



Arkivsaksnr.:
2023/12182

Dokumentdato:
15.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:

Møtedato:
21.03.2024

Rapport fra komité - optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet

Bakgrunn

I fakultetsstyremøtet 19.10.2023 (sak 85/23) ble det vedtatt å se nærmere på hva som er optimal enhetsstruktur med færre institutter ved Det psykologiske fakultet i årene framover. Dette er i tråd med den nye fakultetsstrategien 2023-2030 som ble vedtatt av fakultetsstyret i mai 2023. Prosessen ble delt inn i fem faser, der fase to bestod av å utvikle mulige scenarier. Fakultetsstyret vedtok å opprette en komité som skulle jobbe i denne fasen, med bistand fra en referansegruppe. Rapporten fra komiteen skulle leveres innen utgangen av mars 2024.

Komité – sammensetning og mandat

Sammensetning og navn på komitémedlemmene ble vedtatt i fakultetsstyremøtene 19.10.2023 (sak 85/23) og 01.11.2023 (sak 95/23), og på dekans fullmakt. Komiteen skulle bestå av ni medlemmer, der alle instituttene skulle være representert enten gjennom vitenskapelig eller teknisk/administrativ ansatt. Minst ett av de administrative medlemmene skulle være fra fakultetsadministrasjonen, og i tillegg skulle komiteen ha to studentrepresentanter.

Komiteens medlemmer:

- førsteamanuensis Hege Høivik Bye, Institutt for samfunnspsykologi (leder av komiteen)
- professor Haldis Haukanes, Institutt for helse, miljø og likeverd
- professor Bente Storm Mowatt Haugland, Institutt for klinisk psykologi
- administrasjonssjef Øystein Steine Larsen, Institutt for pedagogikk
- professor Janne Grønli, Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- seniorrådgiver Arild Mellesdal, forskningsseksjonen
- rådgiver Hilde Trosvik, studieseksjonen
- student Elise Marie Stensen-Lunde
- student Maria Hole
- rådgiver Kari Lid Skodje (sekretær)

Komiteen fikk følgende mandat (19.10.2023, sak 85/23):

Med utgangspunkt i fakultetets faglige visjoner i strategiplanen for 2023-2030 bes komiteen på overordnet nivå om å utvikle relevante scenarier for optimal enhetsstruktur ved fakultetet med færre institutter enn dagens fem. Komiteen bes om følgende:

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

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

Rapport

Komiteens rapport er lagt ved sakspapirene. Komiteens arbeid er dermed ferdig og fase to er i ferd med å bli avsluttet. Det er invitert til et allmøte fredag 5. april der rapportens innhold vil legges frem for alle ansatte.

Videre prosess

Som en oppfølging av fakultetsstyrets mottak av rapporten, sendes den nå ut til høringsinstansene. Høringsfristen settes til 16. mai med tanke på behandling i fakultetsstyret 5. juni.

Fakultetsledelsens kommentarer

Komiteen har lagt ned et svært grundig arbeid og systematisk sett på en rekke forhold av stor betydning når vi nå skal vurdere hva som er tjenlig instituttstruktur i årene framover. Komiteen har også vært i nær dialog med alle berørte miljøer, og de har benyttet seg av ressurser på UiB på en meget tjenlig måte. Rapporten danner et godt grunnlag for at enhetene kan ta stilling til forslaget og eventuelle alternativer. Det blir viktig i høringsrunden å på den ene siden ivareta og vise fram de forskjellige synspunktene som måtte gjelde på enheten, samtidig som enhetene må ta stilling til rapporten som enhet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret takker komiteen for arbeidet med å utrede forslag til optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet, og ber om at rapporten sendes til høringsinstansene.

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

KAS/15.03.2024

Vedlegg:

- Rapport fra komiteen



Rapport fra komité

*Optimal enhetsstruktur ved Det
psykologiske fakultet*



UNIVERSITETET I BERGEN

Bakgrunn	5
Komiteens medlemmer	5
Referansegruppe	5
Mandat	5
Tidslinje	6
Hovedkonklusjoner	6
Komiteens arbeid	7
Administrativ organisering ved 4, 3 eller 2 institutter	11
Tolking av kriterier i mandatet.....	13
Modell 1. Fire institutter: Et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi	17
<i>Hovedtrekk ved Modell 1</i>	18
<i>Administrasjonens organisering i Modell 1</i>	18
<i>Modell 1 oppsummert</i>	19
<i>Vurdering av Modell 1 i lys av kriteriene i mandatet</i>	20
Forskning.....	20
Utdanning	20
Administrasjon	20
Arealbruk	20
Økonomi – kommentar fra økonomilederen	21
Arbeidsmiljø	21
Studentperspektiver på Modell 1	21
<i>Modellens viktigste styrker og svakheter</i>	21
Modell 2. Fire institutter: Et nytt institutt for psykologiske basalfag	22
<i>Hovedtrekk ved Modell 2</i>	22
<i>Administrasjonens organisering i Modell 2</i>	22
<i>Modell 2 oppsummert</i>	23
<i>Vurdering av Modell 2 i lys av kriteriene i mandatet</i>	24
Forskning.....	24
Utdanning	24
Administrasjon	24
Arealbruk	25
Økonomi – kommentar fra økonomilederen	25
Arbeidsmiljø	25
Studentperspektiver på Modell 2	25
<i>Modellens viktigste styrker og svakheter</i>	25
Modell 3. Tre institutter: Et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi og et nytt institutt for helse og utdanning	26

<i>Hovedtrekk ved Modell 3</i>	26
<i>Administrasjonens organisering i Modell 3</i>	26
<i>Modell 3 oppsummert</i>	27
<i>Vurdering av Modell 3 i lys av kriteriene i mandatet</i>	28
Forskning.....	28
Utdanning	28
Administrasjon	29
Arealbruk	29
Økonomi – kommentar fra økonomilederen	29
Arbeidsmiljø	29
Studentperspektiver på Modell 3	29
<i>Modellens viktigste styrker og svakheter</i>	30
Modell 4. Tre institutter: Et nytt institutt for psykologiske basalfag og et nytt institutt for klinisk psykologi, helse og barnevern	30
<i>Hovedtrekk ved Modell 4</i>	30
<i>Administrasjonens organisering i Modell 4</i>	31
<i>Modell 4 oppsummert</i>	32
<i>Vurdering av Modell 4 i lys av kriteriene i mandatet</i>	33
Forskning.....	33
Utdanning	33
Administrasjon	33
Arealbruk	34
Økonomi -kommentar fra økonomilederen.....	34
Arbeidsmiljø	34
Studentperspektiver på Modell 4	35
<i>Modellens viktigste styrker og svakheter</i>	35
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	35
<i>Hovedtrekk ved Modell 5</i>	35
<i>Administrasjonens organisering i Modell 5</i>	36
<i>Modell 5 oppsummert</i>	37
<i>Vurdering av Modell 5 i lys av kriteriene i mandatet</i>	38
Forskning.....	38
Utdanning	38
Administrasjon	39
Arealbruk	39
Økonomi – kommentar fra økonomilederen	39
Arbeidsmiljø	40
Studentperspektiver på Modell 5	40
<i>Modellens viktigste styrker og svakheter</i>	40
Modell 6. To institutter: Et nytt institutt for psykologi og et nytt institutt for utdanning og helse	41

<i>Hovedtrekk ved Modell 6</i>	41
<i>Administrasjonens organisering i Modell 6</i>	41
<i>Modell 6 oppsummert</i>	43
<i>Vurdering av Modell 6 i lys av kriteriene i mandatet</i>	44
Forskning.....	44
Utdanning.....	44
Administrasjon.....	44
Arealbruk.....	45
Økonomi – kommentar fra økonomilederen.....	45
Arbeidsmiljø.....	45
Studentperspektiver på Modell 6.....	46
<i>Modellens viktigste styrker og svakheter</i>	46
Komiteens anbefaling	46
Vedlegg	48
Vedlegg 1. Oversikt over intern sampublisering ved Det psykologiske fakultet 2018-2022.....	48
Vedlegg 2. Dagens instituttstruktur og plassering av administrasjonen.....	68
Vedlegg 3. Studieprogramoversikt.....	69
Vedlegg 4. Undervisningsregnskap (anonymisert) ISP vår og høst 2023.....	70
Vedlegg 5. Undervisningsregnskap (anonymisert) IBMP høst 2022 og vår 2023.....	72

Bakgrunn

Strategiplanen til Det psykologiske fakultet 2023-2030 slår fast at *“Fakultetet vil arbeide for at enhetene samles i færre bygg. 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.”* (s. 20). I fakultetsstyremøtet 19. oktober 2023 (styresak 85/23) ble det vedtatt å utrede forslag til optimal enhetsstruktur med færre institutter ved Det psykologiske fakultet. Det skulle opprettes en komité der alle instituttene og fakultetsadministrasjonen skulle være representert. Sammensetningen skulle være fire vitenskapelige ansatte, tre teknisk/administrativt ansatte og to studenter. Videre skulle det opprettes en referansegruppe som skulle bistå komiteen i arbeidet. Referansegruppen skulle bestå av instituttlederne, instituttene administrasjonssjefer, én representant fra fakultetsadministrasjonen, én fra studieseksjonen, og én til to personer utenfor fakultetet med erfaring med tilsvarende endringer. I fakultetsstyremøtene 19.10.2023, 01.11.2023 og på dekanens fullmakt ble komiteens medlemmer vedtatt.

Komiteens medlemmer

- førsteamanuensis Hege Høivik Bye, Institutt for samfunnspsykologi (leder av komiteen)
- professor Haldis Haukanes, Institutt for helse, miljø og likeverd
- professor Bente Storm Mowatt Haugland, Institutt for klinisk psykologi
- administrasjonssjef Øystein Steine Larsen, Institutt for pedagogikk
- professor Janne Grønli, Institutt for biologisk og medisinsk psykologi
- seniorrådgiver Arild Mellesdal, forskningsseksjonen
- rådgiver Hilde Trosvik, studieseksjonen
- student Elise Marie Stensen-Lunde
- student Maria Hole
- rådgiver Kari Lid Skodje (sekretær)

Referansegruppe

- Instituttlederne ved de fem instituttene (Institutt for samfunnspsykologi, Institutt for klinisk psykologi, Institutt for biologisk og medisinsk psykologi, Institutt for pedagogikk og Institutt for helse, miljø og likeverd)
- Administrasjonssjefene ved fire av instituttene (Institutt for samfunnspsykologi, Institutt for klinisk psykologi, Institutt for biologisk og medisinsk psykologi og Institutt for helse, miljø og likeverd). Administrasjonssjef ved Institutt for pedagogikk er med i komiteen.
- Helen Green, rådgiver i forskningsseksjonen
- Elisabeth Aronsen Straume, rådgiver i studieseksjonen
- Anne Marie Kinn Rød, hovedverneombud ved fakultetet
- Cecilie Melby, studentrepresentant/leder i PSF

Mandat

Komiteens endelige mandat ble bestemt i fakultetsstyremøtet 19.10.2023, og er formulert slik i protokollen fra møtet:

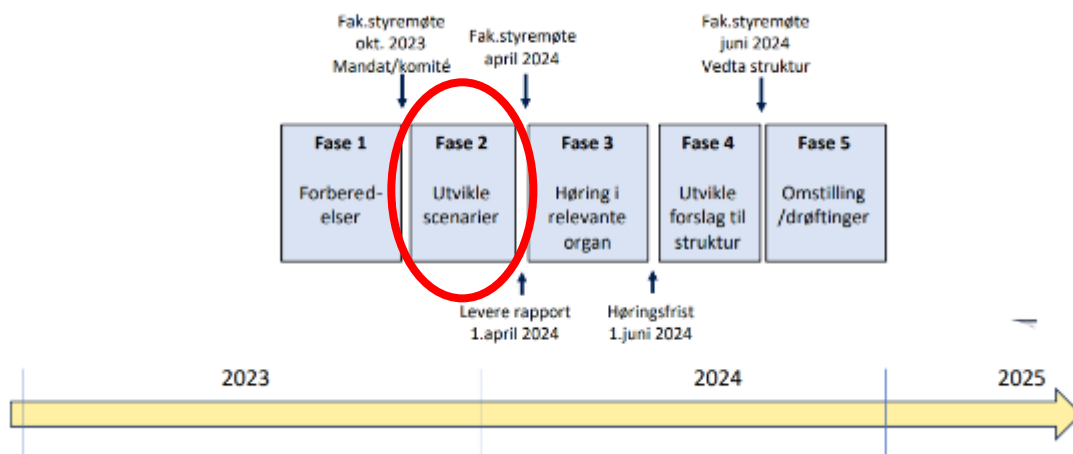
Med utgangspunkt i fakultetets faglige visjoner i strategiplanen for 2023-2030 bes komiteén på overordnet nivå om å utvikle relevante scenarier for optimal enhetsstruktur ved fakultetet med færre institutter enn dagens fem. Komiteen bes om følgende:

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

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

Å vurdere **hvorvidt** en endring i instituttstrukturen er ønskelig, ligger altså utenfor komiteens mandat. Komiteens oppdrag er å beskrive ulike mulige fremtidige modeller for instituttstruktur med færre institutt enn dagens fem og vurdere disse i lys av kriteriene i mandatet.

Tidslinje



Fakultetsstyret vedtok også en tidslinje for prosessen med å utrede og eventuelt innføre en ny instituttstruktur. Komiteens arbeid er lagt til fase to - «Utvikle scenarier» - og ble gjennomført i perioden desember 2023 til mars 2024.

Hovedkonklusjoner

Etter arbeid med bakgrunnsinformasjon, utvikling av en rekke skisser til modeller for organisering, innspill fra referansegruppen, instituttene, administrasjonen og studenter, presenterer komiteen i denne rapporten seks modeller for mulig ny instituttstruktur. Gjennom arbeidet i komiteen har det blitt tydelig at endringer i organisasjonsstrukturen har svært ulike konsekvenser og begrunnelser for enhetene på fakultetet. De tre instituttene som forvalter psykologi som disiplin (ISP, IKP, og IBMP) samarbeider i dag både om forskning og undervisning. Ulike måter å bringe disse fagmiljøene tettere sammen på, har flere mulige og sannsynlige gevinster for forskning og utdanning. For Institutt for pedagogikk og Institutt for helse, miljø og likeverd er de faglige synergieffektene mindre åpenbare.

Disse instituttene drifter stort sett sine egne studieprogram, og har begrenset forskningssamarbeid på tvers. En omorganisering vil for disse instituttene kunne først og fremst ha administrative gevinster.

Det er viktig å fremheve at dagens situasjon med stor geografisk spredning av fakultetet er et betydelig hinder for å realisere ambisjonene fakultetet har for forskning og undervisning. Dette har også vært en utfordring i arbeidet med å utvikle modeller for mulige nye instituttstrukturer. Komiteen foreslår ett eller flere alternativer for hvor ansatte kan ha kontorlokaler for hver modell. Ved en eventuell omorganisering, må dette arbeidet gjøres betydelig mer detaljert.

De økonomiske sidene av en omorganisering er på mange områder usikre. Økonomiske gevinster knyttet til forskning og utdanning følger ikke automatisk av en bestemt organisering. Uten systematisk arbeid knyttet til studieprogrammer og ekstern finansiering innenfor en gitt organisering, vil ikke gevinstene realiseres. Fordi komiteen bare skal vurdere modeller med færre institutter enn dagens fem, vil alle modellene kunne innebære innsparing på lønnsutgifter til instituttledelse. Samtidig er det komiteens standpunkt at når instituttene vokser i størrelse og i mange tilfeller ikke kan samlokaliseres geografisk, så må instituttledergruppen styrkes og/eller kombineres med avdelingsledere for å ivareta de arbeidsoppgavene som ligger til instituttledelsen og å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø.

Etter en samlet vurdering av de seks modellene i lys av kriteriene i mandatet, hvor særlig forskning, utdanning og administrasjon er vektlagt, er det komiteens anbefaling at Det psykologiske fakultet ved en eventuell omorganisering organiseres i to institutter. Denne organiseringen er beskrevet i Modell 6.

Komiteens arbeid

Fase 1. Innhenting av bakgrunnsinformasjon (Uke 51, 2023 – Uke 2, 2024)

Komiteen hadde sitt første møte 12. desember 2023. I perioden frem til uke 2 (2024) arbeidet vi med å hente inn relevant bakgrunnsinformasjon. Av den informasjonen som ble samlet inn i denne fasen, er det særlig fire momenter som er viktig å trekke frem for komiteens avveininger: studieprogram, sampublisering mellom enhetene på fakultetet, erfaringer fra andre fakulteter og institutter, og modeller for administrasjon (sentralisert versus lokalisert på instituttnivå).

For det første har komiteen sett på hvordan fakultetets **studieprogram** er organisert. Tabell 1 viser en oversikt over nåværende organisering. Det er et utstrakt samarbeid mellom ISP og IBMP når det gjelder årsstudiet, og BA- og MA-programmene i psykologi. I tillegg deler IKP, IBMP og ISP ansvaret for profesjonsstudiet i psykologi. Studieprogrammene som ligger ved IPED og HEMIL går i vesentlig mindre grad på tvers av instituttgrenser, med unntak av BA-programmet i spesialpedagogikk som involverer IPED, ISP og IBMP¹.

¹ Fra og med høsten 2024 har BA-programmet i spesialpedagogikk ny studieplan. Fra da av inngår ett emne på 10 studiepoeng fra ISP i programmet, i tillegg er det fagpersoner fra ISP og IBMP inne programmet. I all hovedsak er likevel dette programmet eid og driftet fra IPED, og vi behandler det derfor som «ikke delt» mellom institutter i resten av rapporten.

Tabell 1. Oversikt over studieprogram

Årsstudier	Pedagogikk	PPU	PPU deltid (ikke aktiv)	Psykologi					
	IPED	IPED	IPED	ISP	IBMP				
Bachelor	Pedagogikk	Spesialpedagogikk	Arbeids- og organisasjons- psykologi	Generell psykologi					
	IPED	IPED	ISP	ISP	IBMP				
		ISP							
		IBMP							
Master	Pedagogikk	Pedagogikk deltid 4 år (nettbasert)	Spesial- pedagogikk	Arbeids- og organisasjons- psykologi	Logopedi	Barnevern	Barneverns- arbeid	Global Development Theory and Practice	Helsefremmende arbeid og helsepsykologi
	IPED	IPED	IPED	ISP	ISP	IBMP	HEMIL	HEMIL	HEMIL
Profesjonsstudium	Psykologi, 6-6,5 år	Lektor (tverrfakultært)							
	ISP	IPED							
	IBMP								
	IKP								
Ansattopplæring	Universitets pedagogikk								
	IPED								

For det andre bestilte komiteen en analyse fra Universitetsbiblioteket av **sampublisering mellom enhetene på fakultetet** i perioden 2018-2022 (Vedlegg 1). Analysen viser at de tre instituttene som forvalter psykologi som disiplinary (ISP, IKP, IBMP) er hverandres viktigste interne samarbeidspartnere når det gjelder forskning. HEMIL sin største interne samarbeidspartner er ISP, mens sampublisering med IBMP, IKP og IPED finner sted i liten grad. Sampublisering mellom IPED og de andre instituttene ved fakultetet finner sted i liten grad.

For det tredje hentet komiteen inn **erfaringer** fra Institutt for psykologi ved UiO og NTNU. Fra UiO og NTNU lærte komiteen at store institutter trenger enten en forsterket ledergruppe, slik som ved NTNU, eller avdelingsledere med ansvar for personaloppfølging, slik som ved UiO. En forsterket instituttledergruppe består i tillegg til instituttleder av en leder for undervisning og en leder for forskning. Ved NTNU inngår også en leder for organisasjon og arbeidsmiljø. I denne ledelsesformen er instituttleder fortsatt den eneste som har et formelt personalansvar. De andre i ledergruppen, hvor én er instituttleders stedfortreder, har delegert ansvar for å følge opp sine områder (hhv. undervisning og forskning). Dersom instituttledergruppen også inkluderer en leder for organisasjon og arbeidsmiljø, er det denne personen som følger opp større organisatoriske prosesser og HMS. Når komiteen i noen modeller anbefaler at ledergruppen forsterkes, er det med én ekstra leder (altså instituttleder, leder forskning og leder undervisning). Rollen som leder for organisasjon og arbeidsmiljø kan likevel vurderes som relevant ved en eventuell omstilling. Dette gjelder kanskje særlig i den første perioden etter en omstilling hvor det vil være behov for ekstra fokus på nettopp organisasjon og arbeidsmiljø. Et alternativ eller supplement til en forsterket ledergruppe, er et såkalt fjerde nivå av ledelse, altså avdelingsledere. Dette er vitenskapelige ansatte som er frikjøpt fra undervisningsoppgaver, for å være faglige ledere med delegert ansvar for personaloppfølging for ansatte i sine avdelinger. Til denne rollen ligger det gjennomføring av medarbeidersamtaler, sykefraværsoppfølging m.m. Per i dag er det uklart hvordan UiB som organisasjon stiller seg til en slik

delegert ledelsesform (selv om den eksisterer ved andre fakulteter og rollen som klinikkleder ved vårt fakultet også kan sees på som ledelse på dette nivået). Komiteen har oppfattet det slik at det foregår et avklaringsarbeid knyttet til hvordan denne ledelsesmodellen formelt skal være (eller ikke være) på UiB.

For det fjerde hentet komiteen inn erfaringer fra ansatte ved andre fakulteter ved UiB (Mat-Nat, SV, og HF) om fordeler og ulemper med mer **sentraliserte modeller for administrasjon versus administrasjon lokalisert på instituttnivå**. Ulemper ved dagens organisering av administrasjonen ved DPF er også beskrevet i rapporten *Organisasjonsutvikling ved Det psykologiske fakultet (2019)*, hvor vi særlig festet oss ved sårbarheter knyttet til små instituttadministrasjoner og behov for gode administrative fagmiljø:

«Instituttene i dag har små administrasjoner som skal dekke alle felt (utdanning, forskning, formidling, økonomi og personal), og det kan være vanskelig å opparbeide nok kompetanse til å håndtere alle løpende saker innenfor alle felt uten hjelp fra fakultetet. Eller sagt på en annen måte i et innspill: «Fakultetet gir ofte instituttene oppgaver de ikke har administrasjon til å utføre, og instituttene må bruke studieseksjonen til dette – hvem følger opp - dette gir ofte uklare linjer i ansvarsoppfølging». Det er også svært begrenset mulighet til å overlappe hverandres arbeidsoppgaver, både på grunn av manglende kunnskaper/kapasitet og manglende systemtilganger. Her ønsker mange at det legges opp til en modell som sikrer at det ikke er kun en person som arbeider alene på sitt felt. I dag har vi også sentraliserte seksjoner med få eller bare en person som jobber med en oppgave. Det er med andre ord behov for gode administrative fagmiljøer både for å opprettholde og utvikle kompetanse, men også for å unngå den samme sårbarheten som vi lever med i dag». (s. 19)

«Det er viktig at de teknisk/administrativt ansatte også har et teknisk/administrativt fagmiljø å tilhøre. Det er der læringseffekten, opplæring, samarbeid osv. skjer, og det er der administrasjonen i fellesskap kan skape gode rammer for driften som studenter og vitenskapelige ansatte skal nyte godt av.» (s. 20).

I tillegg til disse fire momentene, var fakultetets strategiplan, føringer i saksfremlegget da komiteen ble vedtatt opprettet, oversikt over forskningsgrupper, oppbygningen av Psykologisk universitetspoliklinikk, fakultetets forskningsskoler, og fakultetets laboratoriefasiliteter sentrale i den første fasen. Dagens struktur på fakultetet er beskrevet i Vedlegg 2, som et sammenligningsgrunnlag for modellene som presenteres senere.

Fase 2. Utvikling av innledende modeller (Uke 3, 2024)

Med støtte fra UiBs sentrale HR-avdeling, utviklet komiteen mange skisser til modeller for organisering. I denne fasen ble det lagt vekt på å få så mange alternativer på bordet som mulig. Et sett med modeller ble deretter valgt ut for å få innledende tilbakemeldinger fra ansatte ved alle dagens institutter, administrasjonen, og studentene. For å kunne velge blant de første modellene, utarbeidet komiteen åtte prinsipper for organisering:

STUDIEPROGRAMMER

- Studieprogrammer er ofte stabile over tid, og vitenskapelige stillinger lyses ut med utgangspunkt i undervisningsbehov knyttet til ett (noen ganger flere) program. Samarbeid mellom ansatte tilknyttet et program er viktig for undervisningskvalitet. Vi ønsker å organisere slik at studieprogrammer så langt som mulig eies og driftes av ett institutt.

