig for hva som er tjenlig instituttstruktur ved fakultetet. Selv om det ligger interessante utviklingsmuligheter i Alrek byggetrinn 4 og Nygårds skole, vil avklaringer om dette komme etter vår gjennomgang av tjenlig enhetsstruktur. Vi må derfor i dag være forsiktig med å konkret se for oss andre bygg og areal enn det vi nå forvalter.

Sentre med selvstendig økonomi kan holdes utenfor diskusjonen

Våre to sentre med selvstendig økonomi, Senter for læringsanalyse (SLATE) og Senter for krisepsykologi, har en finansiering, varighet, driftsmodell, formål og struktur som er annerledes enn for instituttene, og de er heller ikke like seg i mellom. Selv om de begge har hatt en dreining mot undervisningsoppgaver (EVU), har ingen av dem i dag varige undervisningsforpliktelser, dvs. ansvar for studieprogram med faste studieplasser. Begge sentrene har selvstendig økonomi med øremerkede tildelinger som er gitt fakultetet og UiB under uttalte forutsetninger og mandat. Plasseringen ved Det psykologiske fakultet skyldes flere forhold, først og fremst faglige. SfK har i flere tiår, både i perioden utenfor UiB og i perioden som senter ved fakultetet, hatt en rekke faglige samarbeid med kolleger over hele fakultetet knyttet til sine fagområder. SLATE er definert som tverrfaglig senter ved UiB med bosted hos oss med opplagte faglige grenseflater mot flere av våre fagmiljøer. For begge sentrene foreligger det pr i dag ryddige økonomiske avklaringer med fakultetet.

Fordi sentrene er av ulik natur enn instituttene, og i denne nært forestående prosessen, synes det for omfattende og uklart å skulle inkludere de to sentrene i denne prosessen innenfor de rammene som råder i dag. Samtidig er begge sentrene attraktive samarbeidspartnere for flere av instituttene når det gjelder å nå faglige visjoner for fakultetet. Dessuten kan senterplassering få betydning for areal- og byggvurderinger. Dermed vil de to sentrene indirekte og på lengre sikt kunne inngå i vurderingen av hva som er optimal organisering.

Forslag til kriterier, mandat, styringsgruppe, komité og tidslinje for rapport

På bakgrunn av saksforelegget over foreslår vi å sette ned en komité med mandat til å utarbeide rapport med relevante scenarioer for færre institutter enn fem. Vi foreslår videre at komitéen settes sammen slik at alle instituttene og fakultetsadministrasjonen er representert, men ikke med representasjon fra alle ansattgrupper fra hvert institutt. Dette fordi komitéen da ville være vanskelig å drifte. Som styringsgruppe for utarbeiding av scenarioer foreslås instituttledergruppen. Fakultetsdirektør og dekan vil være de formelle oppdragsgiverne og eierne av den samlede prosessen på vegne av fakultetsstyret.

Kriterier i komitéens arbeid

Det viktigste kriteriet for komitéens arbeid gjelder hva som er tjenlig for å nå de forskningsmessige og utdanningsmessige ambisjonene i våre psykologiske og utdanningsvitenskapelige disipliner samt fagfelt som helsefremmende arbeid, logopedi og barnevern.

Betingelsene for å nå faglige ambisjoner er blant annet god organisering og infrastruktur, og ikke minst arbeidsmiljø, tilhørighet og faglig identitet. Slike momenter er pekt på i fakultetets strategiplan for perioden 2023-2030, og komitéen bør gjøre aktivt bruk av denne.

Samlet sett bør komitéen følge disse kriteriene i utvikling av relevante scenarier med færre enheter:

- Forskningsmessige gevinster, for eksempel når det gjelder forskningsgrupper og samarbeid
- Utdanningsmessige gevinster når det gjelder studieprogram, emner, og EVU
- Administrative gevinster
- Autonomi og robusthet for enhetene
- Bevaring av og stimulans for faglig identitet

Forslag til mandat

På bakgrunn av momentene over foreslås følgende som mandat for komitéen.