FAG/DISCIPLIN

- Vi ønsker å organisere slik at instituttene tydelig representerer fakultetets disipliner og at miljø som faglig er knyttet til hverandre organiseres sammen.

IKKE NØDVENDIGVIS BEVARE EKSISTERENDE INSTITUTT SAMLET

- Vi utelukker ikke å plassere fagmiljøer sammen på en annen måte enn de er organisert i dag.

LEDBART INSTITUTT – IVARETAKELSE AV ARBEIDSMILJØ

- Når vi vurderer modellene skal vi ta hensyn til om enhetene har en ledelsesstruktur som gjør det mulig å lede enheten på en god måte og ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø. For eksempel vil vi vurdere behov for et "fjerde nivå" av ledelse.

ENKELT OG FORSTÅELIG ORGANISASJONSKART

- Så langt som mulig ønsker vi en organisering som er enkel å forstå og forholde seg til.

STØRRESEFORHOLD MELLOM INSTITUTT

- I alle modellene (med 2, 3 og 4 institutter) ønsker vi helst at det ikke blir institutt(er) som er betydelig mye mindre enn det/de andre.

AUTONOMI, FRIHET, ANSVAR

- Organiseringen skal ivareta de vitenskapelige ansattes autonomi, frihet og ansvar for det vitenskapelige arbeidet på sine fagfelt.

FORMÅLSTJENELIG ADMINISTRASJON MED GODT ADMINISTRATIV ARBEIDSMILJØ

- Organiseringen skal ta hensyn til at teknisk-administrativt ansatte skal ha muligheter for samarbeid, læring og et teknisk-administrativt arbeidsmiljø.

IKKE AREAL

- Organiseringen må ta hensyn til fakultetets samlede areal, men at enheter/miljøer i dag deler bygg er ikke et selvstendig argument for at de skal organiseres sammen.

Med utgangspunkt i disse prinsippene ble innledende modeller basert på kunnskapsområder (f.eks. Institutt for kognisjon og emosjon) lagt vekk, fordi det ikke ble tydelig hvordan studieprogrammene kunne driftes i slike modeller. Prinsippene utelukket også modeller som kun baserte seg på dagens geografiske plassering av instituttene (for eksempel en modell med fire institutter hvor dagens ISP og IPED er slått sammen), fordi slike modeller bryter med prinsipper om en organisering hvor instituttene representerer fakultetets disiplin fag og organiserer nærliggende fagmiljø sammen. Prinsippene åpnet for at komiteen i den innledende fasen av prosessen kunne utforske hvilke fagmiljøer som «hører sammen» basert på disiplin og fagområder, uten å la hensyn til areal være en begrensning. Regnestykker knyttet til antall personer og antall kontorplasser ble lagt til Fase 4. Totalt 10 modeller kom med videre fra Fase 2, i tillegg til én modell som ble spilt inn fra komiteens referansegruppe.

Fase 3. Orienterings- og innspillmøter (Uke 4 og 5, 2024)

I den neste fasen ble de 11 modellene tatt med ut til instituttene, administrasjonen, og studentene for orienterings- og innspillmøter. Det var også et eget møte med fakultetets verneombud.

I lys av tilbakemeldingene som kom i denne delen av prosessen, ble flere av de innledende modellene reviderte. For eksempel ble forslag om å flytte på laboratoriefasiliteter lagt tilbake i skuffen og logopedi sin sterke faglige tilknytning til biologisk psykologi (mer enn spesialpedagogikk) ble tydeliggjort. Det kom også frem at skole- og opplæringspsykologi henger så tett sammen med samfunnspsykologi at de to fagmiljøene må sees under ett i eventuelle flyttinger av fagmiljøer mellom dagens institutter. Komiteens inntrykk fra møtet blant de ansatte ved HEMIL, var at flertallet ikke ønsket en sammenslåing av instituttet med et eller flere andre institutter, og heller ikke en flytting fra helseklyngen på Alrek hvor en rekke samarbeidsrelasjoner eksisterer/er under oppbygning. Noen – men ikke alle – av modellene som presenteres i denne rapporten innebærer likevel dette. Det å lage modeller for tre og to institutter uten å skulle endre HEMILs status som eget institutt i noen av dem, fremstod ikke som et alternativ. Komiteens mandat er å utvikle *mulige* modeller for instituttstruktur, som alle enhetene skal få uttale seg om de ser som *ønskelige* i høringsprosessen.

På bakgrunn av tilbakemeldingene fra de ulike miljøene, ble 6 modeller valgt ut for å jobbes videre med. Det er disse som presenteres i denne rapporten. Komiteen bestemte seg på dette tidspunktet å avvike fra mandatet på ett punkt: å presentere kun én modell for to institutter. Blant modellene komiteen innledningsvis hadde skissert for to institutter, var det bare én som i tilstrekkelig grad ivaretok hensynet til fakultetets disiplinaryng og ambisjoner for forskning og utdanning. Fakultetsstyret ble orientert muntlig om dette den 8.2.2024.

Fase 4. Beskrive og evaluere modellene (uke 6, 7, og 8)

I den neste fasen ble de seks utvalgte modellene videreutviklet og beskrevet mer i detalj. På dette tidspunktet i prosessen ble det sentralt å arbeide mer systematisk med komiteens overordnede perspektiv på administrasjon i modeller med fire, tre og to institutter.

Administrativ organisering ved 4, 3 eller 2 institutter

Ved Det psykologiske fakultet er mange administrative funksjoner i dag sentralisert til fakultetsnivået. **Fakultetsadministrasjonen** (fakultetssekretariatet – ca. 35 stillinger) omfatter ledelse og stab, økonomiseksjon, HR-seksjon, forskningsseksjon og studieseksjon. Administrasjon som er lokalisert ved fakultetets 5 institutter og 2 sentre er stort sett liten.

En viktig begrunnelse for den sentraliserte administrasjonen er at fakultetet har relativt små grunnenheter. Dersom administrasjonen spres tynt ut på instituttene vil dette gjøre administrasjonen sårbar og lite robust. Et annet moment er at den sentraliserte administrasjonen gir et reelt administrativt felleskap og et verdifullt administrativt fagmiljø. Dagens seksjoner i fakultetsadministrasjonen kjennetegnes av høy og spesialisert kompetanse som skal komme alle fakultetets grunnenheter og fagmiljøer til gode.

En fullstendig desentralisering av dagens fakultetsadministrasjon til instituttnivået fremstår som urealistisk og lite effektivt. En desentralisering vil kreve et økt antall administrative stillinger, og trolig også kreve behov for kompetanseheving hos mange administrative for å kunne ivareta hele spekteret av arbeidsoppgaver som instituttene trenger. Det vil fremdeles være behov for at flere tjenester deles, nesten uavhengig av antall institutter ved fakultetet, og et fakultetssekretariat vil trolig uansett være nødvendig.

Likevel er det nok slik at muligheten for (graden av) desentralisering av administrative tjenester vil påvirkes av antallet institutter ved fakultetet. Ved få og større institutter kan en trolig bygge opp administrasjoner som inneholder flere funksjoner, flere tjenester og med flere ansatte som kan gi et tilfredsstillende arbeidsmiljø. Instituttene *autonomi* på flere felt (f.eks. disposisjon av økonomi og stillingsressurser) kan utvilsomt økes ved store nok grunneheter – rett og slett ved at flere deler av fakultetsadministrasjonen som kan yte nødvendige tjenester kan flyttes ut.

Tas det utgangspunkt i dagens sentrale fakultetsadministrasjon ser man fort at seksjonene har ulik størrelse, og har ansatte med ulike arbeidsoppgaver som betjener svært ulike deler av fakultetet. **Ledelse og stab** (3 stillinger) betjener per definisjon hele fakultetet. **Økonomiseksjonen** (6 stillinger) har funksjoner for fakultetets totaløkonomi, men også spesialiserte prosjektøkonomer som arbeider tett opp mot spesifikke fagmiljøer om regnskap og budsjettering i forskningsprosjekter og -søknader. **HR-seksjonen** (3 stillinger) har ansvar knyttet opp mot alle stillinger ved fakultetet. **Forskningsseksjonen** (6 stillinger) har ansvaret for mye instituttovergripende virksomhet som f.eks. ph.d.-utdanningen (inkl. dobbelkompetanse), program for yngre forskningsledere (YFL), ekstern forskningsrådgivning og datatjenester/personvern. **Studieseksjonen** (17 stillinger) har instituttovergripende ansvar for alle eksamener, informasjonssenter og studentutveksling, men har også ansvar for koordinering og administrasjon av alle fakultetets studieprogrammer. Dette er både instituttovergripende studieprogrammer (slik som profesjon og EVU) og instituttspesifikke studieprogrammer. Fakultetet har i 2024 i alt 19 studieprogrammer.

Ved utflytting av administrasjon til færre institutter fremstår det tydelig at de største grepene kan gjøres ved størst endring fra dagens instituttorganisering – jo færre institutter, jo flere administrative kan flyttes ut. Og med samme argumentasjon: ved å innføre 3 institutter kan fakultetsadministrasjon flyttes ut i et mer avgrenset omfang, mens det ved å innføre 4 institutter vil være mest begrenset mulighet for å kunne flytte ut fakultetsadministrasjon fra dagens sekretariat.

Argumentasjonen for å flytte ut administrasjon er ofte at fagmiljøene ønsker administrasjonen «tettere på». Å komme tettere på kan gjøres på flere måter, og det er viktig å være bevisst på forskjellen mellom å flytte ut *geografisk* (fysisk tettere på) vs. det å flytte administrasjonen *organisatorisk* inn i instituttstrukturen. Dagens organisering av fakultetsadministrasjonen har element av «tettere på» ved at så å si alle seksjoner har ansatte som sitter i nærheten av fagmiljøene både i sentrum og på Alrek. Likevel: arbeidsledelse og personalansvar følger da seksjonsinndelingen, mens en organisatorisk utflytting av administrasjon til instituttene vil medføre at dette ansvaret legges til instituttet, underlagt instituttleder og administrasjonssjefens myndighet. Det er avgjørende at instituttene er beredt til å ta dette ansvaret dersom administrative flyttes fra fakultetsadministrasjonen og inn i instituttene.

Basert på argumentasjonen ovenfor er det tydelig at om fakultetet organiseres i **4 institutter** kan det være mulig å flytte studieadministrativt ansatte organisatorisk ut til instituttene der de ansatte administrerer instituttene studieprogrammer. For instituttovergripende studieprogrammer, eller andre tjenester som HR, økonomi og forskningsadministrasjon, vil det være vanskelig å flytte ut mer administrasjon organisatorisk fra fakultetsadministrasjonen uten at det blir flere administrativt ansatte.

Dersom fakultetet organiseres i **3 institutter** vil det være økt mulighet for å flytte ut administrasjon organisatorisk enn med dagens modell (og med en 4-instituttmodell). Det mest opplagte er at programkoordinatorer kan flyttes ut som følge av at studieprogram samles i størst mulig grad. Her vil en kunne ha løsninger som kan gi robuste administrative fagmiljø av en viss størrelse. I en 3-instituttmodell vil det trolig ikke være hensiktsmessig å flytte ut en liten HR-seksjon – heller ikke

geografisk. Når det gjelder økonomi kan det være mulig å flytte ut prosjektøkonomer organisatorisk, men resten av økonomiseksjonen bør trolig beholdes sentralt. Forskningsseksjonen blir vanskelig å dele opp på 3 institutter. Dersom administrasjon av ph.d.-programmet, dobbelkompetanse, forskningsinfrastruktur, datatjenester/personvern organisatorisk skal ut på 3 institutter, vil nok dette kreve oppbemanning og/eller særlig kompetanseheving av de ansatte. Det understrekes igjen at det kan tenkes at administrasjon i denne modellen kanskje kan flyttes geografisk ut, men at man fremdeles i stor grad bør holde på dagens formelle seksjonsinndeling i en 3-instituttmodell.

Ved en organisering i **2 institutter** vil det være størst mulighet for å kunne flytte ut administrative ressurser organisatorisk fra fakultetsadministrasjonen. To store institutter vil trolig kunne ha stor autonomi (både økt frihet og økt ansvar), både når det gjelder økonomistyring og disposisjon over stillingsressurser. Dersom studieprogram samles mest mulig vil dette trolig gi muligheter for en mer effektiv studieadministrasjon, og instituttene kan trolig også lage egne, fleksible forskningsstrategier. Ved 2 institutter kan både prosjektøkonomer, ph.d.-koordinatorene og forskningsrådgivere legges lokalt, og studieadministrasjonen kan i stor grad flyttes ut. I et slikt scenario vil det likevel være behov for et «minimumssekretariat» på fakultetet. Det virker fornuftig å beholde HR-seksjonen sentralt (selv om HR-rådgivere kan sitte lokalt). Visse økonomifunksjoner bør fremdeles beholdes sentralt, f.eks. økonomisjef, controller og innkjøpsansvarlig/bilag. Når det gjelder forskningsseksjonen bør seksjonssjef forskning fremdeles holde i instituttovergripende virksomhet som f.eks. YFL, FFU, forskningsinfrastruktur og evalueringer sentralt. Doblekompetanse kan trolig legges til ett av instituttene. Forskningsseksjonens ene rådgiver for datatjenester/personvern bør trolig også være i et slikt minimumssekretariat. Størst mulighet for utflytting vil det også her være i studieseksjonen. Programkoordinatorene kan flyttes ut organisatorisk slik at oppgaver knyttet til administrasjon av studieprogram legges til instituttene. En del overgripende funksjoner bør likevel beholdes på et sentralt nivå, slik som internasjonalisering, eksamen, koordinering av studentmottak og infoser samt superbrukerfunksjoner (FS, TP m.m.). Seksjonssjef/nestleder, internasjonal koordinator, eksamensgruppen, EVU-koordinator og leder for infoser bør derfor bli værende i fakultetsadministrasjonen.

Tolking av kriterier i mandatet

I tillegg til å arbeide mer detaljert med administrasjon, tok komiteen i Fase 4 stilling til hva som skulle vektlegges innenfor hvert kriterium skissert i mandatet. I mandatet blir komiteen bedt om å vurdere fordeler og ulemper ved modellene på kriteriene forskning, undervisning, administrasjon, arealbruk, økonomi og arbeidsmiljø. I tillegg bestemte komiteen å omtale studentperspektiver i et eget punkt under hver modell, for å bedre synliggjøre studentenes perspektiv.

Når det gjelder **forskning** har komiteen særlig vært opptatt av hvorvidt:

- modellen samler fagmiljøer som i dag har etablerte forskningssamarbeid på tvers av instituttgrenser (basert på oversikten over sampublisering)
- modellen ivaretar tilgang til forskningsinfrastruktur (tilgang til laboratoriefasiliteter) og åpner muligheter for samarbeid om laboratorier
- modellen styrker muligheten for å knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen, i tråd med fakultetets strategiplan
- modellen åpner for nytt forskningssamarbeid eller satsninger i tiden fremover

Samtidig ønsker komiteen å være forsiktig med å foreslå eller forutsette fremtidige forskningssamarbeid mellom personer og miljøer. Forskningssamarbeid må vokse frem gjennom

forskernes egne initiativ og interesser, og kan vanskelig forutses som et direkte resultat av en spesifikk instituttorganisering.

Når det gjelder **undervisning** er det lagt vekt på hvorvidt:

- modellen innebærer at flere studieprogrammer samles på ett institutt sammenlignet med dagens situasjon
- modellen har positive eller negative konsekvenser for studieprogram som i dag ikke er delt, men som samles eller flyttes i en eventuell omorganisering

Det å samle studieprogram som i dag går på tvers av institutter kan redusere flere av dagens utfordringer ved at studieprogram er delt over to eller tre institutter. Ett eksempel er at det er tre undervisningsutvalg som behandler saker som gjelder profesjonsstudiet i psykologi, mens ingen av dem har ansvaret for helheten i programmet. Fagrådet, som skal ha et helhetlig blick på programmet, er et rådgivende organ uten beslutningsmyndighet, og har et mer begrenset mandat enn undervisningsutvalgene. Et annet eksempel er at studieprogram som går på tvers av institutter innebærer at programmet blir mer krevende å administrere på en effektiv måte. Det skjer også at et institutt leier inn eksterne fagpersoner for å undervise, selv om fagpersoner på naboinstituttet har den nødvendige kompetansen. Dersom man samler et delt studieprogram på ett institutt, vil de faglige ansatte knyttet til programmet følge med, og ansvaret for programmet ligger hos én instituttleder og ett undervisningsutvalg. Fra et studentperspektiv, kan det at studieprogram samles på ett institutt muligens bidra til en sterkere tilhørighet til instituttet. Å samle profesjonsstudiet i psykologi, kan bidra til en sterkere integrasjon mellom psykologiske basalfag og anvendte/kliniske fag. Ønsker om, og krav til, denne integrasjonen kommer frem i Fagfellerapport for psykologprogrammet (2022), i Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020), i forslag til revidert studieplan for profesjonsutdanningen i psykologi, og i fakultetets strategiplan.

For hver av modellene beskrives det hvordan administrasjonen til instituttene og på fakultetsnivå kan se ut. I alle modellene **må** samtlige administrative funksjoner være ivaretatt og vi beskriver i hvilken grad administrasjonen er sentralisert på fakultetsnivået eller flyttet (geografisk eller organisatorisk) til instituttnivået. Den psykologiske universitetspoliklinikken er i dag delt mellom IKP og IBMP, og vi peker også på om denne samles på ett institutt i hver modell. I vurderingen av **administrasjon** er det lagt vekt på hvorvidt:

- modellen gir teknisk-administrativt ansatte muligheter for samarbeid, læring og et teknisk-administrativt arbeidsmiljø

Det at fakultetet er spredt over flere bygg på ulike deler av universitetsområdet er utvilsomt en vesentlig begrensning i en eventuell omorganisering. Utgangspunktet til komiteen har vært at det er bedre for ansatte som tilhører et institutt å ha kontorlokaler samlet enn spredt. Dette gjelder for fire av fem institutter i dag, med unntak av IBMP som i dag er spredt på to bygg (Bygg for biologiske basalfag og Alrek). Når det gjelder **arealbruk** har komiteen derfor sett på hvorvidt:

- modellen lar ansatte som tilhører samme institutt være samlokalisert
- modellen krever flytting av hele institutter eller større fagmiljøer

For å gjøre disse vurderingene har komiteen fått tilgang til oversikter over antall kontorplasser i de byggene fakultetet disponerer og antall personer som trenger kontorplass i dagens institutter og

administrasjon. Anslagene i modellene beskrevet i rapporten må likevel betraktes som tentative og må kvalitetssikres dersom fakultetets ledelse og styre går inn for en omorganisering.

Når det gjelder **arbeidsmiljø** vil enhver omorganisering av instituttstrukturen innebære endringer i verneområdene og verneombudsorganisasjonen ved fakultetet. Dette må innarbeides i en eventuell omorganiseringsprosess. Komiteen har valgt å særlig sette søkelys på ledelse som en viktig del av – og forutsetning for – et forsvarlig arbeidsmiljø. For hver modell vurderes derfor hvorvidt:

- modellen forutsetter en styrket ledergruppe og/eller innføring av avdelingsledere
- modellen innebærer åpenbare trusler mot et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (f.eks. at enkeltarbeidstakere blir isolerte fra fellesskapet)
- modellens mulige innvirkning på faglige (vitenskapelige og tekniske-administrative) fellesskap
- modellens implikasjoner for ansattes medvirkning og medbestemmelse

Alle modellene innebærer i større eller mindre grad at instituttene blir større og fagmiljøene mer heterogene. Dette kan være berikende, men også innebære utfordringer for ansattes arbeidsmiljø. Større og mer heterogene institutt kan utfordre samholdet og tilhørigheten ansatte opplever til sitt fagfelt og fagmiljø i dagens organisering. For å møte disse utfordringene kreves klok ledelse som har mulighet til tilstrekkelig tilstedeværelse for sine ansatte.

Slik komiteen er satt sammen, mangler komiteen kompetanse til å beregne de økonomiske sidene ved hver modell. Komiteen har derfor bedt om en beskrivelse av de økonomiske sidene ved modellene fra økonomilederen ved fakultetet. I lys av fakultetets økonomiske situasjon, har komiteen i vurderingen av punktet **økonomi** ønsket å belyse om:

- modellen innebærer et potensiale for økte inntekter
- modellen innebærer økonomisk innsparing
- modellen innebærer økte utgifter
- modellen krever investeringer for å kunne innføres

Ifølge fakultetets økonomileder, Solfrid Johanne Sture, er dette sentrale faktorer som påvirker fakultetets økonomi:

«Fra 01.01.2025 innfører Kunnskapsdepartementet (KD) en ny finansieringsmodell i vår sektor. I dagens modell har universiteter og høyskoler en budsjetttramme som påvirkes av følgende elementer:

- *Endringer i ramme (eksempelvis tildeling av nye studieplasser)*
- *Endringer resultatbasert uttelling i åpen ramme*
- *Endringer resultatbasert uttelling i lukket ramme*

Tildeling av nye studieplasser har tidligere vært basert på seks finansieringskategorier og type utdanning. Dette blir nå endret til to kategorier; en standard studieplassats og en sats som skal gjelde for medisin, odontologi og veterinærmedisin. Konsekvensen for vårt fakultet, er at studieplasser som har vært i kategori B og D (profesjonsutdanningen i psykologi og master), vil få en lavere finansiering enn før, og de som er i kategori F (bachelor og årsstudier) vil få en høyere finansiering.

Åpen ramme har i perioden 2017-2024 premiært institusjonene sin produksjon av studiepoeng, avlagte grader (enkle og doble), utvekslingsopphold og avlagte doktorgrader. Fra 2025 vil åpen ramme bestå av studiepoeng, avlagte doktorgrader og fullføring av gradsprogram.

Lukket ramme har i perioden 2017-2024 premiært institusjonene sin produksjon av publiseringspoeng og BOA-aktivitet. Denne indikatoren vil bli avvirket i 2025-budsjettet og resultatbasert uttelling for forskning vil forsvinne. Beløpet som inngår i denne delen av institusjonenes budsjetter i 2024, vil bli omgjort til varig bevilgning i 2025-budsjettet.

Oppsummert: fremover vil fakultetet kunne øke inntektene fra KD på følgende fire måter:

- *Tilførsel av nye studieplasser*
- *Økt studiepoengsproduksjon*
- *Høyere fullføringsgrad av studieprogram på normert tid*
- *Flere avlagte doktorgrader*

Universitetet i Bergen har satt ned sitt eget Inntektsfordelingsutvalg, som i lys av de nasjonale endringene skal gå gjennom eksisterende fordelingsmodell ved UiB, og utvikle forslag til interne justerte fordelingsmekanismer. En av tingene utvalget ser på, er mulighetene for å fortsette med resultatmidler for BOA-aktiviteten, slik som uttelling for ERC, annen EU-aktivitet, SFF og SFI. Det vil si at selv om KD tar vekk resultatmidler for publisering og BOA-aktivitet, så beholdes den såkalte forskningsindikatoren i en justert variant innad på UiB.

Det finnes også andre muligheter for fakultetet å øke inntektene sine, for eksempel økte EVU-inntekter eller bedre inntjening på eksterne forskningsprosjekt (økt overhead/frikjøp/leiestedsinntekter).

På kostnadssiden er det hovedsakelig lønn og husleie som er de store utgiftspostene. En økonomisk innsparing kan vi få ved å ikke utlyse faste stillinger som blir ledige på grunn av pensjonerings, bruke mindre vikarer og eksterne timelærere, og bo på færre kvadratmeter. Per februar 2024, har fakultetets fem institutter 120 fast ansatte (116,5 årsverk), i enten en professor- eller førsteamanuensisstilling. Med dagens instituttorganisering vil til enhver tid 8 av disse inneha stilling som dekan, prodekan, visedekan og instituttleder. I tillegg kommer posisjoner som nestleder, verneombud, leder av undervisningsutvalg og deltakelse i instituttråd. Med færre enheter, reduseres behovet for lederstillinger, og derav også stillinger totalt sett, på fakultetet. Det vil si at alle modellene som presenteres i dette dokumentet, men med varierende grad, gir økonomiske innsparinger på lønnsutgiftene. Her er det også viktig å huske på at den høyere lønnen man får i en fire-årig midlertidig lederstilling, forblir på dette nivået så lenge ansettelsesforholdet på UiB varer. Dette betyr at de totale lønnsutgiftene ved fakultetet kan reduseres på sikt, ved færre institutter.»