“Med utgangspunkt i fakultetets faglige visjoner i strategiplanen for 2023-2030 bes komitéen om å utvikle relevante scenarier for optimal instituttstruktur ved fakultetet med færre institutter enn dagens fem. Komiteen bes om følgende:

- Utvikle relevante scenarier med to institutter, tre institutter og fire institutter
- Vurdere fordeler og ulemper ved hver av scenarioene når det gjelder forskning, utdanning, administrasjon, økonomi og arbeidsmiljø
- Anbefale en modell

Komitéen bes om å gi løypemeldinger på fakultetsstyremøter underveis mot ferdigstilling av rapport. Rapporten bes levert innen utgangen av mars 2024.”

Forslag til styringsgruppe

Vi foreslår at det etableres en styringsgruppe for utarbeiding av scenarier som komiteen rapporterer til, som tilser at arbeidet skjer innen de føringene som ligger i oppdraget. Styringsgruppen kan med fordel bestå av instituttlederne fordi de sitter med stor innsikt om enhetene som saken dreier seg om, de har samlet sett gjennom sin rolle som instituttleder kontakt med store deler av fakultetet, og de har gjennom sin posisjon anledning til å anlegge et strategisk blikk i prosessen.

Styringsgruppen bør ha egne møter med forberedte saker som styringsgruppe. Styringsgruppen avslutter sitt arbeid når rapporten er levert, og vil deretter på vanlig måte representere instituttene i høringsrunden.

Forslag til komité

Vi foreslår at det fakultetsstyret peker ut en komité til å skrive en rapport med relevante scenarier for færre institutter enn fem. Komitéen bør ha relevant representasjon samtidig

som den må være effektiv og ikke stor og tungrodd. En god løsning kan være en komité med ni medlemmer der alle instituttene er representert enten gjennom vitenskapelig eller teknisk/administrativ ansatt, og der det også er en to studentrepresentanter og et medlem fra fakultetsadministrasjonen:

- 4 vitenskapelig ansatte (en av dem leder av komiteen)
- 3 teknisk/administrativ ansatte
- 2 studenter

Fakultetsdirektør vil besørge sekretærfunksjon. Det vil være mulig å invitere en vitenskapelig ansatt UiB-kollega fra annet fakultet som har gjennomgått endringer i enhetsstrukturen.

Navn på medlemmer i komitéen tas opp i eget fakultetsstyremøte, trolig eget Teamsmøte.

Arbeidsprosess – dialog med relevante enheter, grupper og kollegaer

Komiteéen og styringsgruppen bes om å holde god kontakt med relevante enheter, grupper og kollegaer for å fange opp så gode momenter i arbeidet som mulig, og for å sikre at arbeidet ikke skjer i et vakuum. Instituttene og fakultetet har en rekke både formelle og uformelle møtepunkter innad og mellom grupper, som for eksempel administrativt ledermøte (adm.sjefmøter), og ulike fellesmøter innad på instituttene. Det er naturlig at komitémedlemmer, medlemmer i styringsgruppen og fakultetsledelsen bruker disse møtepunktene til å både orientere om arbeidet med å utvikle scenarioer og ta imot forslag til momenter i saken. Som nevnt over, vil det kunne være aktuelt med egne allmøter lokalt eller for hele fakultetet.

Frikjøp for komitéleder og bistand i prosessen

Det bør settes av midler for komitéleder for perioden oktober 2023-mars 2024, dvs. 6 måneder. Komitéleder bør frikjøpes i anslagsvis 20% i perioden med arbeid med rapporten. Det bør settes av midler for komitéen til å arrangere relevante møter.

Komiteéen må videre ha anledning til å be om nødvendig tallmateriale og relevante analyser og vurderinger fra fakultetsadministrasjonen, ev. UiBs sentraladministrasjon. Komiteéen må også kunne be om råd og vurderinger samt bistand fra både fakultetsadministrasjonen og relevante enheter ved UiB. Dette kan for eksempel gjelde forhold som forskningsoversikter, studentgjennomstrømning, økonomiske analyser og forhold som gjelder HR.