Komiteens vurdering er som nevnt innledningsvis at de økonomiske sidene av en omorganisering på mange områder er usikre. Hvorvidt vi som fakultet klarer å skape økte inntekter gjennom ekstern finansiering, EVU og utviklingsarbeid i studieprogrammene avhenger av hva vi gjør – ikke bare av hvordan vi er organisert. Å samle studieprogrammer som er delt på tvers av institutter kan gjøre det lettere å utnytte kompetansen til den vitenskapelige staben fleksibelt innad og på tvers av faglig relaterte studieprogrammer. Dette kan antakelig redusere bruken av eksterne timelærere og vikarer. Å samle studieprogrammer som i dag er delt kan også gjøre det lettere å jobbe systematisk med rekruttering og studentgjennomstrømning på programmer hvor dette er en utfordring og bidra til økt inntjening, slik økonomilederen påpeker. Men å samle programmer er ikke tilstrekkelig for å realisere denne gevinsten – arbeidet med rekruttering og gjennomstrømming skjer ikke av seg selv. På samme

måte kan det å samle fagmiljøer på nye måter føre til økte inntekter hvis omfanget av ekstern finansiering øker som følge av at nye samarbeid oppstår. Men heller ikke dette skjer av seg selv, som en automatisk konsekvens av at man velger en bestemt modell.

Fordi komiteen bare skal vurdere modeller med færre institutter enn dagens fem, vil alle modellene kunne innebære innsparing på lønnsutgifter til instituttledelse sammenlignet med dagens situasjon, slik økonomilederen skriver. Samtidig er det komiteens standpunkt at når instituttene vokser i størrelse og i mange tilfeller ikke kan samlokaliseres geografisk, så må instituttledergruppen styrkes og/eller kombineres med avdelingsledere for å ivareta de arbeidsoppgavene som ligger til instituttledelsen og å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Hvordan en slik styrking av lederteamene vil slå ut i kroner og øre, er usikkert. Det ligger utenfor komiteens mandat og kompetanse å vurdere lønns- og arbeidsbetingelser for ledere ved UiB eller å foreslå endringer i dagens praksis slik denne er beskrevet i *Særvtale om lønnsbetingelser for faglige ledere ved UiB (2021)*. Å spare inn på ledelse kan isolert sett virke fornuftig, men i et større perspektiv er det et godt grep **kun** i de tilfellene hvor det er mulig å ha flere ansatte under én leder uten at det virker negativt inn på arbeidsmiljøet og lederes reelle mulighet til å jobbe strategisk med forskning og utdanning på sitt institutt.

Fordi komiteen ikke skal vurdere hvorvidt en omorganisering er ønskelig, har vi ikke vurdert kostnader knyttet til det å gå gjennom en omorganiseringsprosess. Disse spenner fra tid brukt på oppdateringer av fakultets nettsider til produktivitetstap knyttet til stress, usikkerhet og innarbeiding av nye rutiner. På grunn av at fakultetet er spredt over flere bygg, inneholder flere av modellene forslag til institutter som ikke blir geografisk samlet. Å bruke tid på reiser mellom ulike bygg, har også en kostnad, selv om komiteen ikke har tallfestet dette.

Komiteens vurdering er at en organisering som fungerer godt administrativt, og som legger forholdene til rette for høy kvalitet i forskning og utdanning, på sikt kan friggi tid og overskudd til utviklingsarbeid både når det gjelder forskning og utdanning, med de økonomiske gevinstene dette kan medføre. I tillegg til økonomilederens vurdering av den enkelte modell, har vi derfor særlig lagt vekt på modellenes fordeler og ulemper på disse tre punktene.

I de neste avsnittene presenteres og vurderes de seks modellene. I noen tilfeller er det laget navn på nye institutter for å kunne beskrive dem på en meningsfull måte. Dette skal **ikke** leses som forslag til hva eventuelle nye institutter faktisk skal hete ved en eventuell omorganisering.

I modellene oppgir vi størrelsen på instituttene i kategoriene årsverk totalt, og årsverk fordelt på fast vitenskapelig ansatte og administrasjon. Av de 225 årsverkene som i dag ligger på instituttene (basert på tall fra høsten 2023) er imidlertid cirka 75 av disse i kategorien midlertidige stillinger. Disse årsverkene blir ikke spesifisert modellene, men vil da utgjøre differansen mellom årsverk og faste vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger. Den desidert største kategorien her er stipendiater på 57 %. De største av de andre stillingskategoriene er postdoktor 5 %, vitenskapelig assistent 6 %, professor og førsteamanuensis II 10 %, universitetslektor 9,5 %, og forsker 6 %.

Modell 1. Fire institutter: Et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi.

Organiserende prinsipp: «Faglig samarbeid og klinikk»

Hovedtrekk ved Modell 1

I denne modellen samles dagens IKP og IBMP (Institutt 1). De tre øvrige instituttene tilsvarer dagens ISP, IPED og HEMIL. Det nye instituttet for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi vil få om lag 37 fast vitenskapelige årsverk og 14 teknisk-administrativt årsverk (73 årsverk). Dette er jevnstort med dagens ISP (75 årsverk). Geografisk vil det nye instituttet være spredt mellom Alrek og BBB. Det nye instituttet vil eie logopediprogrammet, og dele profesjonsstudiet i psykologi, årsstudiet i psykologi, BA og MA-programmene i psykologi med Institutt 2 (ISP). I denne modellen samles psykologisk universitetspoliklinikk på det nye instituttet. Alle fire instituttene kan ha instituttledelse som i dag (instituttleder og stedfortreder). Alternativt kan de to største instituttene ha en styrket ledergruppe.

Administrasjonens organisering i Modell 1

Administrativt vil modellen bare medføre mindre endringer. To små instituttadministrasjoner (dagens administrasjon ved IKP og IBMP) kan samles, noe som kan danne grunnlag for et styrket administrativt felleskap. Hele administrasjonen tilknyttet Psykologisk universitetspoliklinikk blir også samlet i denne modellen, som kan gi gevinster og et bedre felleskap. Det blir ikke utflytting av fakultetsadministrasjon i denne modellen. En overskytende administrasjonssjef kan benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging.

Modell 1 oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2	Institutt 3	Institutt 4
Nåværende institutt	IBMP/IKP	ISP	IPED	HEMIL
Bygg	BBB/Alrek	C-12	C-12	Alrek
Fagmiljøendring	Ingen	Ingen	Ingen	Ingen
Studieprogram	Årsstudium psyk. (delt) BA psyk (delt) MA psyk (delt) Profesjon (delt) MA logopedi	Årsstudium psyk (delt) BA psyk (delt) MA psyk (delt) Profesjon (delt) BA og MA arb.org.	Årsstudium ped. BA ped og spes.ped. MA ped. og spes.ped. Lektor PPU Uped	MA i barnevern, barnevernsarbeid, GLODE, og helsefremmende arbeid og helsepsykologi
Klinikk	Alle fem seksjoner samlet	-	-	-
Årsverk	73,25	74,69	47,05	30,2
Ledelsesform	Instituttleder og stedfortreder, eller styrket ledergruppe	Instituttleder og stedfortreder, eller styrket ledergruppe	Instituttleder og stedfortreder	Instituttleder og stedfortreder
Administrasjon	Dagens institutt- administrasjoner slås sammen	Ingen endring	Ingen endring	Ingen endring
Lab	Mulig bedre tilgang for ansatte ved dagens IKP som ønsker det	Ingen endring	-	-

Vurdering av Modell 1 i lys av kriteriene i mandatet

Forskning

I denne modellen samles fagmiljøene i klinisk, biologisk og medisinsk psykologi. Analysen av sampublisering (Vedlegg 1), viser at disse fagmiljøene har forskningssamarbeid i dag. Klinikksesjonen for klinisk nevropsykologi (dagens IBMP) er allerede samlokalisert med de øvrige klinikksesjonene (IKP). Modellen åpner for samarbeid om laboratorievirksomhet, ved at den kan gi ansatte ved dagens IKP bedre tilgang til laboratoriefasiliteter i BBB, og hensyn til tilgang til forskningsinfrastruktur er ivaretatt. Modellen styrker muligheten for å knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen, i tråd med fakultetets strategiplan. Denne modellen kan bidra til forskningssamarbeid og satsninger mellom forskere som arbeider med basal- og anvendt/klinisk psykologi.

Utdanning

I denne modellen samles profesjonsstudiet i psykologi på to, istedenfor tre, institutter som i dag. Fagfellerapport for psykologprogrammet (2022) fremhever at basale og anvendte perspektiver i større grad bør integreres i profesjonsutdanningen. Det samme er sentralt i Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020). Dette kan bli lettere å få til i det nye instituttet. Ved at profesjonsstudiet fremdeles er delt på ulike institutt løser imidlertid ikke modellen de grunnleggende utfordringene som har vært påpekt for dette studieprogrammet. Logopediprogrammet vil bli innlemmet i det nye instituttet og vil med det få en nærmere tilknytning til klinikkene og klinisk psykologi. Ellers innebærer modellen ingen endringer for andre studieprogram. De øvrige programmene innen psykologi (årsstudiet, BA og MA i psykologi) som i dag er delt, vil fortsette å være delt på tvers av institutter.

Administrasjon

Modellen innebærer svært små endringer av administrasjonen sammenlignet med dagens organisering med fem institutter. Styrker og svakheter ved dagens organisering vil i stor grad bli videreført. At profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter enn i dag er positivt, sett fra et administrativt ståsted. Profesjonsstudiet i psykologi vil likevel gå over to institutter med denne modellen. En samling av klinikkadministrasjonen på ett institutt er en styrke, da administrasjonen vil bli mer robust og gi et større fellesskap.

Arealbruk

I denne modellen vil ansatte ved tre av fire institutter (ISP, HEMIL, IPED) fortsatt være samlokaliserte som i dag. I det nye instituttet, vil ansatte være delt på Alrek og BBB. Hvis fakultetet kan få økt sitt areal på Alrek, vil ansatte ved det nye instituttet kunne samlokaliseres i større grad, og lokalene i BBB kan benyttes primært til laboratorievirksomhet. Modellen krever ikke flytting av hele institutter eller større fagmiljøer.

Økonomi – kommentar fra økonomilederen

«Denne modellen innebærer få endringer i fakultetets studieprogram, så potensialet for økt studiepoengsproduksjon og økt gjennomføring er lite. På forskningssiden kan denne modellen bidra til økt forskningssamarbeid, og potensiale for flere eksterne forskningsprosjekt. Potensiale for flere doktorgrader vil da også øke. Denne modellen samler de to instituttene som i dag samarbeider om den psykologiske universitetspoliklinikk, og potensiale for økt EVU-aktivitet på dette feltet øker. Potensialet for økonomiske innsparinger vurderes som noe begrenset, siden det fortsatt er behov for å fylle mange lederposisjoner.»

Arbeidsmiljø

Denne modellen åpner for at man kan styrke ledergruppene ved de to største instituttene. Særlig ved institutt 1 (IBM+IKP) bør dette vurderes all den tid instituttet er delt på to bygg. Vi ser ingen åpenbare trusler mot et forsvarlig arbeidsmiljø, men det er krevende å lede og skape samhold når ansatte ikke er fysisk samlokalisert og det gjenværende arbeidsmiljøet på BBB er lite. Hvis man klarer å samlokalisere ansatte ved Institutt 1 (IBMP+IKP) på Alrek (men med laboratorier i BBB), vil det kunne være positivt for arbeidsmiljøet. I denne modellen er det ingen fagmiljøer som blir brutt opp, om noe kan man få et sterkere administrativt fellesskap i det nye instituttet. Når det gjelder medvirkning og medbestemmelse, kan opplevd nærhet mellom ansatte og ledelsen (og vice versa) bli utfordret av mangel på samlokalisering av Institutt 1.

Studentperspektiver på Modell 1

Modellen gir mulighet for tettere faglig og sosialt samarbeid mellom studenter som går en klinisk retning. I tillegg kan den styrke den faglige tilhørigheten for studenter på profesjonsstudiet i psykologi, siden den bidrar til mindre splittelse av profesjonsstudiet i psykologi på tvers av institutt. Samtidig er profesjonsstudiet fortsatt fordelt på flere institutt, noe som også gjelder studenter på andre studieprogram innenfor psykologi. Siden denne modellen innebærer endringer for færre studenter, er det grunn til at studenters tilhørighet til institutter ikke blir veldig ulik slik det er i dag.

Modellens viktigste styrker og svakheter

Styrker:

- Styrker integrasjonen mellom basal og anvendt forskning og utdanning.
- Bedrer tilgang til forskningsinfrastruktur for ansatte ved dagens IKP
- Samler psykologisk universitetspoliklinikk
- Profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter

Svakheter:

- Mangler areal på Alrek dersom Institutt 1 skal samles geografisk
- Fremdeles mange studieprogram på tvers av institutter
- Utfordringene ved at profesjonsstudiet i psykologi er delt mellom flere institutter er ikke løst

Modell 2. Fire institutter: Et nytt institutt for psykologiske basalfag

Organiserende prinsipp: «Samling klinikk og studieprogram»

Hovedtrekk ved Modell 2

I denne modellen samles dagens ISP og IBMP i et nytt institutt for psykologiske basalfag. I det som i dag er IKP, samles Psykologisk universitetspoliklinikk, fagmiljøer for samfunnspsykologi og skole- og opplæringspsykologi² fra ISP, fagmiljøet i klinisk nevropsykologi som i dag tilhører IBMP (som allerede er samlokalisert med IKP på Alrek), og fagmiljøet i logopedi. Det nye instituttet for psykologiske basalfag vil få om lag 46 fast vitenskapelige årsverk og 10 teknisk-administrativt årsverk (93 årsverk). Institutt 3 (IKP med tilførte fagmiljø) vil få 32 fast vitenskapelige årsverk og 8 teknisk-administrative årsverk (56 årsverk). Det nye instituttet for psykologiske basalfag vil være geografisk delt mellom BBB og C-12, men med muligheter til å reorganisere hvem av de ansatte som sitter i hvilket bygg. Dersom man kunne frigitt areal eller bygd om i C-12, kunne ansatte ved dette instituttet vært samlet i C-12 og benyttet BBB primært til laboratorievirksomhet. De øvrige instituttene er lokalisert som i dag, men tilføring av fagmiljøer til dagens IKP krever at man finner ekstra arbeidsplasser på Alrek.

I en slik modell samles årsstudiet, BA og MA programmene i psykologi på det nye instituttet for psykologiske basalfag, og profesjonsstudiet i psykologi samles på to institutter. Logopediprogrammet flyttes til Institutt 3 (dagens IKP). Psykologisk universitetspoliklinikk samles på Institutt 3. I denne modellen må Institutt 1 ha en forsterket ledergruppe, eventuelt avdelingsledere med delebert ansvar for personaloppfølging. Sammenslåingen av de to instituttene (ISP og IBMP) som i dag har utstrakt laboratorievirksomhet, åpner for samarbeid om drift, økonomi og forskning i lab. Samtidig må tilgang til laboratoriefasiliteter for fagmiljøet i klinisk nevropsykologi og logopedi (Institutt 3) ivaretas.

Administrasjonens organisering i Modell 2

Administrativt vil modellen medføre mindre endringer. To instituttadministrasjoner (dagens administrasjon ved ISP og IBMP) kan slås sammen og gi grunnlag for et styrket administrativt felleskap. Når Institutt 1 ikke er samlokalisert kan avstand bli et problem – også for administrativt ansatte. Denne modellen vil innebære at hele administrasjonen tilknyttet Psykologisk universitetspoliklinikk blir integrert i Institutt 3 (IKP), som kan gi gevinster og et bedre felleskap. Det ligger ikke an til utflytting av fakultetsadministrasjon i denne modellen. En overskytende administrasjonssjef kan benyttes til styrket ledelse på nytt stort institutt – eller på andre arbeidsfelt etter kartlegging.

² Skole- og opplæringspsykologi er et lite fagmiljø med to fast vitenskapelige stillinger. Per i dag arbeider den ene stillingen i hovedsak med undervisningsoppgaver knyttet til profesjonsstudiet i psykologi, mens den andre underviser mest på årsstudiet og BA programmet i psykologi. Hvorvidt det er beste å flytte bare én eller begge disse stillingene må vurderes nærmere dersom en modell som innebærer denne fagmiljøendringen blir valgt.

Modell 2 oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2	Institutt 3	Institutt 4
Nåværende institutt	IBMP/ISP	IPED	IKP	HEMIL
Bygg	BBB/C-12	C-12	Alrek	Alrek
Fagmiljøendring	Klinisk nevropsykologi., logopedi, samfunnspsykologi, og skole- og opplæringspsykologi flyttes til institutt 3		Klinisk nevropsykologi., logopedi, samfunnspsykologi, og skole- og opplæringspsykologi flyttes hit.	Ingen
Studieprogram	Profesjon (delt) Årsstudium psyk. BA og MA psyk. BA og MA arb.org.	Årsstudium ped. BA og MA ped. BA og MA spes.ped. PPU, Lektor, Uped.	Profesjon (delt) MA logopedi	MA i barnevern, barnevernsarbeid, GLODE, og helsefremmende arbeid og helsepsykologi
Årsverk	92.5	47.05	56	30.2
Klinikk	-	-	Alle fem seksjoner samlet	-
Ledelsesform	Enten forsterket ledergruppe eller avdelingsledere	Instituttleder og stedfortreder	Instituttleder og stedfortreder	Instituttleder og stedfortreder
Administrasjon	Dagens instituttadministrasjoner slås sammen	Ingen endring	Ingen endring	Ingen endring
Lab	Muligheter for samarbeid om lab.		Klinisk nevropsykologi og logopedi trenger også lab-fasiliteter.	-

Vurdering av Modell 2 i lys av kriteriene i mandatet

Forskning

Denne modellen samler fagmiljøer som i dag har etablerte forskningssamarbeid på tvers av instituttgrenser (basert på oversikten over sampublisering, Vedlegg 1) og kan styrke eksisterende basalfaglige samarbeid ved å samle dem inn i et faglig fellesskap under ett institutt. Modellen ivaretar hensyn til tilgang til forskningsinfrastruktur (tilgang til laboratoriefasiliteter) og åpner muligheter for samarbeid om laboratorier. For eksempel kan man se på samordning av innkjøp, og samarbeid om tjenester fra teknisk personell m.m. Modellen kan åpne for nye fremtidige forskningssamarbeid eller satsninger i tiden fremover ved at basalfagene blir samlet.

Forskningssamarbeid kan også utvikles mellom de ulike anvendte fagdisiplinene innen klinisk psykologi, samfunnspsykologi og skole- og opplæringspsykologi, noe som blant annet kan styrke forskningssatsing rundt barn og unge. På den andre siden skaper man i denne modellen et sterkere skille mellom psykologiske basalfag og de klinisk/anvendte fagområdene i strid med fakultetets strategiplan. Modellen slik den er skissert innebærer at fagmiljøet i klinisk nevropsykologi skilles fra de øvrige biologiske og medisinske fagmiljøene. Dette er ikke ønskelig, verken fra et faglig perspektiv eller et forskningsperspektiv.

Utdanning

Denne modellen innebærer at årsstudiet, BA- og MA- programmene i psykologi samles på ett institutt og profesjonsstudiet i psykologi samles på to istedenfor tre institutter. Det vil si at alle fakultetets studieprogram, med ett unntak, blir eid og driftet av hver sine institutter. I denne modellen svekkes potensialet for integrering av psykologiske basalfag og de klinisk/anvendte fagområdene, i strid med fakultetets strategiplan, Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020) og Fagfellerapport for profesjonsutdanningen (2022). Samtidig åpner modellen for sterkere samarbeid mellom fagpersoner som underviser i de ulike praksisrettede delene av profesjonsstudiet. Logopediprogrammet vil bli innlemmet i Institutt 3 og vil med det få en nærmere tilknytning til klinikkene og klinisk psykologi. Ellers innebærer modellen ingen endringer for studieprogram.

Administrasjon

Modellen innebærer svært små endringer av administrasjonen sammenlignet med dagens organisering med fem institutter. Styrker og svakheter ved dagens organisering vil i stor grad bli videreført. Samling av årsstudiet og BA/MA i psykologi på Institutt 1 vil trolig være positivt for administrasjonen. At profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter enn i dag er positivt, sett fra et administrativt ståsted. Profesjonsstudiet i psykologi vil likevel gå over to institutter med denne modellen, og begrenset tilgjengelig areal kan vanskeliggjøre en full samlokalisering av Institutt 1. En samling av klinikkadministrasjonen på ett institutt er en styrke, da administrasjonen vil bli mer robust og gi et større fellesskap. Med dagens bemanning vil administrasjonen av både forskerskolen IGSIN og forskerskolen CDP (i denne modellen) komme på Institutt 1. Ved en eventuell innføring av denne modellen kan man vurdere å flytte ansvaret for administrasjonen av CDP til Institutt 3.

Arealbruk

I denne modellen vil tre av fire institutter fortsatt være samlokaliserte som i dag. Det nye instituttet for psykologiske basalfag, vil være delt på C-12 og BBB. Dersom man kunne frigitt areal eller bygd om i C-12, kunne ansatte ved dette instituttet vært samlet i C-12 og benyttet BBB primært til laboratorievirksomhet. For å kunne gjennomføre innlemming av nye fagmiljøer i Institutt 3 (dagens IKP), trengs det ca. 10 nye arbeidsplasser på Alrek utover de 92 som eksisterer i dag.

Økonomi – kommentar fra økonomilederen

“Denne modellen skaper synergier både på utdanningssiden og forskningssiden, og potensiale for økte inntekter er gode. Økonomiske innsparinger er, som i modell 1, noe begrenset.”

Arbeidsmiljø

Denne modellen forutsetter en styrket ledergruppe eller innføring av avdelingsledere på Institutt 1. Det er krevende å lede og å skape samhold når man ikke er fysisk samlokalisert, og det blir en utfordring for ansatte og ledelse ved Institutt 1. Fagmiljøet i klinisk nevropsykologi har gitt uttrykk for at det er viktig med tilhørighet til biologiske fag, og det blir vesentlig svekket i denne modellen. Et alternativ er derfor at dette fagmiljøet er geografisk plassert på Alrek, men organisatorisk tilhører Institutt 1. Når det nye instituttet for psykologiske basalfag ikke er samlokalisert, svekker det mulighetene for et samlet administrativt fagmiljø på instituttet. Når det gjelder medvirkning og medbestemmelse, kan opplevd nærhet mellom ansatte og ledelsen (og vice versa) bli utfordret av mangel på samlokalisering av Institutt 1.

Studentperspektiver på Modell 2

Denne modellen gir grunnlag for økt identitet knyttet til studieprogram blant studenter ved BA og MA i psykologi, da studieprogrammene samles under ett institutt. Det vil også kunne bidra til å øke identiteten hos studenter ved profesjonsstudiet i psykologi da også de vil være spredt over færre institutter enn de er i dag. Fra et studentperspektiv kan modellen også bidra til et tydeligere skille mellom basalutdanningene i psykologi og den kliniske utdanningen, dette kan ha ulik effekt på de ulike studentgruppene.

Modellens viktigste styrker og svakheter

Styrker

- De psykologiske basalfagene samles
- Alle studieprogram samles, med unntak av profesjonsstudiet i psykologi
- Alle instituttene kan samlokaliseres bortsett fra Institutt 1

Svakheter

- Bryter opp etablerte fagmiljøer
- Forsterker skillet mellom basal og anvendt psykologi både på forsknings- og undervisningssiden

- Utfordringene ved at profesjonsstudiet i psykologi er delt mellom flere institutter er ikke løst

Modell 3. Tre institutter: Et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi og et nytt institutt for helse og utdanning

Organiserende prinsipp: «Faglig fellesskap, samlet klinikk»

Hovedtrekk ved Modell 3

I denne modellen samles IKP og IBMP (Institutt 1), og IPED og HEMIL (Institutt 2). ISP beholdes som i dag. Det nye instituttet for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi vil få om lag 37 fast vitenskapelige årsverk og 14 teknisk-administrative årsverk (73 årsverk). Dette er jevnstort med dagens ISP. Institutt 2 (IPED+HEMIL) vil få om lag 47 fast vitenskapelige årsverk og 8 administrative årsverk (77 årsverk). Geografisk vil Institutt 1 være spredt mellom Alrek og BBB. Institutt 1 vil eie logopediprogrammet, og dele profesjonsstudiet i psykologi, årsstudiet, BA og MA-programmene i psykologi med Institutt 3 (ISP). I denne modellen samles Psykologisk universitetspoliklinikk ved Institutt 1. Institutt 2 vil eie det som i dag er HEMIL og IPEDs studieprogrammer.

For å kunne samlokalisere de nye instituttene, Institutt 1 på Alrek (med laboratorier på BBB) og Institutt 2 i C-12, må det frigis areal eller investeres i ombygging i C-12 for å få plass til de ansatte fra HEMIL. Hvis dette ikke er mulig, og denne modellen skal innføres, blir ansatte ved både Institutt 1 (IBMP+IKP) og Institutt 2 (IPED+HEMIL) værende i dagens lokaler. I denne modellen kan alle tre instituttene ha instituttledelse som i dag (instituttleder og stedfortreder), men vi anbefaler en styrket ledergruppe på alle tre instituttene.

Administrasjonens organisering i Modell 3

De sammenslåtte instituttadministrasjonene vil i denne modellen medføre mindre administrative endringer. Hele administrasjonen tilknyttet Psykologisk universitetspoliklinikk blir integrert i Institutt 1 og kan gi gevinster og et bedre fellesskap. Når det gjelder Institutt 2 kan det være mulig å flytte ut administrasjon *organisatorisk* fra fakultetsadministrasjonen ved at programkoordinator for BA/MA i pedagogikk og spesialpedagogikk og programkoordinator PPU samles med dagens administrasjon ved IPED og HEMIL. Dette vil kunne gi grunnlag for et styrket administrativt fellesskap her. Likevel må man vurdere hvor hensiktsmessig det er å flytte ut kun enkelte stillinger organisatorisk fra fakultetsadministrasjonen, mens andre som utfører samme type oppgaver blir igjen på fakultetsnivået. I denne modellen vil manglende samlokalisering også kunne innebære en utfordring for et administrativt fellesskap. I modellen kan to overskytende administrasjonssjefer benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging.

Modell 3 oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2	Institutt 3
Nåværende institutt	IKP/IBMP	HEMIL/IPED	ISP
Bygg	Alrek/BBB	C-12 (evt. Alrek)	C-12
Fagmiljøendring	-	-	-
Studieprogram	Profesjon (delt) Årsstudium psyk. (delt) BA, MA psyk. (delt) Logopedi	Årsstudium ped. BA ped. og spes.ped. MA ped.og spes.pes, Lektor, PPU Uped. MA i barnevern, barnevernsarbeid, GLODE, og helsefremmende arbeid og helsepsykologi	Profesjon (delt) Årsstudium psyk. (delt) BA, MA psyk. (delt) BA, MA arb.org.
Klinikk	Alle fem seksjonene samlet		
Årsverk	73.25	77.25	74.69
Ledelsesform	Instituttleder og stedfortreder er mulig, styrket ledergruppe er anbefalt	Instituttleder og stedfortreder er mulig, styrket ledergruppe er anbefalt	Instituttleder og stedfortreder er mulig, styrket ledergruppe er anbefalt
Administrasjon	Sammenslåing av instituttadministrasjoner	Mulig utflytting av programkoordinatorer	Ingen endring
Lab	Mulig bedre tilgang for ansatte ved dagens IKP som ønsker det	-	Ingen endring

Vurdering av Modell 3 i lys av kriteriene i mandatet

Forskning

I likhet med Modell 1, samles fagmiljøene i klinisk, biologisk og medisinsk psykologi i denne modellen. Analysen av sampublisering (Vedlegg 1), viser at disse fagmiljøene har forskningssamarbeid i dag. Klinikkseksjonen for klinisk nevropsykologi (dagens IBMP) er i dag allerede samlokalisert med de øvrige klinikkseksjonene (IKP). Modellen åpner for samarbeid om laboratorievirksomhet, ved at den kan gi ansatte ved dagens IKP bedre tilgang til laboratoriefasiliteter i BBB, og hensyn til tilgang til forskningsinfrastruktur er ivaretatt.

Modellen styrker muligheten for å knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen, i tråd med fakultetets strategiplan. Denne modellen kan stimulere til et tettere faglig samarbeid og fellesskap som kan gi fruktbare faglige synergier og satsninger mellom forskere som arbeider med basal- og anvendt/klinisk psykologi.

Når det gjelder fagmiljøene fra HEMIL og IPED som samles i denne modellen, så har disse i liten grad forskningssamarbeid i dag. HEMIL og IPED eksisterte også som ett institutt tidlig på 2000-tallet, men lite faglig samarbeid mellom miljøene oppstod i denne perioden. Det er uklart om en sammenslåing av disse miljøene vil ha forskningsmessige synergier, og hva disse eventuelt blir. Hvis man samlokaliserer HEMIL og IPED i C-12, vil dette kunne ha negativ innvirkning på etablerte og spirende forskningssamarbeid mellom ansatte ved HEMIL og andre fagmiljøer i helseklyngen på Alrek (f.eks. ulike miljøer ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin og TVEPS – senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring).

Utdanning

Som i Modell 1, samles profesjonsstudiet i psykologi på to, istedenfor tre, institutter som i dag. Ved at profesjonsstudiet fremdeles er delt på to institutt løser ikke modellen utfordringene som har vært påpekt for dette studieprogrammet. Fagfellerapport for profesjonsutdanningen (2022) fremhever at basale og anvendte perspektiver i større grad bør integreres i profesjonsutdanningen. Denne integrasjonen er også et krav i Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020). Dette kan bli lettere å få til i et nytt institutt for biologisk, medisinsk og klinisk psykologi (Institutt 1). Logopediprogrammet vil bli innlemmet i dette instituttet og vil med det få en nærmere tilknytning til klinikkene og klinisk psykologi. De øvrige programmene innen psykologi (årsstudiet, BA og MA i generell psykologi) som i dag er delt, vil fortsette å være delt på tvers av institutter.

På Institutt 2, samles studieprogrammene som i dag hører til ved HEMIL og IPED. Det er ikke utenkelig at det kan oppstå muligheter for faglige samarbeid på utdanningssiden, for eksempel mellom barnevernsmiljøet fra HEMIL og fagmiljøet i spesialpedagogikk. Fra studentenes perspektiv har det også vært fremhevet at det kan være fint å være en del av et større institutt med flere masterstudenter. Dette nye instituttet vil ha et stort mangfold i studieprogrammene som spenner over ulike fagområder.

Administrasjon

Denne modellen vil gi større administrative fellesskap for de sammenslåtte instituttadministrasjonene. Fakultetsadministrasjonen vil i liten grad bli påvirket. At profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter enn i dag er positivt, sett fra et administrativt ståsted. Profesjonsstudiet i psykologi vil likevel gå over to institutter med denne modellen, og mange studieprogram vil fortsatt være delt som i dag. Modellen fordrer en samlokalisering av administrativt ansatte både ved institutt 1 og 2 for å kunne fungere optimalt. En samling av klinikkadministrasjonen på ett institutt er en styrke, da administrasjonen vil bli mer robust og gi et større fellesskap.

Arealbruk

Med mindre det frigjøres areal i C-12, eller at antall arbeidsplasser økes gjennom ombygging, vil verken Institutt 1 eller Institutt 2 kunne samlokaliseres i denne modellen. Dersom dette skulle bli mulig, vil modellen innebære en flytting av HEMIL fra helseklyngen på Alrek, med mulige negative konsekvenser for etablerte samarbeid der. Dette vil innebære en ny flytteprosess for ansatte ved HEMIL.

Økonomi – kommentar fra økonomilederen

«I denne modellen er fortsatt mange av fakultetets studieprogram spredt på flere institutter, så potensiale for økt gjennomføringsgrad og økt studiepoengproduksjon, er lavere enn i modell 2. Denne modellen har derimot større potensiale for økonomiske innsparinger, dersom man viderefører dagens ledelsesform, med instituttleder og stedfortreder. Da får man en innsparing på fire posisjoner. Hvis ledergruppene på de tre instituttene styrkes, som utvalget anbefaler, blir innsparingspotensialet mindre.»

Arbeidsmiljø

I denne modellen kan dagens ordning med instituttleder og stedfortreder videreføres, men gitt størrelsen og den geografiske spredningen på instituttene anbefaler vi at ledergruppene styrkes. Vi ser ingen åpenbare trusler mot et forsvarlig arbeidsmiljø, men det er krevende å lede og å skape samhold når man ikke er fysisk samlokalisert. Hvis man klarer å samlokalisere institutt 1 (IBMP+IKP) på Alrek, vil det kunne være positivt for arbeidsmiljøet på dette instituttet, spesielt for de IBMP-ansatte som i dag er gjenværende på BBB. En samlokalisering av HEMIL og IPED i C-12, kan oppleves som negativt for arbeidsmiljøet for ansatte ved dagens HEMIL - både fordi det innebærer en ny flytteprosess og fordi det skaper brudd i eksisterende samarbeidsrelasjoner på Alrek. Fra et administrativt ståsted vil det være en stor fordel å være samlokalisert. Når det gjelder medvirkning og medbestemmelse, kan opplevd nærhet mellom ansatte og ledelsen (og vice versa) bli utfordret av mangel på samlokalisering.

Studentperspektiver på Modell 3

Denne modellen gir muligheter for økt faglig og sosial tilhørighet blant studenter i de kliniske retningene, samtidig som at det kan bidra til økt rekruttering av pedagogikkstudenter til studieretningene under dagens HEMIL. Samtidig er det utfordringer knyttet til leseplasser for

studentene i C-12, spesielt om HEMIL-studenter skal flytte hit. Studentene innenfor psykologiretningene er fortsatt fordelt på flere institutt, og vil kanskje ikke ha samme tilhørighet til sine institutt. Uavhengig av om oppfølging av profesjonsstudentene er på fakultets- eller instituttnivå er det stor forskjell i antall studenter på hver av instituttene, som kan ha en påvirkning i studentmassen.

Modellens viktigste styrker og svakheter

Styrker

- Styrker integrasjonen mellom basal og anvendt forskning og utdanning.
- Bedrer tilgang til forskningsinfrastruktur for ansatte ved dagens IKP
- Samler Psykologisk universitetspoliklinikk
- Profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutter

Svakheter:

- Mangler areal i C-12 dersom Institutt 2 skal samles geografisk, noe som er en forutsetning for samlokalisering av Institutt 1. Å flytte HEMIL ut av helseklyngen kan ha negative konsekvenser for samarbeid der.
- Fremdeles mange studieprogram på tvers av institutter
- Utfordringene ved at profesjonsstudiet i psykologi er delt mellom flere institutter er ikke løst

Modell 4. Tre institutter: Et nytt institutt for psykologiske basalfag og et nytt institutt for klinisk psykologi, helse og barnevern

Organiserende prinsipp «Barn, helse og samfunn»

Hovedtrekk ved Modell 4

I denne modellen samles dagens ISP og IBMP til et nytt institutt for psykologiske basalfag (Institutt 1), IKP og HEMIL samles i et nytt institutt for klinisk psykologi, helse og barnevern (Institutt 2), mens IPED fortsetter som eget institutt (Institutt 3). I tillegg samles Psykologisk universitetspoliklinikk, fagmiljøer for samfunnspsykologi og skole- og opplæringspsykologi³ fra ISP, fagmiljøet i klinisk nevropsykologi som i dag tilhører IBMP (som allerede er samlokalisert med IKP på Alrek), og fagmiljøet i logopedi på Institutt 2. I denne modellen får Institutt 1 47 fast vitenskapelig årsverk og 13 teknisk-administrativt årsverk (95 årsverk), Institutt 2 får 49 fast vitenskapelig årsverk og 11 teknisk-administrative årsverk (86 årsverk). Institutt 3 blir uendret med 50,5 årsverk.

³ Skole- og opplæringspsykologi er et lite fagmiljø med to fast vitenskapelige stillinger. Per i dag arbeider den ene stillingen i hovedsak med undervisningsoppgaver knyttet til profesjonsstudiet i psykologi, mens den andre underviser mest på årsstudiet og BA programmet i psykologi. Hvorvidt det er beste å flytte bare én eller begge disse stillingene må vurderes nærmere dersom en modell som innebærer denne fagmiljøendringen blir valgt.

Det nye instituttet for psykologiske basalfag (Institutt 1) vil være geografisk delt mellom BBB og C-12, men med muligheter til å reorganisere hvem av de ansatte som sitter i hvilket bygg. Dersom man kunne frigitt areal eller bygd om i C-12, kunne ansatte ved dette instituttet vært samlet i C-12 og benyttet BBB primært til laboratorievirksomhet. Det nye instituttet for klinisk psykologi, helse og barnevern (Institutt 2) blir lokalisert på Alrek, og Institutt 3 (IPED) blir værende i C-12. Institutt 1 vil i denne modellen eie og drifte alle studieprogrammene i psykologi, med unntak av profesjonsstudiet i psykologi som deles med Institutt 2. Institutt 2 vil eie logopediprogrammet, masterprogrammene som i dag ligger ved HEMIL, og dele profesjonsstudiet i psykologi med Institutt 1. Institutt 3 (IPED) vil ha samme studieprogrammer som i dag. Psykologisk universitetspoliklinikk samles på Institutt 2. I denne modellen samles de to instituttene (ISP og IBMP) som i dag har utstrakt laboratorievirksomhet, noe som åpner for samarbeid om drift, økonomi og forskning i lab. Samtidig må tilgang til laboratoriefasiliteter for fagmiljøet i klinisk nevropsykologi, logopedi og andre ansatte ved dagens IKP (Institutt 2) ivaretas. Når det gjelder ledelse kan Institutt 3 (IPED) ha instituttledelse som i dag (instituttleder og stedfortreder). Institutt 1 og 2 må ha en styrket ledergruppe eller avdelingsledere.

Administrasjonens organisering i Modell 4

Denne modellen vil kunne medføre en del administrative endringer. Samling av studieprogram på Institutt 1 kan tydeliggjøre identitet for studenter og stab, og gjøre det mulig å flytte ut studieadministrasjon *organisatorisk* fra fakultetsadministrasjonen ved at programkoordinator for BA/MA i generell psykologi og arbeids- og organisasjonspsykologi, og programkoordinator for årsstudiet i psykologi kan samles med dagens administrasjon på ISP. Programkoordinator for MA i logopedi kan flyttes til Institutt 2. På Institutt 2 vil hele administrasjonen tilknyttet Psykologisk universitetspoliklinikk bli integrert, og det kan gi fordeler og et bedre felleskap. På Institutt 3 kan programkoordinatorerne for PPU og pedagogikk/spesialpedagogikk potensielt flyttes ut organisatorisk og samles med øvrig instituttadministrasjon. I modellen kan to overskytende administrasjonssjefer benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging.

Modell 4 oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2	Institutt 3
Nåværende institutt	ISP/IBMP	IKP + HEMIL	IPED
Bygg	C-12/BBB	Alrek	C-12
Fagmiljøendring	Klinisk nevropsykologi., logopedi, samfunnspsykologi, og skole- og opplæringspsykologi flyttes til Institutt 2	Klinisk nevropsykologi., logopedi, samfunnspsykologi, og skole- og opplæringspsykologi flyttes hit.	
Studieprogram	Profesjon (delt) Årsstudium psyk. BA og MA psyk. BA og MA arb.org.	Profesjon (delt) MA i logopedi, MA i barnevern, barnevernsarbeid, GLODE, og helsefremmende arbeid og helsepsykologi	Årsstudium ped. BA ped. og spes.ped. MA ped.og spes.ped. Lektor, PPU, Uped.
Klinikk		Alle fem seksjonene samlet	
Årsverk	94.8	86.4	50.5
Ledelsesform	Enten forsterket ledergruppe eller avdelingsledere	Enten forsterket ledergruppe eller avdelingsledere	Instituttleder og stedfortreder
Administrasjon	Sammenslåing av instituttadministrasjoner Mulig utflytting av programkoordinatorer	Sammenslåing av instituttadministrasjoner Mulig utflytting av programkoordinatorer	Mulig utflytting av programkoordinatorer
Lab	Muligheter for samarbeid om lab.	Fagmiljøet i klinisk nevropsykologi, logopedi og IKP trenger også tilgang til laboratorier.	

Vurdering av Modell 4 i lys av kriteriene i mandatet

Forskning

Denne modellen samler fagmiljøer som i dag har etablerte forskningssamarbeid på tvers av instituttgrenser (basert på oversikten over sampublisering, vedlegg 1). Sammenslåingen av ISP og IBMP kan styrke eksisterende basalfaglige samarbeid, og flytting av kliniske/anvendte fagmiljøer fra ISP og IBMP til IKP kan forsterke eksisterende samarbeid der. Denne modellen ivaretar hensyn til tilgang til forskningsinfrastruktur (tilgang til laboratoriefasiliteter) og åpner muligheter for samarbeid om laboratorier. For eksempel kan man se på samordning av innkjøp, og samarbeid om tjenester fra teknisk personell m.m. når alle lab-fasilitetene ligger under ett institutt (Institutt 1). Samtidig må tilgang til laboratoriefasiliteter for fagmiljøet i klinisk (nevro)psykologi og logopedi (Institutt 2) ivaretas.

Analysen av sampublisering viser i liten grad forskningssamarbeid mellom HEMIL og IKP i dag. Samling av fagpersoner ved HEMIL og IKP i ett institutt kunne muligens legge bedre til rette for undervisnings- og forskningssamarbeid om temaer knyttet til barn og familier – det være seg psykisk helse i skolen, barnevern, utsatte grupper barn og unge, og forebyggende intervensjoner. Samtidig vil Institutt 2 romme et stort spenn av fagområder, og dermed ha et faglig «språk». Modellen kan åpne for nye fremtidige forskningssamarbeid eller satsninger i tiden fremover ved at basalfagene med en sterk faglig kobling blir samlet og de mer praksisrettede fagene samles. På den andre siden skaper man i denne modellen et sterkere skille mellom psykologiske basalfag og de klinisk/anvendte fagområdene, i strid med fakultetets strategiplan. Modellen slik den er skissert innebærer at fagmiljøet i klinisk nevropsykologi skilles fra de øvrige biologiske og medisinske fagmiljøene. Dette kan ha negative konsekvenser for dette fagmiljøet fra et forskningsperspektiv.

Utdanning

I denne modellen samles alle studieprogrammene i psykologi på ett institutt (Institutt 1), med unntak av profesjonsstudiet i psykologi som deles mellom Institutt 1 og 2. Modellen løser derfor ikke utfordringene som har vært vektlagt ved at programmet er delt mellom flere institutt. Samlingen av studieprogrammene i barnevern, barnevernsarbeid, helsefremmende arbeid og helsepsykologi, Global Development Theory and Practice (GLODE), logopedi og deler av profesjonsstudiet i psykologi på Institutt 2 åpner muligheter for samarbeid om undervisning, EVU og tverrfaglighet innen et bredt definert helsefelt. Logopediprogrammet få en nærmere tilknytning til klinikkene og klinisk psykologi.

Administrasjon

At profesjonsstudiet i psykologi samles på færre institutt enn i dag er positivt, sett fra et administrativt ståsted. Profesjonsstudiet i psykologi vil likevel gå over to institutter. Denne modellen kan gi muligheter for å flytte ut programkoordinatorer *organisatorisk* til alle institutter. Siden profesjonsstudiet i psykologi fortsatt er delt mellom to institutter, vil dette bare være aktuelt i begrenset omfang. Det vil være lite hensiktsmessig å plassere administrasjon tilknyttet profesjonsstudiet på to ulike institutt istedenfor å beholde dem samlet organisatorisk ved

fakultetsadministrasjonen. Begrenset utflytting vil i denne modellen kunne gi små og sårbare studieadministrative fagmiljøer ved instituttene. I modellen vil hele administrasjonen tilknyttet Psykologisk universitetsspoliklinikk bli integrert i Institutt 2 og kan gi gevinster og et bedre felleskap. Dette vil kunne gi grunnlag for et styrket administrativt felleskap her. I modellen kan to overskytende administrasjonssjefer benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging.

Arealbruk

Det nye instituttet for psykologiske basalfag (Institutt 1), vil være delt på C-12 og BBB og de ansatte vil i liten grad kunne samlokaliseres i denne modellen, men det vil være muligheter til å reorganisere hvem av de ansatte som sitter i hvilket bygg. Dersom man kunne frigitt areal eller bygd om i C-12, kunne ansatte ved dette instituttet vært samlet i C-12 og benyttet BBB primært til laboratorievirksomhet. IKP og HEMIL som samles i Institutt 2 er allerede lokalisert sammen på Alrek. For å kunne gjennomføre innlemming av nye fagmiljøer (samfunnspsykologi, skole - og opplæring og logopedi) i Institutt 2 trengs det ca. 10 nye arbeidsplasser på Alrek utover de 92 som eksisterer i dag. De ansatte ved IPED vil fortsatt være samlokaliserte i C-12 i denne modellen.

Økonomi -kommentar fra økonomilederen

«I denne modellen er de fleste studieprogrammene ved fakultetet ikke delt mellom instituttene. Dette kan være positivt for gjennomstrømmingen og studiepoengproduksjonen, og gi økte inntekter. Denne modellen har også potensiale for økonomiske innsparinger når vi ser på ledelsesform, i forhold til dagens situasjon. Ved å gå fra fem institutter til tre, får man en innsparing på fire posisjoner. Ett av instituttene i denne modellen foreslås videreført med samme ledelsesform som i dag, mens det foreslås en styrking av ledergruppene på to av instituttene. Akkurat hvordan dette gjøres i praksis, får konsekvenser for størrelsen på innsparingen.»

Arbeidsmiljø

Denne modellen forutsetter en styrket ledergruppe eller innføring av avdelingsledere på Institutt 1 og 2. Institutt 3 (IPED) kan ha instituttledelse som i dag (instituttleder og stedfortreder). Det er krevende å lede og å skape samhold når man ikke er fysisk samlokalisert, og det blir en utfordring for ansatte og ledelse ved Institutt 1. I Institutt 2 samler modellen fagmiljø med ulike forsknings-, metode- og fagtradisjoner, noe som kan gjøre det krevende å skape felles faglig identitet og samhold innad i instituttet. Fagmiljøet i klinisk nevropsykologi har gitt uttrykk for at det er viktig med tilhørighet til biologiske fag, og det blir vesentlig svekket i denne modellen. Et alternativ er derfor at dette fagmiljøet er geografisk plassert på Alrek, men organisatorisk tilhører Institutt 1. Da faller i så fall fordelene med samling av klinikkadministrasjonen bort. Hvis det nye instituttet for psykologiske basalfag ikke blir samlokalisert, svekker det mulighetene for et administrativt fagmiljø på instituttet. Når det gjelder medvirkning og medbestemmelse, kan opplevd nærhet mellom antatte og ledelsen (og vice versa) bli utfordret av mangel på samlokalisering.

Studentperspektiver på Modell 4

I denne modellen er det en mulighet for økt faglig og sosial tilhørighet til studieprogrammet blant studentene på BA og MA i psykologi ettersom disse studieprogrammene samles under et felles institutt. I Institutt 2 med samlingen av HEMIL og IKP kan imidlertid studentenes identitet knyttet til instituttet oppleves som redusert ved at størrelsen på studentgruppene internt på instituttet er skjev. Muligheten for mer forskningssamarbeid i Institutt 2 kan likevel gi en positiv innvirkning på studentmassen, med nye og flere faglige muligheter.

Modellens viktigste styrker og svakheter

Styrker

- De psykologiske basalfagene samles
- Alle studieprogram samles, med unntak av profesjonsstudiet i psykologi
- Alle instituttene kan samlokaliseres bortsett fra Institutt 1

Svakheter

- Bryter opp etablerte fagmiljøer
- Forsterker skillet mellom basal og anvendt psykologi både på forsknings- og undervisningssiden
- HEMIL og IKP har lite samarbeid i dag og spennet i fagområder er stort
- Utfordringene ved at profesjonsstudiet i psykologi er delt mellom flere institutter er ikke løst

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

Organiserende prinsipp: «Å samle profesjonsstudiet i psykologi»

Hovedtrekk ved Modell 5

I denne modellen samles vitenskapelige ansatte som har undervisning på profesjonsstudiet i psykologi som hovedaktivitet i stillingen sin i et nytt institutt for profesjonsstudiet i psykologi (Institutt 2). Det vil si samtlige av de vitenskapelige ansatte ved dagens IKP, og en betydelig del av de ansatte ved ISP og IBMP. Fagmiljøet i logopedi flyttes fra IBMP til Institutt 2. De øvrige ansatte ved dagens ISP og IBMP samles i et nytt institutt for psykologiske basalfag (Institutt 1). Dagens IPED og HEMIL samles i et nytt institutt for utdanning og helse (Institutt 3).