Fakultetsledelsens kommentarer

Dette er et viktig og interessant arbeid ved fakultetet. Fakultetet har i dag på flere måter velfungerende enheter som leverer utdanning og forskning av god kvalitet. Som saksforelegget viser, må fakultetet bruke mindre lønnsmidler enn i dag, og det er derfor penger å spare ved å ha færre enheter fordi hver enhet har langsiktige kostnader ved å holde seg med instituttleder og stedfortreder og administrasjonssjef, en rekke representasjonsoppgaver samt å stille med medlemmer i råd og utvalg. En del av dette kan vi spare inn ved å ha færre enheter. I tillegg vil det å være større enheter kunne bety mer autonomi og ansvar for egen virksomhet. Men samtidig er det klart at det ikke er mulig å organisere seg vekk fra mange av oppgavene som enhetene i dag står for.

Alle instituttene har utviklet seg de siste årene når det gjelder forskningsprofiler, studieprogram og emnesammensetning, herunder den vitenskapelige og administrative

stabens sammensetning. Tiden synes moden for også å se nærmere på om det ligger mulige vitenskapelige og administrative gevinster i å tenke nytt om fakultetets institutter.

Forhold som tilhørighet, trygghet og gode arbeidsfellesskap må ligge som viktige momenter i denne prosessen. Det samme gjelder faglige konsekvenser og mulige gevinster for forskning og studieprogram, optimal organisering av administrasjonen, samt muligheter for økonomisk innsparing.

Fakultetet har flere viktige prosesser på gang utover spørsmålet om instituttstruktur som over tid har tvunget seg fram: NFR har dratt i gang sin evaluering av store deler av fakultetets forskning; undervisningsnormene er under utredning; studieplanen på psykologprogrammet er under revidering; og bygg- og arealoppgraderinger blir iverksatt og diskutert. Samlet sett utfordrer disse prosessene arbeidsmiljøene og kvaliteten på arbeidet på instituttene. Men ved god planlegging, god informasjon og åpenhet kan de forskjellige prosessene skje på rolige og produktive måter.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar føringene i saksforelegget for å utrede forslag til optimal enhetsstruktur med færre enheter ved Det psykologiske fakultetet. Komitéen gis følgende mandat:

Med utgangspunkt i fakultetets faglige visjoner i strategiplanen for 2023-2030 bes komitéen om å utvikle relevante scenarioer for optimal instituttstruktur ved fakultetet med færre institutter enn dagens fem. Komiteen bes om følgende:

- Utvikle relevante scenarioer med to institutter, tre institutter og fire institutter
- Vurdere fordeler og ulemper ved hver av scenarioene når det gjelder forskning, utdanning, administrasjon, økonomi og arbeidsmiljø
- Anbefale en modell

Komitéen bes om å gi løypemeldinger på fakultetsstyremøter underveis mot ferdigstilling av rapport. Rapporten bes levert innen utgangen av mars 2024.

Komitéen settes sammen slik at alle instituttene og fakultetsadministrasjonen er representert:

- 4 vitenskapelig ansatte (en av dem leder av komiteen)
- 3 teknisk/administrativ ansatte
- 2 studenter