Det er krevende å beregne hvor mange ansatte/årsverk Institutt 1 og 2 vil få i en slik modell, fordi mange vitenskapelig ansatte ved dagens ISP og IBMP utfører undervisningsoppgaver på tvers av profesjonsstudiet i psykologi og andre studieprogram (primært årsstudiet, BA og MA programmene i psykologi). Analyser av **anonymiserte** undervisningsregnskap for vår og høst 2023 (ISP) og høst 2022/vår 2023 (IBMP) er lagt ved i Vedlegg 4 og 5. Disse viser hvordan de fast vitenskapelige ansatte fordelte tiden sin mellom programmer i denne perioden. Flere ansatte dedikerer hoveddelen av

undervisningstiden sin (80 % - 100 % av tiden) til undervisning på ett program (eller gruppe med program som holdes samlet i denne modellen). Om lag 30 % av de fast vitenskapelig ansatte underviste på tvers av profesjonsstudiet og andre program i psykologi i betydelig grad. Et tentativt estimat er at Institutt 1 (psykologiske basalfag) vil få 29 fast vitenskapelig årsverk og 11 teknisk-administrativt årsverk (58 årsverk), Institutt 2 (profesjonsstudiet) vil få 50 fast vitenskapelig årsverk og 13 teknisk-administrative årsverk (100 årsverk). Institutt 3 (IPED+HEMIL) vil få om lag 47 fast vitenskapelige årsverk og 8 administrative årsverk (77 årsverk). Når det gjelder bygg, innebærer denne modellen at Institutt 1 vil være delt på C-12 og BBB, Institutt 2 bør samlokaliseres på Alrek og Institutt 3 bør samles i C-12.

Institutt 1 vil eie samtlige studieprogram innen psykologi med unntak av profesjonsstudiet i psykologi. Institutt 2 vil eie profesjonsstudiet i psykologi og logopediprogrammet. Institutt 3 vil eie de programmene som i dag ligger ved HEMIL og IPED. Psykologisk universitetspoliklinikk samles på Institutt 2. Ansatte ved både Institutt 1 og 2 vil ha behov for laboratoriefasiliteter i C-12 og BBB og det er uklart hvordan eierskap og drift av laboratoriene kan og bør organiseres i denne modellen. I denne modellen bør de to største instituttene (2 og 3) ha forsterket ledergruppe og/eller avdelingsledere.

Administrasjonens organisering i Modell 5

I tillegg til at instituttadministrasjoner blir slått sammen i denne modellen kan det gjøres en del andre administrative endringer. Ved å samle vitenskapelig ansatte knyttet til profesjonsstudiet i Institutt 2 vil profesjonsstudiet i psykologi bli samlet her, og dette vil kunne ha en betydelig administrativ gevinst. All studieadministrasjon tilknyttet profesjonsstudiet vil kunne flyttes *organisatorisk* til Institutt 2 (gruppeleder og 2 programkoordinatorer), i tillegg til programkoordinator for MA i logopedi. Samling av årsstudiet og BA/MA i psykologi og arbeids- og organisasjonspsykologi på Institutt 1 gjør at to programkoordinatorer *organisatorisk* kan flyttes ut til den sammenslåtte instituttadministrasjonen til et robust administrativt felleskap. Programkoordinatorer for BA/MA i barnevern, helsefremmende arbeid og GLODE; BA/MA i pedagogikk/spesialpedagogikk og PPU kan flyttes *organisatorisk* ut til Institutt 3.

Modell 5 oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2	Institutt 3
Nåværende institutt	ISP, IBMP	IKP + deler av ISP og IBMP	IPED + HEMIL
Bygg	C-12/BBB	Alrek	C-12
Fagmiljøendring	Alle fagpersoner som har sin stilling primært knyttet til profesjonsstudiet i psykologi og logopedi flyttes til Institutt 2.	Alle fagpersoner som har sin stilling primært knyttet til profesjonsstudiet i psykologi og logopedi flyttes til hit.	
Studieprogram	Årsstudium psyk. BA og MA psyk. BA og MA arb.org.	Profesjon Logopedi	Årsstudium ped., BA ped. og spes.ped. MA ped. og spes.ped., Lektor, PPU, Uped., MA i barnevern, barnevernsarbeid, GLODE, og helsefremmende arbeid og helsepsykologi
Klinikk		Alle fem seksjonene samlet	
Årsverk	57.5	100	77.25
Ledelsesform	Instituttleder og stedfortreder	Forsterket ledergruppe (evt. avdelingsledere)	Forsterket ledergruppe (evt. avdelingsledere)
Administrasjon	Mulig utflytting av programkoordinatorer	Mulig utflytting av programkoordinatorer	Mulig utflytting av programkoordinatorer
Lab	Laboratoriene samles i dette instituttet.	Klinisk nevropsykologi, logopedi, kognitiv psykologi, biologisk psykologi og medisinsk psykologi trenger også tilgang til laboratoriefasilitetene ved Institutt 1.	

Vurdering av Modell 5 i lys av kriteriene i mandatet

Forskning

Når det gjelder de psykologiske fagmiljøene, er det uklart hvilke implikasjoner denne modellen har for forskning. Vi vet at ansatte på de tre instituttene som forvalter psykologi som disiplin samarbeider på tvers av instituttgrenser i dag. På den ene siden kan det være slik at ansatte som per i dag tilhører ulike institutter vil finne sammen eller forsterke eksisterende forskningssamarbeid når de samles i enten Institutt 1 eller Institutt 2. På den andre siden vil man i denne modellen splitte opp eksisterende fagmiljøer på mange felt. Vi har ikke analysert dette på individnivå, men forventer at det vil gjelde kognitiv psykologi, biologisk og medisinsk psykologi, skole- og opplæringspsykologi (en stilling til hhv. Institutt 1 og 2), utviklingspsykologi, arbeids- og organisasjonspsykologi, og psykometri og forskningsmetode. Ansatte fra disse fagfeltene vil fordeles i større og mindre grad på Institutt 1 og 2. Dette kan ha konsekvenser for forskningssamarbeid og forskningsgrupper knyttet til disse feltene.

Når det gjelder fagmiljøene fra HEMIL og IPED som samles i denne modellen, så har disse i liten grad forskningssamarbeid i dag og i perioden de tidligere var samlet som Institutt for utdanning og helse. Det er mulig at en sammenslåing av disse miljøene vil ha forskningsmessige gevinster, men det er per i dag uklart hva disse eventuelt blir. Hvis man klarer å samlokalisere HEMIL og IPED i C-12, vil dette kunne svekke etablerte og spirende forskningssamarbeid mellom ansatte ved HEMIL og andre fagmiljøer (f.eks. ulike miljøer ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin og TVEPS – senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring) i helseklyngen på Alrek.

I denne modellen vil fakultetets laboratorier tilhøre Institutt 1. Samtidig vil ansatte innen flere fagfelt (bl.a. kognitiv psykologi, klinisk nevropsykologi og biologisk og medisinsk psykologi) som organisatorisk er plassert på Institutt 2 ha behov for tilgang til lab-fasiliteter. Deres tilgang til forskningsinfrastruktur vil da avhenge av hvorvidt man klarer å finne gode løsninger for samarbeid om økonomi, teknologi og drift av laboratorier på tvers av Institutt 1 og 2.

På en ene siden kan man med denne modellen styrke muligheten for å knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen, i tråd med fakultetets strategiplan. På den andre siden svekkes de basalfaglige fagmiljøene innen flere felt ved å bli delt i to.

Utdanning

I denne modellen er alle fakultetets studieprogram plassert på hver sine institutter - på papiret er ingen av dem organisatorisk delt på tvers av institutter, noe som ansees som en stor fordel. Samtidig vil det kreve samarbeid mellom Institutt 1 og 2 for å drifte de psykologiske studieprogrammene på en god måte. Når ansatte i de psykologiske basalfagene, i psykometri, skole- og opplæringspsykologi og i arbeids- og organisasjonspsykologi skal ha forskningstermin eller er fraværende av andre årsaker, vil det ofte være aktuelt at den personen som faglig sett er best egnet til å steppe inn er plassert på det andre psykologiske instituttet. Ansatte som arbeider på tvers av studieprogrammer, vil måtte forholde seg til ledere, utvalg og administrasjon på to institutter. Hvilken rolle årsstudiet i psykologi (plassert i Institutt 1 i denne modellen) skal ha i profesjonsstudiet i psykologi (plassert i Institutt 2) vil

måtte avklares. Det samme gjelder en rekke andre spørsmål, som for eksempel om ansatte på Institutt 1 skal bidra i veiledning av hovedoppgaver i profesjonsstudiet i psykologi.

På Institutt 3 samles studieprogrammene som i dag hører til ved HEMIL og IPED. Det kan åpne for faglige samarbeid på utdanningssiden, for eksempel mellom barnevernsmiljøet fra HEMIL og fagmiljøet i spesialpedagogikk. Samtidig vil det bli stort mangfold i studieprogrammene som samles i dette instituttet, og de vil spenne over ulike fagområder.

Administrasjon

Med denne modellen vil en få en tydelig lokalisering av instituttene, men dette fordrer at fagmiljøene knyttet til HEMIL må flytte til Institutt 3 i sentrum. Det må også nevnes at selv om modellen samler profesjonsstudiet og de andre studieprogrammene i psykologi, kan det kanskje oppstå nye administrative utfordringer ved at den vitenskapelige staben tilknyttet flere studieprogrammer blir delt på Institutt 1 og Institutt 2. I modellen kan 2 overskytende administrasjonssjefer benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging.

Arealbruk

Fordi komiteen ikke har gått inn i hvor enkeltansatte kan plasseres i denne modellen, blir vurderingen av areal og tilgjengelige arbeidsplasser et grovt anslag. Instituttet for profesjonsstudiet i psykologi blir i denne modellen plassert på Alrek. Vårt tentative anslag på årsverk overstiger det som er dagens årsverk hos IKP og HEMIL (som er i DPFs lokaler på Alrek i dag). Det er derfor sannsynlig at det må etableres flere arbeidsplasser på Alrek dersom dette instituttet skal ha tilstrekkelig med kontorfasiliteter. Det nye instituttet for psykologiske basalfag (Institutt 1), vil være delt på C-12 og BBB. Avhengig av hvor mange ledige arbeidsplasser det blir i C-12 når ansatte flyttes fra dagens ISP til det nye instituttet for profesjonsstudiet, en eventuell annen frigjøring av areal i C-12, eller økning av arbeidsplasser gjennom ombygging, kan ansatte ved dette instituttet antakelig i noen grad samlokaliseres i C-12 og benytte BBB primært til laboratorievirksomhet. HEMIL flyttes i denne modellen fra Alrek til C-12 for å gjøre plass til Institutt 1 på Alrek og for å samlokaliseres med IPED i Institutt 3. Denne modellen innebærer altså flytting av hele institutter og av større fagmiljøer.

Økonomi – kommentar fra økonomilederen

«I denne modellen er det ingen av fakultetets studieprogrammer som går på tvers av instituttgrensene. Dette kan være positivt for økt gjennomføringsgrad og økt studiepoengproduksjon og mer effektiv ressursbruk på det enkelte studieprogram. Denne modellen fordrer likevel godt samarbeid på tvers av instituttgrenser, da det som nevnt over, kan være at den personen som faglig sett er best egnet til å steppe inn ved en eventuell forskningstermin eller annen type fravær, er plassert på det andre psykologiske instituttet. Potensiale for økonomiske innsparinger, er på linje med modell 3 og 4.»

Arbeidsmiljø

I denne modellen har de to største instituttene en forsterket ledergruppe eller avdelingsledere, mens Institutt 1 kan ha instituttleder og stedfortreder, forutsatt at antall årsverk blir omtrent som beregnet. Det er krevende å lede og å skape samhold når man ikke er fysisk samlokalisert, og det blir en utfordring for ansatte og ledelse ved Institutt 1. Fagmiljøet i klinisk nevropsykologi har gitt uttrykk for at det er viktig med tilhørighet til biologiske fag, og det blir svekket i denne modellen. Hvis det nye instituttet for psykologiske basalfag ikke er fullt ut samlokalisert, svekker det mulighetene for et administrativt fagmiljø på instituttet. Denne modellen er den mest inngripende i enkeltpersoners arbeidshverdag fordi flere fagmiljøer flyttes og/eller splittes opp. Dette kan være en negativ konsekvens for disse ansattes arbeidsmiljø. Ansatte som underviser på flere av de psykologiske studieprogrammene vil måtte forholde seg til krav og forventinger fra ledere og kolleger ved to institutter. Dette *må* ikke ha negative konsekvenser, men muligheten for motstridende krav er til stede. Disse ansattes muligheter for medvirkning og medbestemmelse vil være svekket i en slik modell, fordi beslutninger som berører deres arbeid tas ved et annet institutt enn de selv tilhører. En samlokalisering av HEMIL og IPED i C-12, kan oppleves som negativt for arbeidsmiljøet for ansatte ved dagens HEMIL - både fordi det innebærer en ny flytteprosess og fordi det skaper brudd i eksisterende samarbeidsrelasjoner på Alrek.

Studentperspektiver på Modell 5

Fra et studentperspektiv kan denne modellen bidra til et tydeligere skille mellom basal og anvendt psykologi. I tillegg kan samling av studieprogrammene bidra til økt sosial og faglig tilhørighet til eget institutt. Samling av hele profesjonsstudiet under et institutt kan gi positive utslag for studentene da det kan gi muligheter for tettere oppfølging og større faglig tilhørighet. Dette kan også gjelde for studenter i Institutt 1, siden det er et tydeligere skille mellom retningene innenfor psykologi. I Institutt 3 gjelder det samme som beskrevet i Modell 3. Det er derimot stor sprik i størrelse på studentmassen i de ulike instituttene, som kan påvirke studentene.

Modellens viktigste styrker og svakheter

Styrker

- Samler alle studieprogrammene, inkludert profesjonsstudiet i psykologi
- Det kan antakelig være mulig å samlokalisere to av tre institutter
- Studieadministrasjonen kan forsterkes på instituttnivå

Svakheter

- Utfordringer knyttet til tilgang til forskningsinfrastruktur for ansatte i Institutt 2
- Bryter opp etablerte fagmiljøer fra flere nåværende institutter
- Kan skape/forsterke et skille mellom basal og anvendt psykologi
- Utfordringer knyttet til at ansatte må jobbe på tvers av Institutt 1 og 2 – selv om programmene samles må ressurser (vitenskapelige ansatte) benyttes på tvers av institutt
- Ulemper knyttet til flytting av HEMIL til C-12

Modell 6. To institutter: Et nytt institutt for psykologi og et nytt institutt for utdanning og helse

Organiserende prinsipp: «Studieprogram»

Hovedtrekk ved Modell 6

I denne modellen samles dagens ISP, IKP og IBMP i et institutt for psykologi (Institutt 1) og IPED og HEMIL samles i et institutt for utdanning og helse (Institutt 2). Institutt for psykologi vil være fordelt på BBB, Alrek og C-12. Med tanke på areal kan denne modellen løses på to måter. HEMIL kan flytte ut av Alrek for å lokaliseres sammen med IPED i C-12. For å gjøre plass til HEMIL i C-12 kan deler av staben ved dagens ISP flyttes til Alrek (evt. BBB), for eksempel fagmiljøer som kan ha en positiv effekt av samlokalisering. Vi har ikke tatt stilling til hvilke fagmiljøer eller personer dette vil gjelde. Eventuelt kan HEMIL bli værende på Alrek, og da vil begge instituttene være geografisk delt mellom sentrum og Årstadvollen. Institutt for psykologi får i denne modellen om lag 78 fast vitenskapelige årsverk og 28 teknisk-administrativt årsverk (162 årsverk). Institutt for utdanning og helse får om lag 47 fast vitenskapelige årsverk og 11 teknisk-administrativt årsverk (82 årsverk). Alle fakultetets studieprogram innen psykologi og logopedi samles på Institutt 1. Studieprogrammene ved dagens HEMIL og IPED samles på Institutt 2. Både Psykologisk universitetspoliklinikk og alle fakultetets lab-fasiliteter vil ligge hos Institutt 1. Denne modellen forutsetter både en styrket ledergruppe og innføring av avdelingsledere ved Institutt 1. Institutt 2 kan ha instituttleder og stedfortreder, men komiteen anbefaler en styrket ledergruppe her.

Administrasjonens organisering i Modell 6

To institutter åpner for stor autonomi på instituttene, særlig når det gjelder mulig lokal forvaltning av økonomi og stillingsressurser. Med denne modellen vil det også være størst muligheter til å endre den administrative organiseringen av fakultetet. I modellen kan tre overskytende administrasjonssjefer benyttes til å styrke ledelse eller andre arbeidsfelt etter kartlegging. I denne modellen bør mest mulig administrasjon flyttes ut *organisatorisk*, og det vil bare være behov for et «minimumssekretariat» på fakultetsnivået. I tillegg til studieadministrasjon kan også administrasjon for økonomi og forskning bygges opp *organisatorisk* ved instituttene – og HR-rådgivere kan *geografisk* sitte lokalt.

På det store Institutt 1 kan 3 studieadministrative tilknyttet profesjonsstudiet i psykologi og 3 studieadministrative tilknyttet årsstudiet, BA/MA i psykologi/arbeids- og organisasjonspsykologi og logopedi flyttes ut, sammen med 2 prosjektøkonomer, ph.d.-koordinator (inkl. dobbeltkompetanse) og forskningsrådgiver.

Når det gjelder Institutt 2 kan programkoordinator for BA/MA i pedagogikk og spesialpedagogikk og programkoordinator PPU flyttes ut til de sammenslåtte instituttadministrasjonene, sammen med prosjektøkonom. Rådgivere for ph.d.-utdanning og forskningsfinansiering kan også flyttes ut fra fakultetsadministrasjonen.

«Minimumssekretariatet» vil i denne modellen da bestå av fakultetsledelse og stab, studieledelse, internasjonal koordinator, leder for informasjonssenteret, EVU- og eksamenskoordinatorer, økonomiledelse, HR-seksjon, seksjonsleder forskning og data manager/personvern.

I denne modellen vil administrasjonen kunne komme «tett på», men modellen har utfordringer for administrasjonen knyttet til areal ved at Institutt 1 ikke kan samlokaliseres på kort sikt og ved at instituttene blir av ulik størrelse.

Modell 6 oppsummert

	Institutt 1	Institutt 2
Nåværende institutt	ISP/IKP/IBMP	IPED/HEMIL
Bygg	Alrek/C-12/BBB	C-12(Alrek)
Fagmiljøendring		
Studieprogram	Alle innen psykologi og logopedi	Alle fra IPED og HEMIL
Klinikk	Alle fem seksjonene samlet	
Årsverk	162	82
Ledelsesform	Forsterket ledergruppe og avdelingsledere	Instituttleder og stedfortreder, anbefaler forsterket ledergruppe
Administrasjon	Mest mulig ut på instituttet	Mest mulig ut på instituttet
Lab	Samlet her	-

Vurdering av Modell 6 i lys av kriteriene i mandatet

Forskning

Når alle de psykologiske fagmiljøene samles i ett institutt, samles fagmiljøer som i dag har etablerte forskningssamarbeid på tvers av instituttgrenser (basert på sampublisering, Vedlegg 1). Når det gjelder fagmiljøene fra HEMIL og IPED som samles i denne modellen, så har disse i liten grad forskningssamarbeid i dag og i perioden de tidligere var samlet som Institutt for utdanning og helse. Det er mulig at en sammenslåing av disse miljøene vil ha forskningsmessige gevinster, men det er per i dag uklart hva disse eventuelt blir. Hvis HEMIL og IPED samles i C-12, vil dette kunne påvirke etablerte og spirende forskningssamarbeid mellom ansatte ved HEMIL og andre fagmiljøer (f.eks. ulike miljøer ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin og TVEPS – senter for tverrprofesjonell samarbeidslæring) i helseklyngen på Alrek negativt.

Modellen styrker muligheten for å knytte basal og anvendt/klinisk forskning tettere sammen ved Institutt 1, i tråd med fakultetets strategiplan. Denne modellen kan bidra til forskningssamarbeid og satsninger mellom forskere som arbeider med basal- og anvendt/klinisk psykologi.

Denne modellen ivaretar hensyn til tilgang til forskningsinfrastruktur (tilgang til laboratoriefasiliteter) og åpner muligheter for samarbeid om laboratorier. Samlingen av IBMP og ISP - de to instituttene som i dag har utstrakt laboratorievirksomhet - åpner for samarbeid om drift, økonomi og forskning i lab. For eksempel kan man samordne innkjøp, og samarbeide om tjenester fra teknisk personell på tvers av de to lab-lokasjonene (BBB og C-12). For ansatte ved dagens IKP, vil sammenslåingen kunne gi lettere tilgang til laboratorier.

Utdanning

Denne modellen innebærer at alle studieprogrammene ved fakultetet plasseres tydelig på hvert sitt institutt. For Institutt for psykologi innebærer dette at hele den vitenskapelige staben kan samarbeide om undervisning på studieprogrammene i psykologi, og fagkompetanse kan brukes fleksibelt på tvers av program. Kanskje blir det enklere å utvikle EVU-tilbud på sikt med denne fleksibiliteten. Modellen åpner også for nytenkning om organisering av forskerskoler. I tillegg kan beslutninger om programmer og deres innhold tas i ett undervisningsutvalg som har ansvar for helheten i sine program. Logopediprogrammet får en nærmere tilknytning til klinikkene og klinisk psykologi. På Institutt 2 samles studieprogrammene som i dag hører til ved HEMIL og IPED. Det kan åpne for noe faglig samarbeid på utdanningssiden, for eksempel mellom barnevernsmiljøet fra HEMIL og fagmiljøet i spesialpedagogikk. Samtidig vil det bli stort mangfold i studieprogrammene som samles i dette instituttet, og de vil spenne over ulike fagområder.

Administrasjon

Denne modellen vil kunne løse mange av dagens utfordringer, særlig når det gjelder studieadministrasjon. Organiseringen legger til rette for sterke administrative felleskap, og de to instituttene vil være tilstrekkelig bemannet for å kunne ivareta alle administrative funksjoner. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at administrative funksjoner som tilligger fakultetsnivået

fremdeles må ivaretas i en slik modell (en viktig oppgave for et fakultet er å f.eks. kontrollere og administrere eksamener, inkludert innvilgning/tildeling av akademiske grader som bachelor-, master- og ph.d.-grader). Med det foreslåtte minimumssekretariatet kan kanskje særlig forskningsadministrasjon ha utfordringer her. Flere instituttovergripende fakultetsoppgaver er i dag tillagt administrative ansatte som i modellen foreslås flyttet ut til instituttene (bl.a. ph.d.-programstyre, forskningsinfrastruktur, saksforberedelse og oppfølging til fakultetsstyre/FFU, rekrutteringsstillinger). Fakultetets to sentre, som ikke er behandlet som en del av denne rapporten, må også sikres nødvendige administrative tjenester.

Arealbruk

I denne modellen kan ikke ansatte ved Institutt 1 fullt ut samlokaliseres før fakultetet eventuelt får et nytt bygg. Innenfor rammene av de byggene vi disponere i dag, vil det være rom for å finne nye løsninger for hvilke fagmiljøer og personer som skal være lokalisert hvor. En eventuell frigjøring av areal i C-12 eller økning av arbeidsplasser gjennom ombygging kan øke denne fleksibiliteten. Institutt 2 kan samlokaliseres i C-12, forutsatt at ansatte som i dag sitter i C-12 flytter til Alrek. Vi anerkjenner at det er krevende å lede og å skape samhold når man ikke er fysisk samlokalisert, og det blir en utfordring for ansatte og ledelse ved Institutt 1. Dersom HEMIL ikke flytter fra Alrek til C-12, vil begge instituttene være geografisk spredt.

Økonomi – kommentar fra økonomilederen

«Denne modellen har størst potensiale for økonomiske innsparinger, i form av stillingsressurser. Uten endringer i ledelsesform, går vi i denne modellen fra 10 personer i lederroller i dag, til 4. Dette er imidlertid ikke noe utvalget anbefaler, gitt størrelsen på de to nye instituttene. Innføringen av en forsterket ledergruppe, gjør at innsparingen ikke blir 6 stillinger, men endel mindre. Denne modellen frigjør imidlertid også tre administrasjonssjefsstillinger, som nå eventuelt kan inngå i en styrket ledergruppe ved de to instituttene. Som nevnt under punktet om utdanning, kan denne modellen bidra til økt EVU-aktivitet, og økte inntekter.»

Arbeidsmiljø

Denne modellen forutsetter en styrket ledergruppe og innføring av avdelingsledere med delegert ansvar for personaloppfølging og personalledelse på Institutt 1. Oppretting av avdelinger kan også gjøre det lettere å skape og eventuelt bevare faglig identitet og samhold i de ulike fagområdene innen Institutt 1. En styrket ledergruppe vil være fordelaktig også på Institutt 2. Det mest krevende for arbeidsmiljøet i denne modellen er den geografiske spredningen av Institutt 1. Dette vil være krevende for instituttets leder(e), for møtevirksomhet og fellesarrangementer osv. Uten gode løsninger på disse utfordringene, vil det være vanskelig å realisere gevinster for forskning og utdanning. En samlokalisering av HEMIL og IPED i C-12, kan oppleves som negativt for arbeidsmiljøet for ansatte ved dagens HEMIL - både fordi det innebærer en ny flytteprosess og fordi flytting kan skape brudd i eksisterende samarbeidsrelasjoner på Alrek. Ansatte ved IBMP kan oppleve det som positivt med et større arbeidsmiljø og å komme tettere på andre psykologimiljøer dersom deler av Institutt 1 samlokaliseres.

Studentperspektiver på Modell 6

I Modell 6 er, som nevnt, alle studieprogram samlet under et institutt. Dette kan bidra til å øke studentenes identitet knyttet til instituttet, og føre til større grad av faglig og sosial tilknytning og integrering. Videre har studentene ved dagens HEMIL fremhevet at det kan være positivt med større institutt med flere masterstudenter. I tillegg kan studenter ved det nye Institutt 2 i større grad se overgangen mellom BA på dagens IPED og MA på både dagens IPED og HEMIL. Dette kan igjen gi styrket identitet, men også øke den faglige bredden.

Modellens viktigste styrker og svakheter

Styrker

- Alle studieprogrammer, inkludert profesjonsstudiet i psykologi, samles faglig og administrativt
- Både psykologiske basalfag og anvendt/klinisk psykologi samles – fordeler for forskning og forskningsinfrastruktur
- Modellen gjør det mulig å ha størst utbygd administrasjon på instituttnivå og sterke administrative fellesskap
- Potensiale for økonomisk innsparing

Svakheter

- Manglende samlokalisering av Institutt 1 (eventuelt også Institutt 2) og å finne løsninger på arbeidsmiljøutfordringer knyttet til dette
- Med ulik størrelse på de foreslåtte instituttene kan styrkeforholdet mellom dem bli skjevt
- Ulemper ved evt. å flytte HEMIL til C-12 for å samlokaliseres med IPED.

Fase 5. Sammenligne modellene og anbefale en modell (uke 10)

I den siste fasen av komiteens arbeid ble modellene slik de er beskrevet over sammenlignet systematisk. Som et arbeidsverktøy i denne prosessen satte komiteen opp en matrise med samtlige kriterier og alle seks modellene. Komiteen var samlet to dager for å gjennomføre dette arbeidet. Komitémedlem Haldis Haukanes (HEMIL) kunne ikke være til stede disse dagene. Professor Siri Lange (HEMIL) deltok derfor i gruppens diskusjoner på hennes vegne, men gikk ikke formelt inn i komiteen.

Komiteens anbefaling

Å sammenligne modellene er krevende av flere grunner. Økonomisk har kostnadene og gevinstene ved hver modell vært vanskelig å tallfeste når man vurderer helhetlig, og ikke bare ser på innsparinger knyttet til lederlønninger. Når det gjelder arbeidsmiljø, vil særlig graden av ulemper for arbeidsmiljøet avhenge av hvordan utfordringene blir håndtert. I flere av møtene med referansegruppen, fikk komiteen innspill om å ikke legge for mye vekt på areal: å flytte på fagmiljøer er ikke umulig, og nye muligheter for samlokalisering kan oppstå dersom man hever blikket og ser lengre frem i tid. I tråd med føringene i saksfremlegget, har komiteen derfor latt hensyn knyttet til forskning, utdanning og administrasjon veie noe tyngre enn økonomi og areal sin anbefaling.

Fra et administrativt perspektiv, er det modeller med fire institutter (Model 1 og 2) og to institutter (Model 6) som gir best muligheter for et administrativt fagmiljø: enten sentralisert på fakultetsnivået eller i to utbygde instituttadministrasjoner.

Modell 2 og 4 har fordeler på utdanningssiden, ved at mange studieprogram som i dag er delt samles. Begge disse modellene kan samtidig svekke integrasjonen av basale og anvendte/kliniske perspektiver i psykologi både i forskning og utdanning. Dette er i strid med fakultetets strategiplan og kravene til integrasjon som ligger i Forskrift om nasjonal retningslinje for psykologutdanning (2020). Dette gjelder også for Modell 5, hvor flere basalfaglige miljø splittes opp. Modell 5 er også den modellen med de tydeligste truslene mot eksisterende faglige fellesskap og ansattes medvirkning og medbestemmelse. Til tross for de fordelene som er beskrevet ved hver av disse modellene, ønsker komiteen ikke å anbefale dem.

Modell 1 og 3 har fordeler for forskning og utdanning ved at integrasjonen av basale og anvendte/kliniske perspektiver i psykologi styrkes. Modell 3 åpner i tillegg for utvikling av nye forskningsfellesskap mellom fagmiljøene på HEMIL og på IPED, men tilbakemeldingene fra disse fagmiljøene tilsier at gevinstene kanskje ikke blir så store. Begge disse modellene kan anbefales.

Komiteens anbefaling er Modell 6. Å samle alle fagmiljøene i psykologi på ett institutt, fremstår som det beste alternativet for utdanning og forskning i fakultetets forvaltning av psykologi som disiplin. Å samle IPED og HEMIL har mindre tydelige gevinster på forskningssiden, men har potensiale når det gjelder utdanning og administrative gevinster for disse to instituttene. Selv om denne modellen innebærer store endringer i administrasjonen, ivaretar den langt på vei hensynet til administrative fellesskap. En åpenbar trussel mot å realisere gevinstene for forskning og utdanning i denne modellen er mangel på samlokalisering av ett eller begge instituttene. Det vil utvilsomt kreve mye av instituttene ledere, fakultetsledelsen og den enkelte ansatte å bygge opp gode arbeidsmiljøer på tvers av geografiske skiller. Komiteen understreker at en forutsetning for at denne modellen anbefales er at ledelsen ved det største instituttet styrkes utover minimumsordningen med instituttleder og stedfortreder, noe vi også sterkt anbefaler for det minste instituttet.

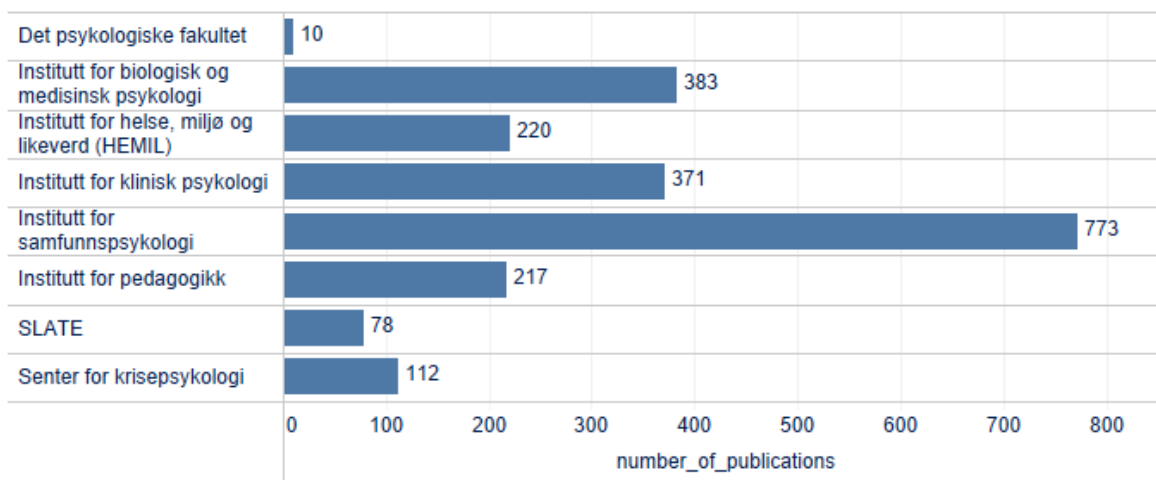
Gjennom komiteens diskusjoner har det kommet frem flere momenter som er relevante når det gjelder en eventuell implementering av Modell 6. Å drøfte disse inngående ligger utenfor komiteens mandat, men de nevnes kort. Å ha et fakultet med to institutter av ujevn størrelse kan medføre en skjev maktbalanse mellom instituttene. Hvordan dette kan unngås i størst mulig grad (f.eks. når det gjelder representasjon i styrer, utvalg, ledelse på fakultetsnivå), bør være sentralt i en eventuell videre utvikling av denne modellen. Modell 6 innebærer store endringer for de aller fleste ansatte ved fakultetet. Uten en svært god prosess for implementering av modellen, og systematisk arbeid knyttet til arbeidsmiljø over tid, er det usannsynlig at de mulige gevinstene komiteen har pekt på blir realisert. Sist, men ikke minst, dersom denne modellen skulle bli iverksatt, bør antakelig spørsmålet om navn på fakultetet tas opp på nytt.

Vedlegg

Vedlegg 1. Oversikt over intern sampublisering ved Det psykologiske fakultet 2018-2022

03.01.2024: Utarbeidet av Bibliometrigruppen v/EHS, Universitetsbiblioteket, på bestilling fra Kari Lid Skodje (Rådgiver ved PS). Datagrunnlag er publikasjoner som er registrert i Cristin, og analysene er avgrenset til vitenskapelige publikasjoner.

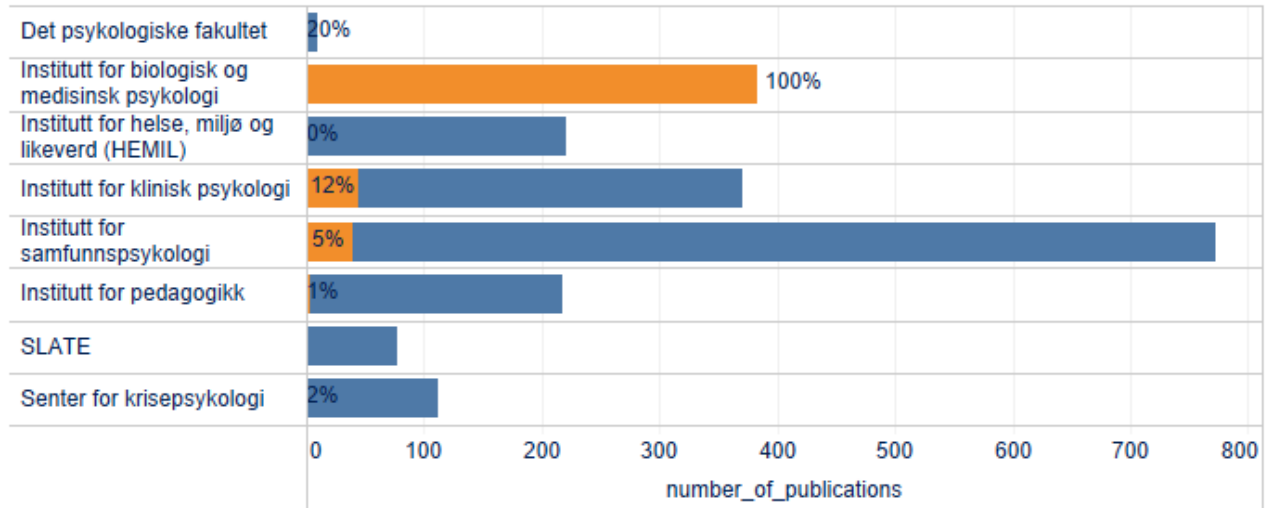
Oversikt over alle publikasjoner på fakultetet, 2018-2022



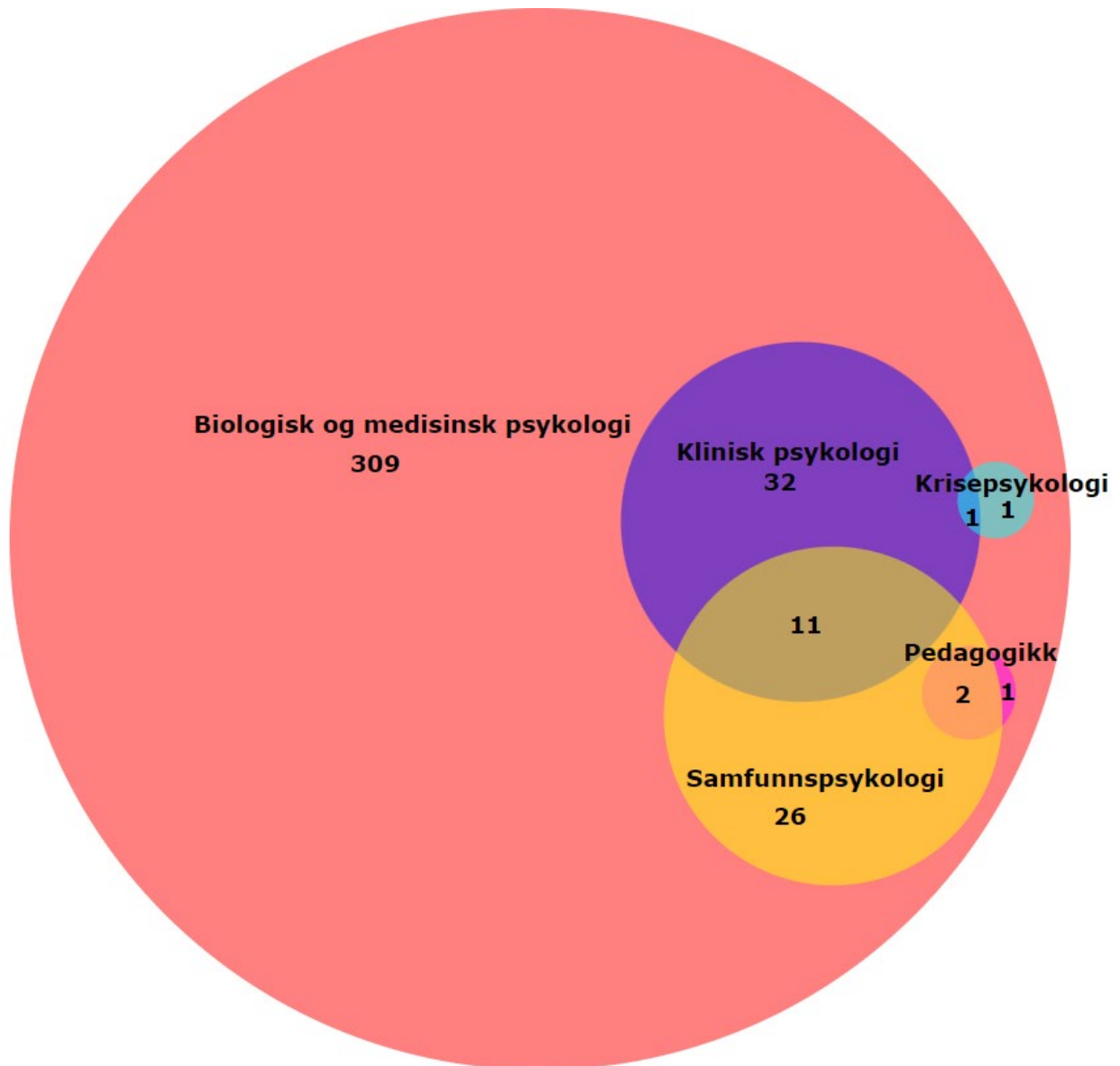
Institutt/senter	Antall publikasjoner totalt	Antall publikasjoner samforfattet med andre enheter på Det psykologiske fakultet	Andel publikasjoner samforfattet med andre enheter på Det psykologiske fakultet
Biologisk og medisinsk psykologi	383	75	20%
Helse, miljø og likeverd	220	45	20%
Klinisk psykologi	371	133	36%
Samfunnspsykologi	773	171	22%
Pedagogikk	217	30	14%
Science of Learning and Technology / SLATE	78	11	14%
Krisepsykologi	112	36	32%

Institutt for biologisk og medisinsk psykologi

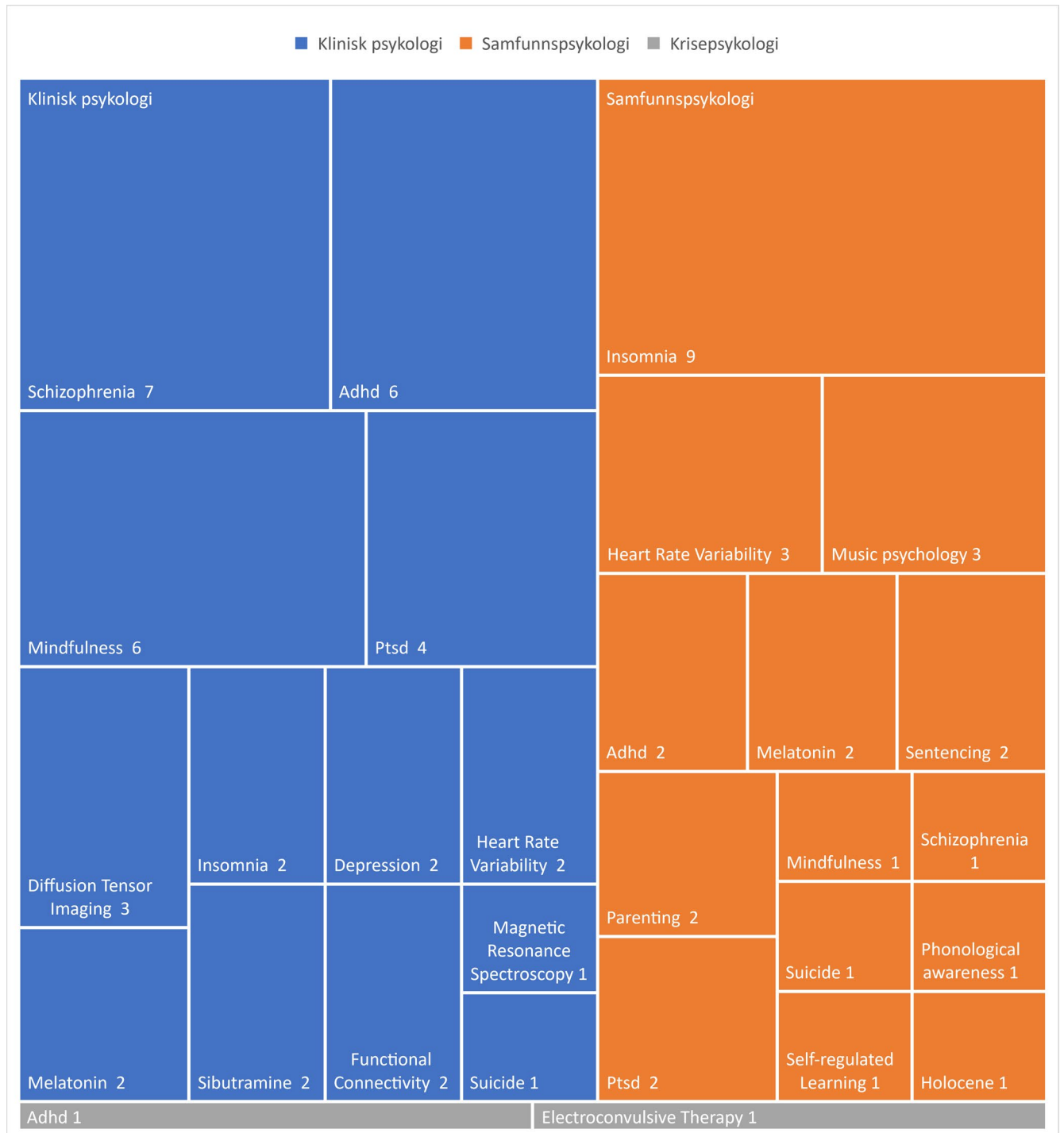
Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra Institutt for biologisk og medisinsk psykologi, per enhet på fakultetet.



Venn-diagrammet under tar utgangspunkt i Institutt for biologisk og medisinsk psykologi, og viser hvor mange sampublikasjoner hver av de andre enhetene på fakultetet har med dette instituttet, og med hverandre. Bare enheter som har mer enn en sampublikasjon med Institutt for biologisk og medisinsk psykologi er tatt med.



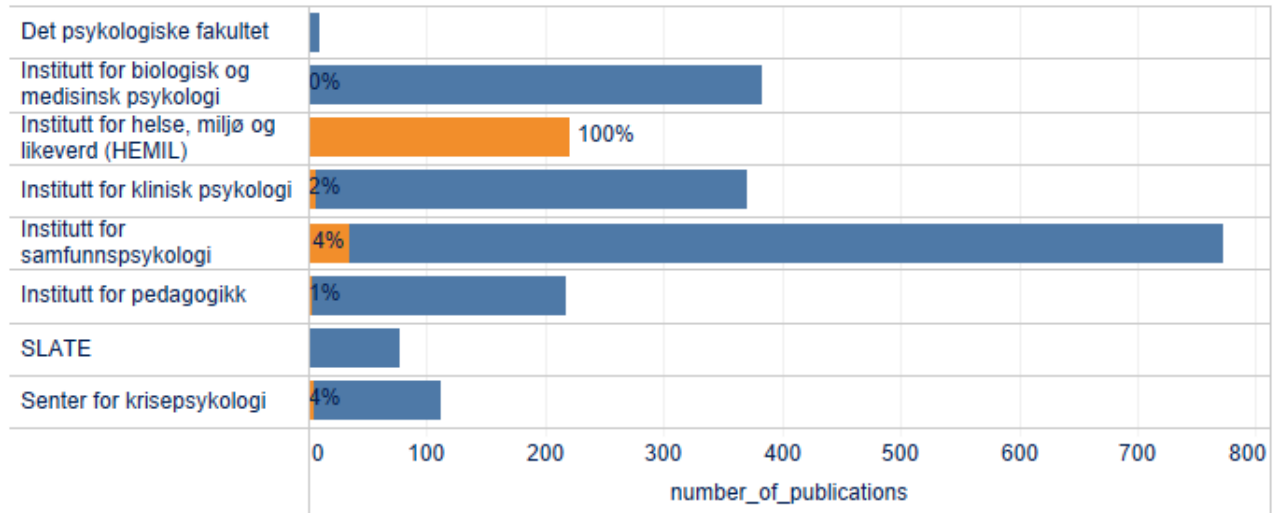
Trekartdiagrammet under viser hva som har vært tema for sampublikasjoner mellom Institutt for biologisk og medisinsk psykologi og andre. Det er Web of Science Citations topics micro som er brukt, derfor er bare de artiklene som er indeksert i Web of Science med i grunnlaget.⁴



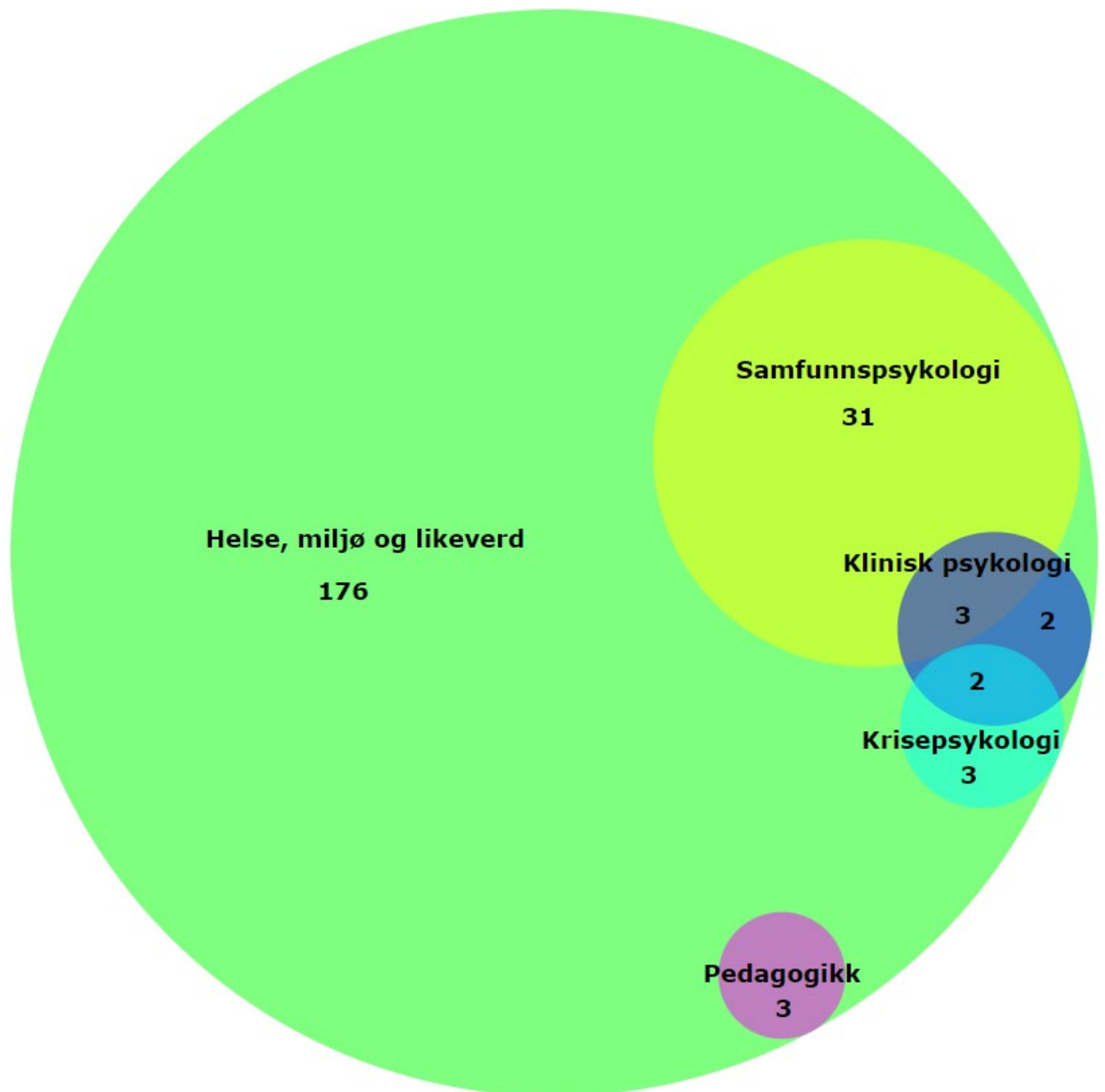
⁴ Dekningsgraden i Web of Science for publikasjoner fra de ulike enhetene som har samforfatterskap med Institutt for biologisk og medisinsk psykologi er: Institutt for klinisk psykologi 91% (40 av 44 artikler), Institutt for samfunnspsykologi 79% (31 av 39 artikler), Senter for krisepsykologi 100% (2 av 2 artikler).