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

Vedlegg

Vedlegg 1: Oversikt over fakultetets institutter

Vedlegg 2: Oversikt over fakultetets studieprogram

Vedlegg 3: Oversikt over fakultetets forskningsgrupper

**Vedlegg 1: Oversikt over fakultetets institutter og administrative staber pr. september 2023
(utenom SLATE og SFK)**

	Inst. for biologisk og medisinsk psykologi	Inst. for helse, miljø og likeverd	Inst. for klinisk psykologi	Inst. for pedagogikk	Inst. for samfunns- psykologi	Sum
Instituttledelse (inkl adm sjef)	2	2	2	2	2	10
Vitenskapelig fast ansatte omsatt til fulle årsverk	16,2	17,2	18,7	27,6	39,8	119,5
Midl. vitenskapelig ansatte omsatt til fulle årsverk, inkl. phd- studenter og postdoktorer	14,6	9,3	14,4	14,9	26,4	79,6
Teknisk/administrativt ansatte ^[1]	8,4	2	2,5	1	3	16,9
Forskningsseksjonen	6	-	-	-	-	6
Studieseksjonen	20	-	-	-	-	20
Fakultetsadministrasjonen (HR, økonomi, stab, dir)	11	-	-	-	-	11

Vedlegg 2: Oversikt over fakultetets studieprogram pr. oktober 2023

Årsstudier, BA-program og lektorstudier	Studie-plasser	Psykolog- og masterprogram	Studie-plasser
Årstudium i psykologi	200	Prof.studium i psykologi	87
Årstudium i pedagogikk	40	Master i logopedi	22
Bachelorprogram i pedagogikk	40	Master i pedagogikk	20 opptak 2023
Bachelorprogram i spesialpedagogikk	23	Master i pedagogikk deltid	20
Bachelorprogram i generell psykologi	60	Master i spesialpedagogikk	20 opptak 2023
Bachelorprogram i arbeids- og organisasjonspsykologi	60	Master i barnevern	25
Ettårig praktisk pedagogisk utdanning (PPU)	112	Master i barnevernsarbeid	25
Bidrag i de 5-årige integrerte lektorutdanningene (anslg på cirka 10% sp)	18	Master i helsefremmende arbeid	20
		Master in Global Development Theory and Practice	20
		Master i psykologi	22
		Master i arbeids- og organisasjonspsykologi	18

Vedlegg 3: Oversikt over fakultetets forskningsgrupper pr. 1.10.23

Enkelte grupper er under endring og etablering høsten 2023.

Institutt for biologisk og medisinsk psykologi

- Bergen fMRI-gruppe (fMRI)
 - Auditiv persepsjon (BeRG-AP)
 - Depresjon og funksjon (MCF)
 - Emosjons- og kognisjonsgruppen (ECG)
 - ForskningsLab for Stimulering av Hjernen (FLaSH)
 - Hjernen og musikk gruppen
 - Bergen Dopamin Group (BDG)
- Bergen logopediforskning (B.LOG)
- Bergen stress and sleep group (BSSG)
- Forskningsgruppe for kognisjon og læring (BCLG)
- Klinisk kognitiv neurovitenskap (C-CNS)

Institutt for helse, miljø og likeverd

- Barnevern, likeverd og inkludering (BLI)
- Sosial innflytelse på ungdoms atferd og helse (SIPA)
- Forskningsgruppe for sosial velferd og global utvikling (WelDev)

Institutt for klinisk psykologi

- Forskningsgruppe for klinisk psykologi (under avvikling)
- Forskergruppe for psykoterapiforskning og terapeutopplæring (FKO)
- Bergen Research group for intervention and mental health across the Lifespan (BRIM)

Institutt for pedagogikk

- Digitale læringsfellesskap
- Grunnped - Pedagogiske grunnspørsmål
- Kunnskap og Styring (KOS)
- Undervisningsprofesjonalitet og pedagogikk
- Spesped (SNE)
- Forskjeller og makt i utdanning (FoMU)
- Forskningsgruppen for undervisning og læring i høyere utdanning (TeLEd)

Institutt for samfunnspsykologi

- Forskningsgruppen for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt (FALK)
- Forskningsgruppen for sosial kognitive studier innenfor turisme
- Forskningsgruppe for beslutningstaking, intuisjon, bevissthet og emosjoner
- Operativ psykologi
- Forskningsgruppe for kulturelt mangfold i samfunn og arbeidsliv
- Forskningsgruppe for avhengighetsforskning
- Bergen søvn og kronobiologinettverk (BeSCN)
- Forskningsgruppe for psykisk folkehelse