Institutt for helse, miljø og likeverd

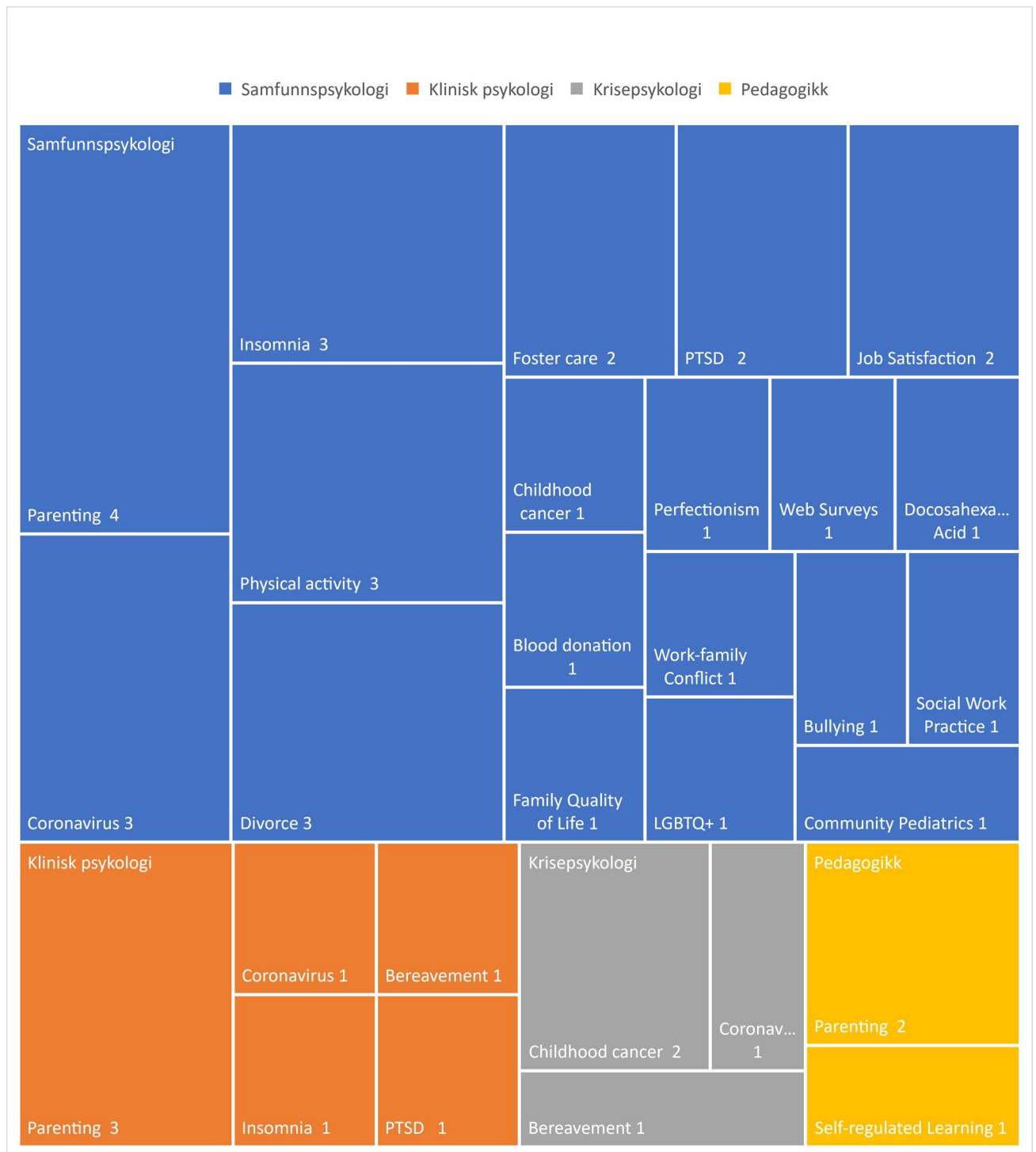
Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra Institutt for helse, miljø og likeverd, per enhet på fakultetet.



Venn-diagrammet under tar utgangspunkt i Institutt for helse, miljø og likeverd, og viser hvor mange sampublikasjoner hver av de andre enhetene har med dette instituttet, og med hverandre. Bare enheter som har mer enn en sampublikasjon med Institutt for helse, miljø og likeverd er tatt med.



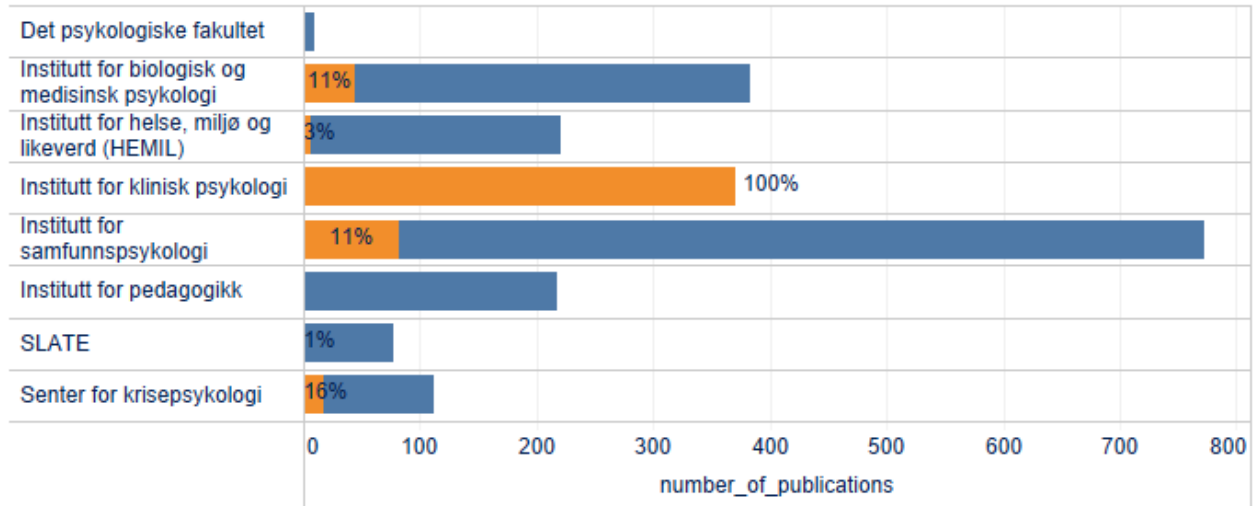
Trekartdiagrammet under viser hva som har vært tema for sampublikasjoner mellom Institutt for helse, miljø og likeverd og andre. Det er Web of Science Citations topics micro som er brukt, derfor er bare de artiklene som er indeksert i Web of Science med i grunnlaget.⁵



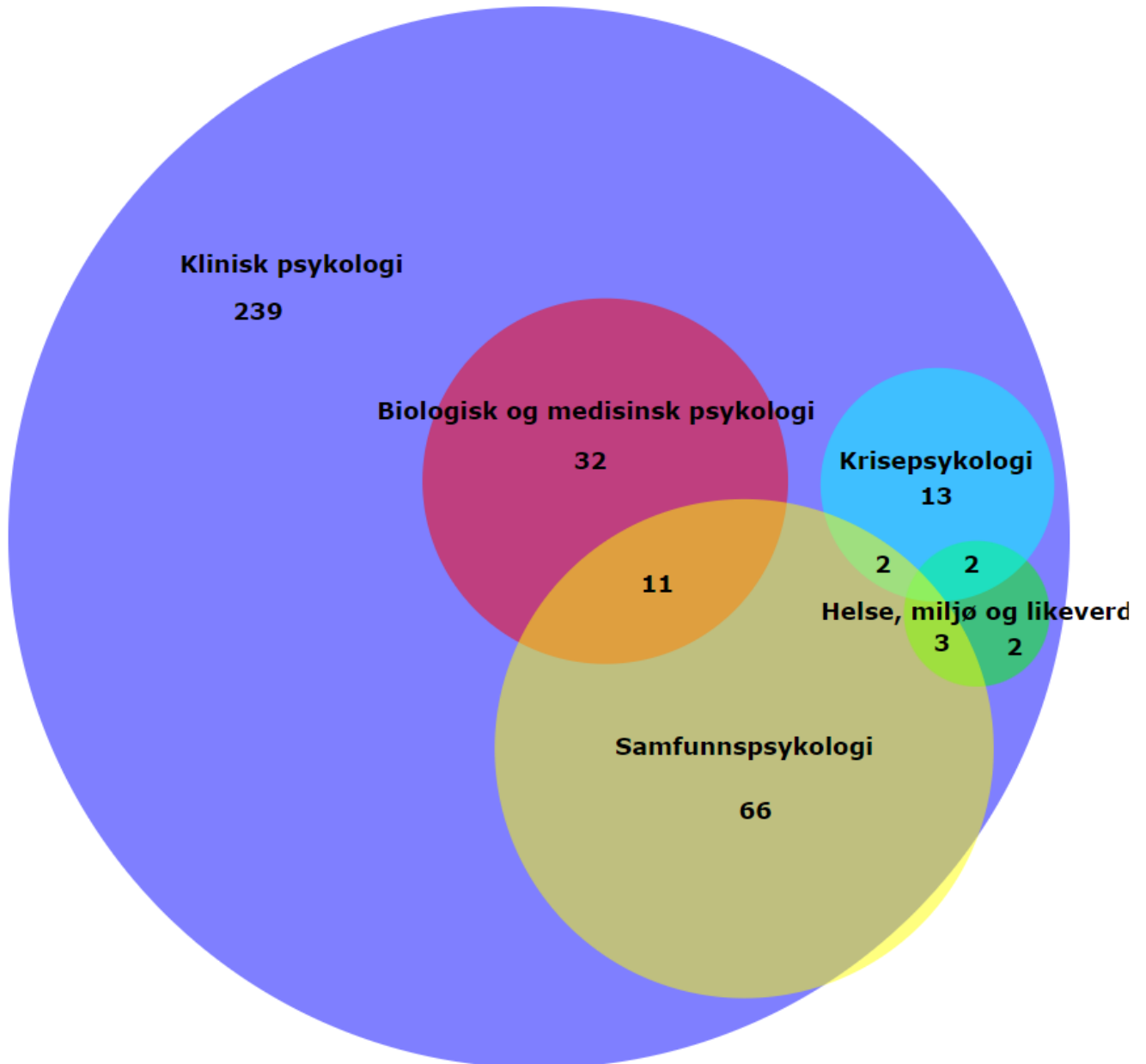
⁵ Dekningsgraden i Web of Science for publikasjoner fra de ulike enhetene som har samforfatterskap med Institutt for helse, miljø og likeverd er: Institutt for samfunnspsykologi 97% (33 av 34 artikler), Institutt for klinisk psykologi 100% (7 av 7 artikler), Senter for krisepsykologi 80% (4 av 5 artikler), Institutt for pedagogikk 100% (3 av 3 artikler).

Institutt for klinisk psykologi

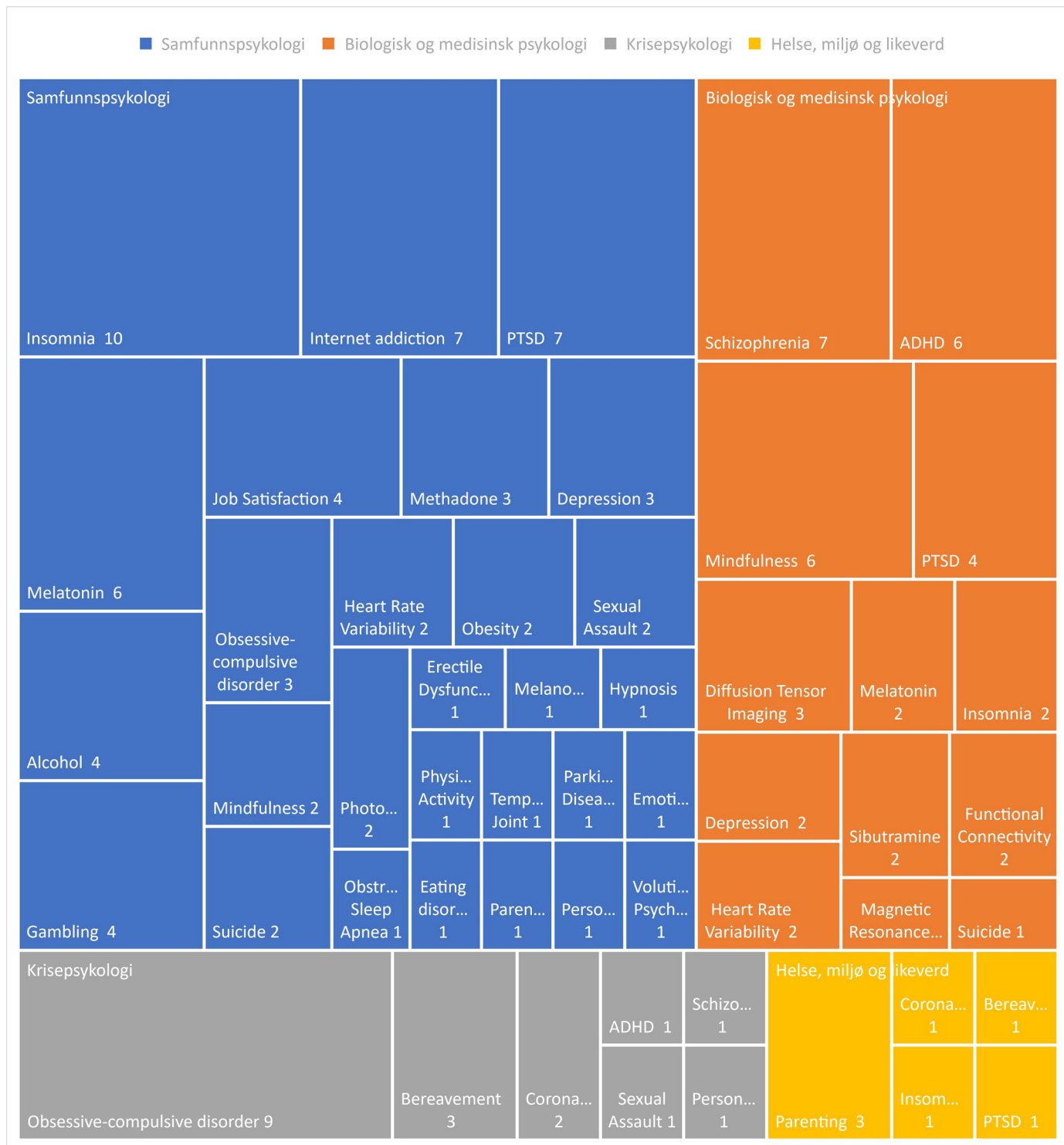
Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra Institutt for klinisk psykologi, per enhet på fakultetet.



Venn-diagrammet under tar utgangspunkt i Institutt for klinisk psykologi, og viser hvor mange sampublikasjoner hver av de andre enhetene har med dette instituttet, og med hverandre. Bare enheter som har mer enn en sampublikasjon med Institutt for klinisk psykologi er tatt med.



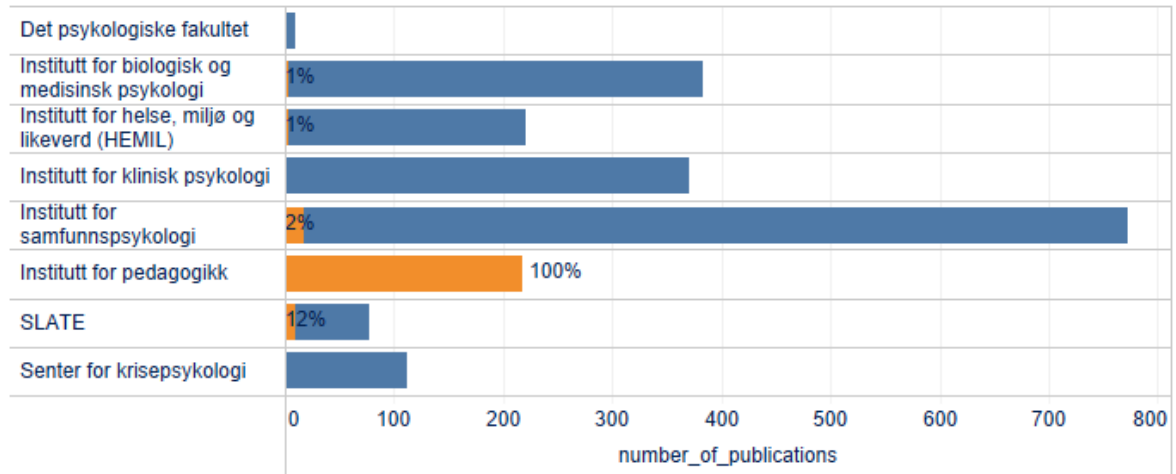
Trekartdiagrammet under viser hva som har vært tema for sampublikasjoner mellom Institutt for klinisk psykologi og andre. Det er Web of Science Citations topics micro som er brukt, derfor er bare de artiklene som er indeksert i Web of Science med i grunnlaget.⁶



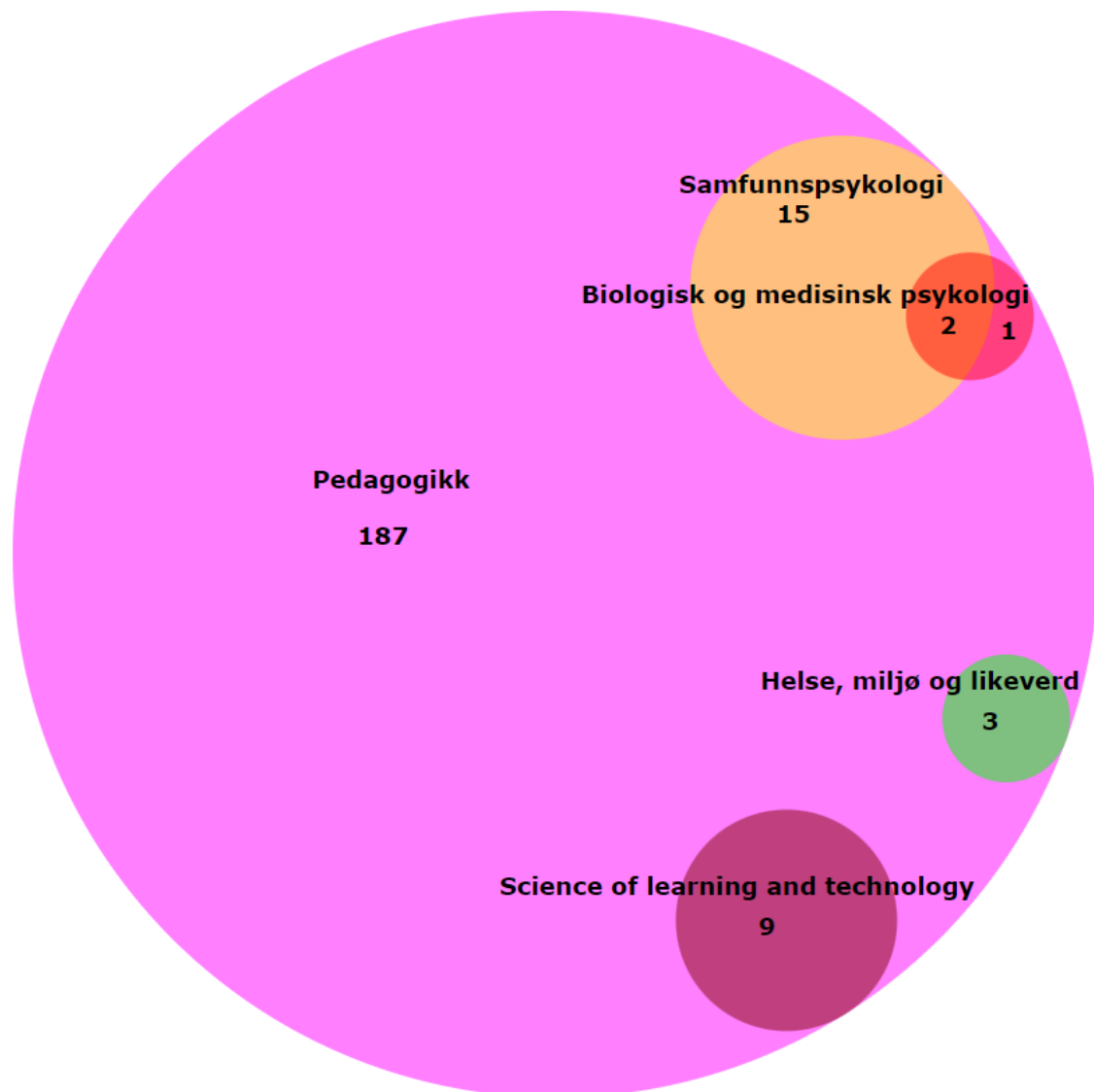
⁶ Dekningsgraden i Web of Science for publikasjoner fra de ulike enhetene som har samforfatterskap med Institutt klinisk psykologi er: Institutt for samfunnspsykologi 93% (76 av 82 artikler), Institutt for biologisk og medisinsk psykologi 91% (40 av 44 artikler), Senter for krisepsykologi 100% (18 av 18 artikler) og Institutt for helse, miljø og likeverd 100% (7 av 7 artikler).

Institutt for pedagogikk

Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra Institutt for pedagogikk, per enhet på fakultetet.



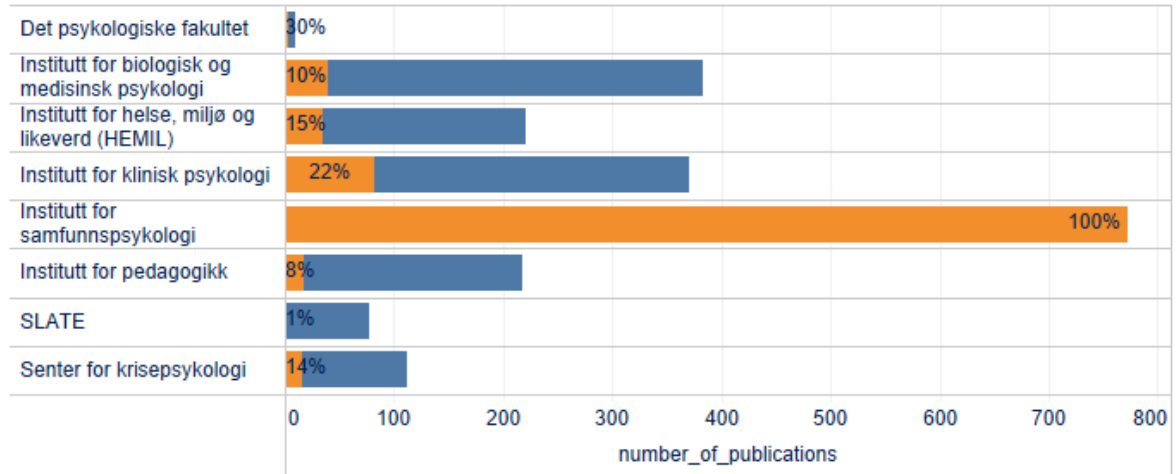
Venn-diagrammet under tar utgangspunkt i Institutt for pedagogikk, og viser hvor mange sampublikasjoner hver av de andre enhetene har med dette instituttet, og med hverandre. Bare enheter som har mer enn en sampublikasjon med Institutt for pedagogikk er tatt med.



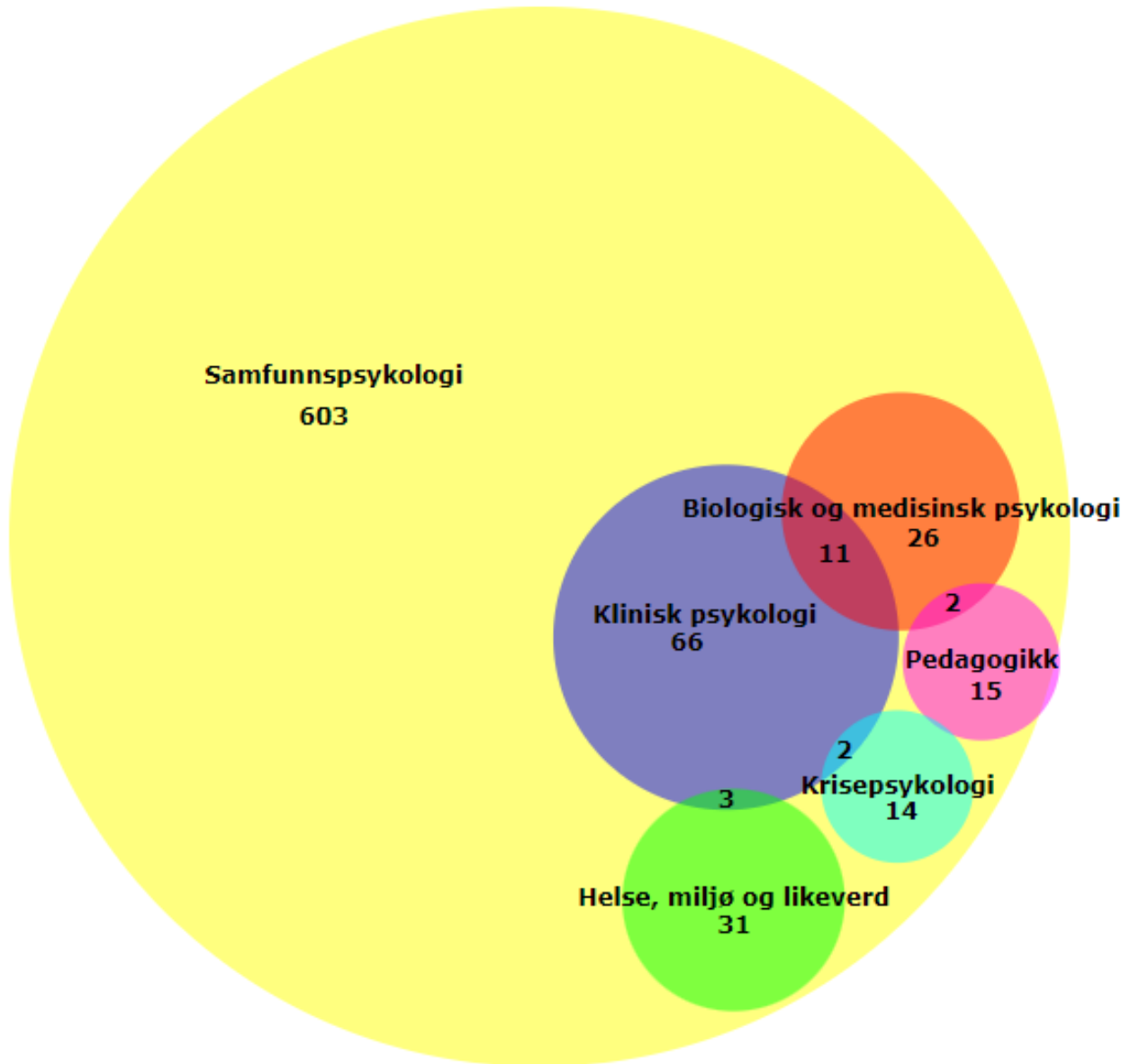
Institutt for pedagogikk sine publikasjoner er i liten grad indeksert av Web of Science, derfor har vi ikke laget et eget trekartdiagram over tema for dette instituttet.

Institutt for samfunnspsykologi

Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra Institutt for samfunnspsykologi, per enhet på fakultetet.



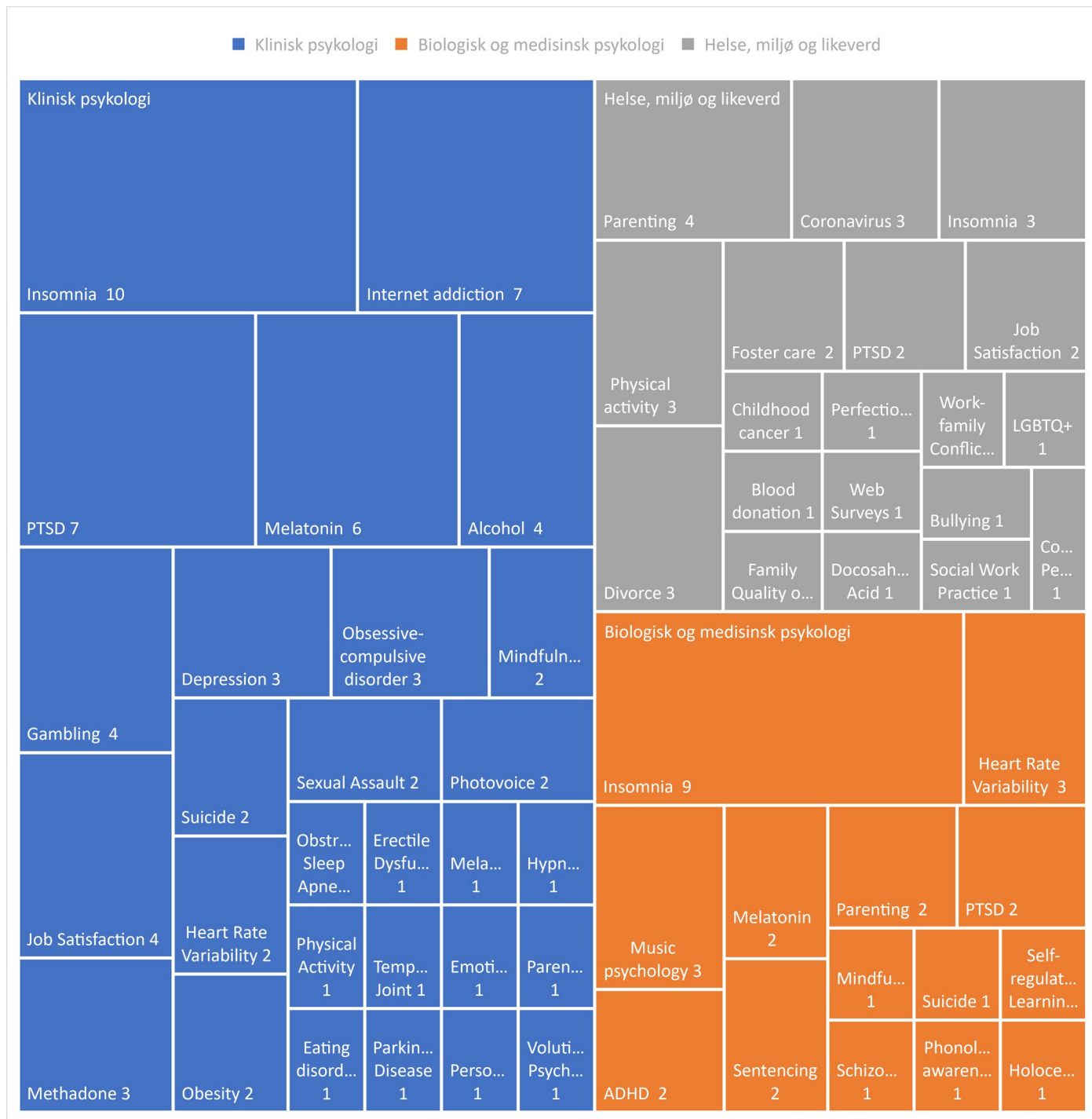
Diagrammet under tar utgangspunkt i Institutt for samfunnspsykologi, og viser hvor mange sampublikasjoner hver av de andre enhetene har med dette instituttet, og med hverandre. Bare enheter som har mer enn en sampublikasjon med Institutt for samfunnspsykologi er tatt med.



Trekartdiagrammet under viser hva som har vært tema for sampublikasjoner mellom Institutt for samfunnspsykologi og utvalgte enheter. Det er Web of Science Citations topics micro som er brukt, derfor er bare de artiklene som er indeksert i Web of Science med i grunnlaget.⁷

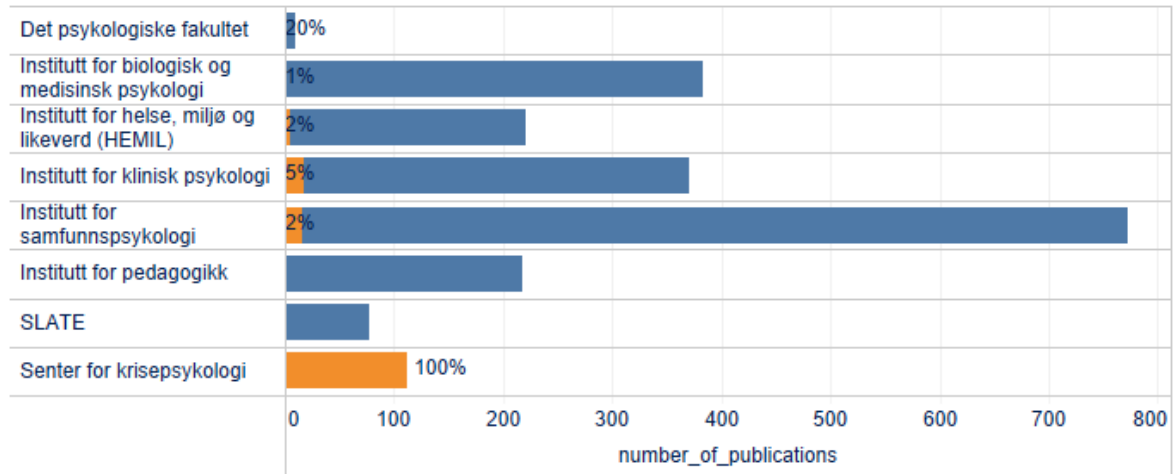
⁷ Dekningsgraden i Web of Science for publikasjoner fra de ulike enhetene som har samforfatterskap med Institutt for samfunnspsykologi er: Klinisk psykologi 93% (76 av 82 artikler), Institutt for biologisk og medisinsk psykologi 79% (31 av 39 artikler), Institutt for helse, miljø og likeverd 97% (33 av 34 artikler). Institutt for samfunnspsykologi har også sampublisert med Institutt for pedagogikk og Senter for krisepsykologi, men disse publikasjonene er i liten grad indeksert i Web of Science, derfor er de ikke tatt med her.

Optimal enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet. Mars 2024

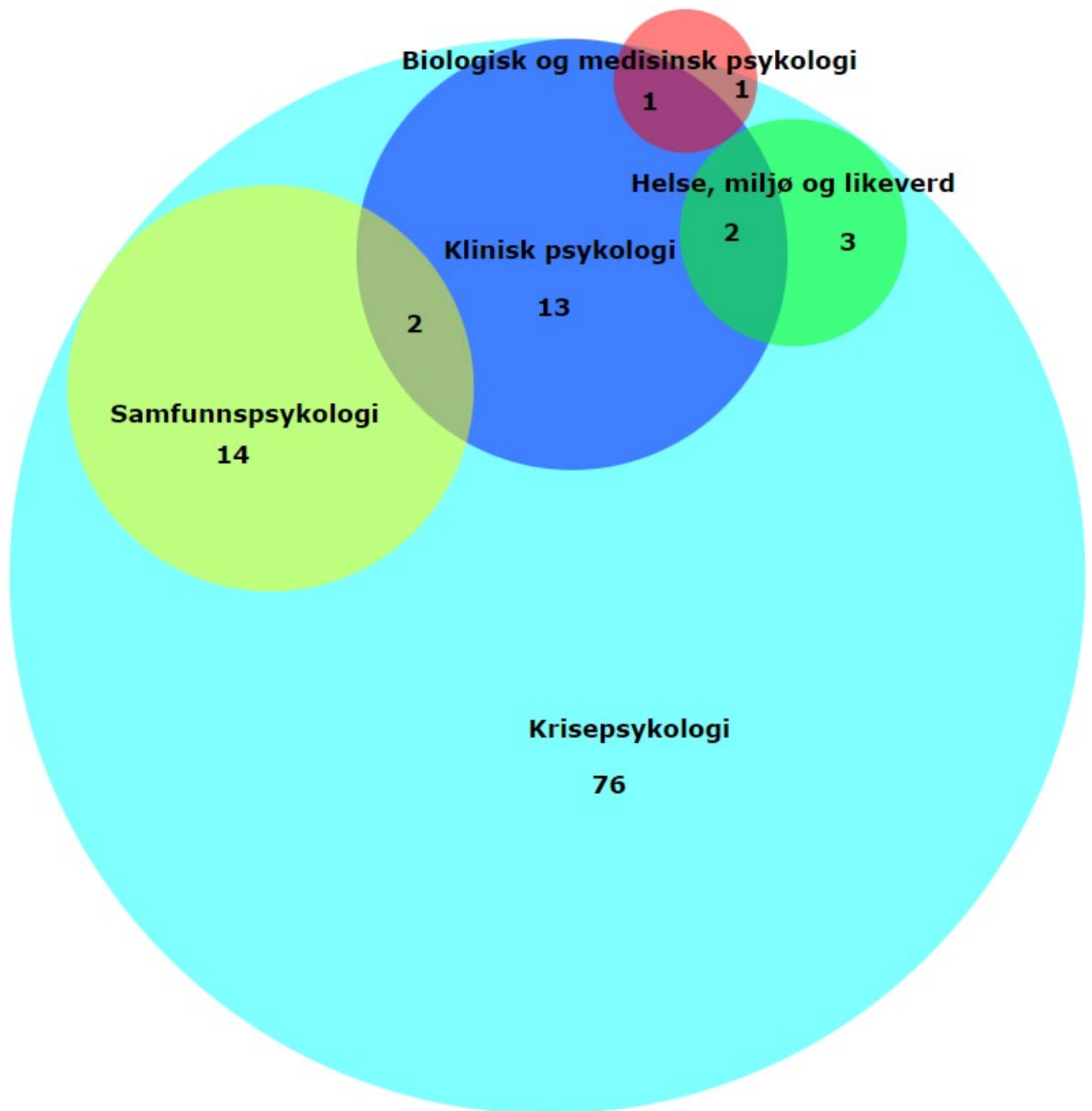


Senter for krisepsykologi

Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra Senter for krisepsykologi, per enhet på fakultetet.



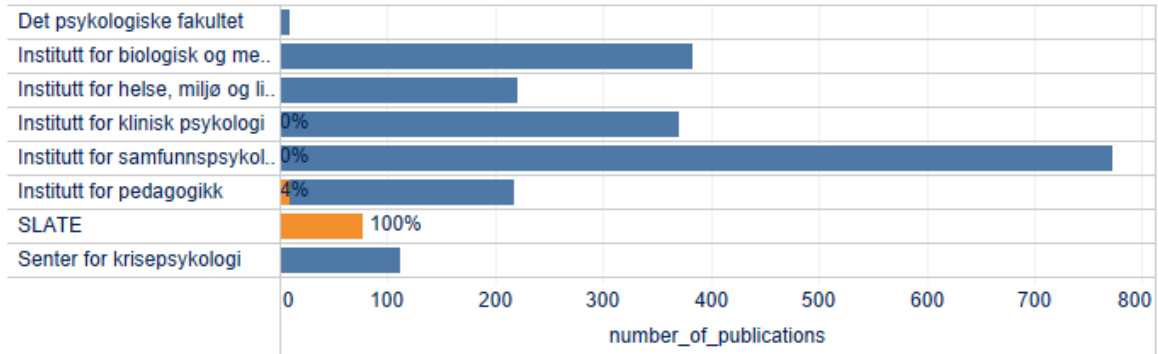
Venn-diagrammet under tar utgangspunkt i Senter for krisepsykologi, og viser hvor mange sampublikasjoner hver av de andre enhetene har med dette senteret, og med hverandre. Bare enheter som har mer enn en sampublikasjon med Senter for krisepsykologi er tatt med.



Sampublikasjonene Senter for krisepsykologi har med andre enheter er i svært varierende grad indeksert i Web of Science, derfor har vi ikke laget et eget trekartdiagram over tema for senteret.

Center for the Science of Learning and Technology (SLATE)

Oversikten under viser antall publikasjoner, og andelen publikasjoner (i oransje) som er sampublisert med forfattere fra SLATE, per enhet på fakultetet.



Venn-diagrammet under tar utgangspunkt i SLATE, og viser sampublikasjoner med det ene instituttet som har mer enn en sampublikasjon med SLATE.



Sampublikasjonene SLATE har med andre er i liten grad indeksert i Web of Science, derfor har vi ikke laget et eget trekartdiagram over tema for denne enheten.

Vedlegg 2. Dagens instituttstruktur og plassering av administrasjonen

Institutt	IBMP	HEMIL	IKP	IPED	ISP	Fak.adm.
Bygg	BBB/Alrek	Alrek	Alrek	C-12	C-12	C-12/C-13/Alrek
Studieprogram	Årsstudium psyk. (delt) , BA, MA i psyk. (delt) Profesjonsstudiet i psykologi (delt) MA logopedi BA spes.ped. (delt)	MA Barnevern MA Barnevernsarbeid MA Global Development Theory and Practice MA elsefremmende arbeid og helsepsykologi	Profesjonsstudiet i psykologi (delt)	Årsstudium, BA og MA ped. BA spesped (delt) MA spes.ped. PPU, Lektor, Uped.	Årsstudium psyk. (delt) , BA, MA psyk (delt) Profesjonsstudiet i psykologi (delt) BA og MA arb.org BA spes.ped. (delt)	
Klinikk	1 seksjon		3 (snart 4) seksjoner			
Årsverk	35,6	30,2	37,7	47,1	74,7	35
Fast vitenskapelig ansatte (årsverk)	17,2	16,7	19,7	30,6	41,8	0
Teknisk-adm. ansatte (årsverk)	10	3	4	3	3	35
Administrasjon	Administrasjonssjef og en liten gruppe teknisk-adm. ansatte	Administrasjonssjef og en liten gruppe teknisk-adm. ansatte	Administrasjonssjef og en liten gruppe teknisk-adm. ansatte	Administrasjonssjef og én adm. ansatt	Administrasjonssjef og en liten gruppe teknisk-administrativt ansatte	Studie-, økonomi-, HR- og forskningsseksjonen, stab, direktør
Lab	Dyrelab Biokjemisk lab Human lab (TMS-lab, EEG-lab, audio-lab, og cochlea-lab)	-	Lyslab (delt)	-	Lyslab (delt), Kognitiv lab, VR-lab Psykofysiologisk lab Søvn/EEG-lab Multiappel testing-lab	-

Vedlegg 3. Studieprogramoversikt

Årsstudier	Pedagogikk	PPU	PPU deltid (ikke aktiv)	Psykologi							
	IPED	IPED	IPED	ISP	IBMP						
Bachelor	Pedagogikk	Spesialpedagogikk	Arbeids- og organisasjons- psykologi	Generell psykologi							
	IPED	IPED	ISP	ISP	IBMP						
		ISP									
		IBMP									
Master	Pedagogikk	Pedagogikk deltid 4 år (nettbasert)	Spesial- pedagogikk	Psykologi	Arbeids- og organisasjons- psykologi	Logopedi	Barnevern	Barneverns- arbeid	Global Development Theory and Practice	Helsefremmende arbeid og helsepsykologi	
	IPED	IPED	IPED	ISP	ISP	IBMP	HEMIL	HEMIL	HEMIL	HEMIL	
				IBMP							
Profesjonsstudium	Psykologi, 6-6,5 år	Lektor (tverrfakultært)									
	ISP	IPED									
	IBMP										
Ansattopplæring	Universitets pedagogikk										
	IPED										

Vedlegg 4. Undervisningsregnskap (anonymisert) ISP vår og høst 2023

Person	Studieprogram			
	BA/MA/Årsstudiet	Profesjon	PHD/EVU	Und. ved andre inst + div
Person 5	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 22	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 23	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 28	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 30	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 36	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 3	0 %	94 %	6 %	0 %
Person 16	10 %	90 %	0 %	0 %
Person 31	0 %	87 %	0 %	12 %
Person 2	4 %	86 %	0 %	10 %
Person 35	3 %	84 %	0 %	13 %
Person 11	16 %	84 %	0 %	0 %
Person 9	19 %	81 %	0 %	0 %
Person 19	38 %	62 %	0 %	0 %
Person 17	63 %	37 %	0 %	0 %
Person 18	58 %	30 %	0 %	12 %
Person 13	54 %	25 %	22 %	0 %
Person 4	64 %	20 %	0 %	16 %
Person 8	71 %	15 %	0 %	14 %
Person 15	76 %	12 %	0 %	12 %
Person 33	24 %	12 %	0 %	64 %
Person 37	93 %	7 %	0 %	0 %
Person 27	86 %	5 %	0 %	9 %
Person 1	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 6	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 7	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 10	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 12	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 14	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 20	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 21	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 24	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 25	97 %	0 %	3 %	0 %
Person 26	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 29	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 32	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 34	100 %	0 %	0 %	0 %

Høst 2023	Studieprogram			
	Person	BA/MA/Årsstudiet	Profesjon	PHD/EVU
Person 3	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 15	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 16	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 21	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 23	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 27	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 35	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 36	0 %	100 %	0 %	0 %
Person 17	8 %	92 %	0 %	0 %
Person 2	0 %	91 %	0 %	9 %
Person 9	9 %	91 %	0 %	0 %
Person 18	9 %	91 %	0 %	0 %
Person 30	0 %	88 %	0 %	11 %
Person 12	17 %	83 %	0 %	0 %
Person 4	17 %	83 %	0 %	0 %
Person 22	38 %	62 %	0 %	0 %
Person 32	71 %	29 %	0 %	0 %
Person 11	51 %	26 %	23 %	0 %
Person 29	81 %	19 %	0 %	0 %
Person 34	0 %	15 %	0 %	85 %
Person 6	87 %	13 %	0 %	0 %
Person 13	70 %	13 %	0 %	17 %
Person 5	81 %	11 %	0 %	6 %
Person 14	85 %	8 %	0 %	7 %
Person 8	95 %	5 %	0 %	0 %
Person 1	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 7	88 %	0 %	0 %	12 %
Person 10	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 19	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 20	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 24	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 25	31 %	0 %	0 %	69 %
Person 26	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 28	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 31	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 33	100 %	0 %	0 %	0 %
Person 37	100 %	0 %	0 %	0 %

Vedlegg 5. Undervisningsregnskap (anonymisert) IBMP høst 2022 og vår 2023

Person	Studieprogram					
	BA/MA/Års PSY, inkl. emner ISP	Logopedi	Profesjon	Andre institutt/ enheter	PhD	Annet
Pers 8	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %
Pers 16	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %
Pers 18	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %
Pers 15	0 %	0 %	98 %	1 %	0 %	1 %
Pers 12	6 %	0 %	76 %	13 %	0 %	5 %
Pers 7	13 %	4 %	75 %	3 %	3 %	2 %
Pers 5	72 %	0 %	28 %	0 %	0 %	0 %
Pers 4	72 %	0 %	24 %	0 %	4 %	0 %
Pers 11	25 %	17 %	18 %	10 %	30 %	0 %
Pers 2	35 %	3 %	17 %	45 %	0 %	0 %
Pers 17	77 %	0 %	15 %	0 %	8 %	0 %
Pers 9	79 %	0 %	12 %	0 %	9 %	0 %
Pers 1	61 %	0 %	10 %	3 %	1 %	25 %
Pers 10	84 %	0 %	0 %	0 %	16 %	0 %
Pers 3	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pers 6	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pers 13	0 %	95 %	0 %	5 %	0 %	0 %
Pers 14	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %

