



Styre
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Arkivreferanse

Styresak

73/25

Dokumentdato

Møtedato

16.10.2025

Sammenslåing IKP og IBMP: Vedtak om implementering

Bakgrunnsdokumenter

- [Sak 14/25 Fremtidig enhetsstruktur ved Det psykologiske fakultet \(møte 20. mars 2025\)](#)
- [Sak 61/25 Sammenslåingsprosess for IKP og IBMP: justering av medlemmer i styringsgruppe og arbeidsgruppe \(møte 28. august 2025\)](#)
- *Risikovurderingsrapport (vedlegg 1)*
- *Arbeidsgruppens rapport (vedlegg 2)*

Bakgrunn

Mars 2025 vedtok daværende fakultetsstyre å slå sammen Institutt for biologisk og medisinsk psykologi og Institutt for klinisk psykologi med mål om virkning fra 1.1.2026. Vedtaket representerte en mindre endring i fakultetets organisasjonsstruktur enn man kunne forvente utfra ambisjonene skissert i innledende fase av arbeidet der seks alternative modeller, de fleste med betydelig større endringer, ble utredet ([komiteens rapport](#)). Sammenslåingen ble vedtatt med knappest mulig flertall, noe som dannet et utfordrende utgangspunkt for implementering av vedtaket.

Nytt dekanat har fra august 2025 jobbet med oppfølging av vedtaket. Dekanetet valgte å fortsette dialogen med fagmiljøet om å følge opp vedtaket om sammenslåing, med vekt på medbestemmelse fra ansatte ved de berørte instituttene. Det var behov for en gjennomgang og avklaring av målsetning med sammenslåing, fagmiljøets vurdering av mulige gevinster, og gjennomgang av risikovurderingsrapporten fra juni, med påfølgende risikoreduserende tiltak.

I forkant av vedtaket i mars var det ikke gjort økonomiske beregninger som sannsynliggjør vesentlige økonomiske gevinster på kort sikt, noe også saksfremlegget fra mars peker på. Derfor var det behov for at fagmiljø og ny fakultetsledelse sammen formulerte mål med sammenslåing, og kartla mulige gevinster og forutsetninger for at disse gevinstene kan realiseres. Initielle allmøter ble brukt til å drøfte denne inngangen, etablere arbeidsform i arbeidsgruppe og styringsgruppe. Påfølgende allmøter ble brukt til å invitere til innspill til formulering av bestilling til arbeidsgruppen som kunne bidra til dokumentasjon av fagmiljøets vurderinger. Formålet med høstens sonderingsarbeid har vært å etablere en etterrettelig prosess som gir et beslutningsgrunnlag forankret i fagmiljøets egne vurderinger.

Fakultetsledelsen baserer seg på dette grunnlaget i sin vurdering av hvorvidt fakultetet bør anbefale å fremme vedtakssak om sammenslåing til universitetsstyret eller ikke, denne høsten. Saken fremlegges som vedtakssak i fakultetsstyret i dette møtet.

Status for sammenslåingsprosessen

28.8.25 vedtok det nye fakultetsstyret enstemmig forslag til justeringer i tidsplan, partssammensatt styringsgruppe med mandat og arbeidsgruppe med mandat. Styret ba om at det avklares på hvilken måte vernetjenesten skal involveres. I vedtaket imøteser fakultetsstyret en ny sak om implementering av sammenslåingen mellom IKP og IBMP i oktober, vedlagt detaljert tidsplan, oppdatert risikovurdering, uttalelse fra arbeidsgruppen om vurdering av mulige gevinster og forslag til nytt instituttnavn før endelig oversendelse til universitetsledelsen.

Etter vedtak i fakultetsstyret 28 august ble arbeidsgruppen og styringsgruppen oppnevnt. Hovedverneombud ved fakultetet inngår nå i arbeidsgruppen.

Fakultetsledelsen har lagt opp til en fortsatt tett dialog med fagmiljøene, og har mellom fakultetsstyremøtene 28 august- 16 oktober avholdt tre allmøter med begge instituttene samlet, og ett for hvert av instituttene.

Andre september ble allmøte nr 2 for begge instituttene avholdt. Dekan orienterte om status, og presenterte arbeidsgruppens mandat. I allmøtet ble særlig mandat 1; bestilling til arbeidsgruppen før fremleggelse i universitetsstyret gjennomgått. Bestillingen var å gi *Forslag til instituttnavn; en uttalelse om mulige gevinster eller muligheter sammenslåing åpner for, og aktuelle grep for å oppnå disse; og å Gi en uttalelse som vurderer formulering av mål med sammenslåingen*. Allmøte gav innspill til disse temaene, som ble fulgt opp i endelig utforming av bestillingen fra styringsgruppen. Arbeidsgruppen startet sitt arbeid 5 september, med bistand fra HR avdelingen.

Allmøte nr 3 ble avholdt separat for hvert institutt 10 og 11 september. Medarbeidere deltok i drøfting og innspill til arbeidsgruppen. Arbeidsgruppeleder og dekan har hatt tre underveis- møter. Arbeidsgruppen leverte sin uttalelse 29 september (vedlegg 2). Styringsgruppen drøftet arbeidsgruppens uttalelse i møte 30 september. Styringsgruppens vurdering er inkludert senere i dette saksfremlegget.

Det er særlig de administrative funksjonene som blir direkte berørt av instituttsammenslåingen. Instituttleder har derfor hatt egne møter med denne gruppen på de to instituttene. Fakultetsledelsen og HR har gjennomført et eget møte med teknisk/administrativt ansatte etter at arbeidsgruppen leverte sin uttalelse. I dette møtet ble arbeidet med rapporten presentert, samt veien frem mot sammenslåingsvedtak og tentativ plan for implementering etter et ev. vedtak.

Dekan og fakultetsdirektør orienterte om status for sammenslåingsprosess ved Det psykologiske fakultet for Forhandlingsutvalget ved UiB 17 september. 15 oktober legges saken frem for drøfting i dette utvalget. Saken blir lagt frem for Informasjons- og drøftingsutvalget 14 oktober.

Beslutningsgrunnlag

Risikovurderingsrapport med nye risikoreduserende tiltak, og fakultetsledelsens plan for tiltak (Vedlegg 1)

En risikovurderingsrapport for instituttsammenslåingen ble utarbeidet våren 2025. Risikovurderingsrapporten har vært et grunnlagsdokument for fakultetsledelsens prioriteringer i arbeidet utover høsten, og gir føringer for fakultetsledelsen, HR og ny instituttledelse i videre arbeid med implementering etter et styrevedtak. Gruppen har gitt sin vurdering av tiltak som vil redusere risikoen de beskriver i rapporten, i en egen Tiltaksliste, kolonne 1; *Nye Risikoreduserende tiltak*. Fakultetsledelsen har i høst fulgt opp og beskrevet *Gjennomføring av tiltak, Ansvarlig, og Status*, i kolonne 2-4. Overordnet har vi sammen med fagmiljøet klargjort formålet med sammenslåingen, se vedlagt uttalelse fra arbeidsgruppen, og oppsummerende tekst under. Tempo for sammenslåingsprosessen er pekt på som en risiko. Avveiningen mellom behov for å lande en svært langvarig prosess og fordeler ved å nå sammenslåing ved årsskiftet (jmf administrative og økonomi-systemer), opp mot behov for oversikt og forankring har vært drøftet i allmøter. Vi har vektlagt tiltak for å redusere risiko ved en viss progresjon, gjennom godt forberedte allmøter, regelmessige nyhetsskriv, detaljerte tidsplaner, koordinering av arbeidsgruppens arbeid, tett kontakt mellom arbeidsgruppeleder og dekan samt bistand fra HR. Ellers omhandler flere av punktene på tiltakslisten prosessen etter et eventuelt vedtak om sammenslåing. Arbeidsgruppens mandat etter et vedtak om sammenslåing vil blant annet kunne ut i forslag til organisasjonskart og lederstruktur. Fakultetsledelsen og HR vil ha ansvar for å følge opp dette sammen med instituttleder, og å gjennomføre omstillingsarbeid etter gjeldende regelverk. Fra vår 2026 vil HR-avdelingen samt HR seksjonen fortsatt være involvert i etablering av nytt institutt blant annet ved lederstøtte og gjennomføring av egne samlinger som utgangspunkt for arbeid med integrering og samhandling på tvers av opprinnelige institutt. Ved utfylling av tiltakslisten har hensikten vært å svare ut risikovurderingsrapportens påpekninger både i høstens gjennomføring av forarbeid, og i planlagt oppfølging etter vedtak.

Arbeidsgruppens uttalelse (Vedlegg 2)

Arbeidsgruppen leverte sin uttalelse 29.9.2025. Uttalelsen gir sin vurdering på tre bestillinger: 1) Forslag til instituttnavn; 2) Gi uttalelse om mulige gevinster, hvilke muligheter sammenslåing åpner for, og aktuelle grep for å oppnå disse; og 3) Gi en uttalelse som vurderer formulering av mål med sammenslåingen. Arbeidsgruppen har involvert fagmiljøet i hver av disse områdene.

Forslag til nytt institutt-navn

Prosess: Ansatte ved de to instituttene ble invitert til å komme med begrunnet forslag til navn pr e-post. Dette resulterte i 12 unike forslag. I sluttfasen av arbeidsgruppens diskusjoner har tre navn vært grundig behandlet i lys av overordnede prinsipper. Avveiningene er grundig drøftet i uttalelsen vedlagt.

Oppsummering/ Konklusjon: Arbeidsgruppens oppfatning er at navnet **Institutt for klinisk og biologisk psykologi** best vil ivareta det som i flere tilfeller er kryssende hensyn. Det er også gruppens klare inntrykk at det er dette navnet som vil ha bredest støtte i fagmiljøene.

Mulige gevinster ved sammenslåingen og forutsetninger for disse

Prosess: Det ble sendt ut en spørreundersøkelse til alle ansatte med åpne spørsmål knyttet til de ulike domene der det kunne være gevinster av sammenslåing. I tillegg var det et åpent felt der man kunne komme med andre innspill. Nær halvparten av de ansatte som kan forventes å svare deltok.

Arbeidsgruppen har, basert på disse innspillene, gitt en grundig drøfting av mulige gevinster når det gjelder organisering, ledelse, undervisning, klinikk, forskning og lab virksomhet.

Oppsummering/ Konklusjon: Det er arbeidsgruppens overordnede oppfatning at de ansatte ser en rekke potensielle fordeler ved en sammenslåing, samtidig som sannsynligheten for å oppnå gevinst modifieres av i hvilken grad det er mulig å iverksette tiltak for å støtte opp om ulike initiativer. Samlet sett er det arbeidsgruppens vurdering at fagmiljøene ser potensiale for å hente ut fordeler på alle punktene i styringsgruppens bestilling, men der potensialet for gevinst er størst når det gjelder organisering, ledelse og ressursutnyttelse. I tillegg tror gruppen at en sammenslåing kan styrke fagmiljøenes samlede posisjon ved fakultetet. Når det gjelder forskning og undervisning ser fagmiljøene også muligheter for å utnytte en sammenslåing positivt, men her vil effekten kanskje være mindre direkte og umiddelbar, og vil være behov for gjennomtenkte tiltak for å legge til rette for samarbeid.

Arbeidsgruppen anbefaler dedikerte ressurser til integrasjonsprosessen, systematisk arbeid med kulturbygging, langsiktig plan for samlokalisering og opprettelse av møteplasser på tvers av bygg og fagmiljøer som virkemidler for å øke sannsynligheten for at skisserte gevinster kan realiseres.

En av de kritiske suksessfaktorene for at en sammenslåing skal lykkes, er en langsiktig plan for samlokalisering. Det må derfor også gjøres en avklaring av hvilke muligheter det er for samlokalisering. Fakultetsledelsen er i dialog med Eiendomsavdelingen om mulige kontorarbeidsplasser og løsninger for laboratorier. Samlokalisering vil være avhengig av tilgjengelig areal og det må sikres at det er gode løsninger både arbeidsmiljømessig og ift arbeidet som skal gjennomføres på forsknings- og utdanningssiden.

Mål med sammenslåingen

Prosess: Målformuleringer fra styringsgruppen har vært drøftet i gruppen, dette resulterte i noe redigering. I tillegg har gruppen formulert to egne kategorier med målsettinger.

Oppsummering/Konklusjon: Gruppen anbefaler følgende målsetning med sammenslåingen:

Sammenslått institutt er tilpasningsdyktig i møte med kommende års reduksjon av ansatte. Viser seg ved at:

- Instituttet evner å ivareta forpliktelser som institutt
- Andel av totalressurser brukt til instituttdrift minker, relativt til status før sammenslåing for hvert institutt
- Koordineringen mellom institutt med ansvar for profesjonsstudiet er enklere
- Det er bedre balanse mellom institutter ved fakultetet
- Det er etablert en integrert, felles kultur ved instituttet

Anvendt og basal forskning og undervisning er bedre integrert. Viser seg ved:

- Nye forskningsgrupper som integrerer basale og kliniske/anvendte perspektiver
- Grobunn for nye forskningsideer, -perspektiver og -initiativer
- Større grad av integrasjon av basale og anvendte perspektiver i undervisningen på profesjonsstudiet i psykologi

- Tydelig integrering av basale og anvendte perspektiver kan være attraktivt med tanke på rekruttering av nye studenter

Klinikkens drift og posisjon er styrket. Viser seg ved:

- Enklere ledelseslinjer
- Klinikkleder bringes inn i lederteam ved instituttet
- Forenkling av klinikkadministrative funksjoner som i dag er hindret av instituttgrensene
- Bedre integrering av den kliniske undervisningen og de ulike kliniske miljøene ved det nye instituttet

Tidsplan for implementering etter vedtak

Dersom universitetsstyret fatter vedtak om sammenslåing av IKP og IBMP, er målet at nytt institutt opprettes med virkning fra 1.1.2026. Blant elementene som inngår i implementeringen av vedtaket er utlysning av valg av instituttleder og instituttråd, avklaring av administrativ organisering/omstilling (drøfting IDU/FU), organisering og valg av vernetjenesten/ (AMU), og Implementering i de administrative systemene.

Arbeidsgruppen vil jobbe videre iht mandatet pkt 2 fra 17 oktober. Gruppen skal utarbeide forslag til fremtidig organisering og struktur. Dette innebærer forslag til nytt organisasjonskart med ny ledelsesstruktur. Arbeidsgruppen må ta stilling til om det er aktuelt med en utvidet ledergruppe og i tilfelle hvordan denne skal organiseres. Funksjoner ved instituttet (som for eksempel UU, programansvar, instituttråd) skal inn i organisasjonskartet. Videre skal arbeidsgruppen skissere behov for administrative ressurser (hvilke funksjoner skal ivaretas av hvilke stillingskategorier), og skissere administrativt organisasjonskart i nytt institutt. I et slikt kart vil de aller fleste stillinger være innrettet som i dag, med unntak av de administrative lederne som vil være berørt av endringer.

Fakultetet vil sørge for fortsatt kontinuitet i informasjon til instituttene, og ha et særlig arbeidsmiljøfokus. Prosessen skal evalueres i løpet av våren 2026, mens måloppnåelse med sammenslåing evalueres vår 2028. Se tabell for detaljert tidsplan. Tidsplanen viser en noe stram tidslinje, og de ulike elementene i implementeringsarbeidet må forberedes godt i forkant der det er mulig. Målet er et sammenslått institutt i januar 2026, men det er en viss risiko for at ikke alt i planen vil være på plass før årsskiftet. Fristen 1. januar er viktigst når det gjelder implementering i de administrative systemene og dette er det realistisk å rekke. Andre elementer som valg av leder og råd er det mulig å rekke, men det avhenger av tidslinje på forslags/nominasjonsprosess. Arbeidet må fortsette også etter årsskiftet.

Uke	Aktivitet	Ansvar
45	Utarbeide informasjons - og fremdriftsplan	Styringsgruppen
45	Kunngjøring av valg av instituttleder og instituttråd	Valgstyret
45	Send sak om organisering av vernetjenesten til AMU	Seksjonssjef HR

45	Kontakte økonomiavdelingen: endringer i økonomisystemene	Seksjonssjef økonomi
45	Kontakte Faggruppe for dokumentasjons- og systemforvaltning	Seksjonssjef HR
45 og 46	Informasjons- og fremdriftsplan drøftes i IDU	Fakultetsdirektør
45 og 46	Utarbeidelse av forslag til organisasjonskart, inkludert funksjoner (som for eksempel UU, programansvar, instituttråd) ved det nye instituttet.	Arbeidsgruppen
46	Styringsgruppen mottar forslag og beslutter ny organisering	Styringsgruppen
47	Sak om organisering av vernetjenesten i AMU (20.11.25).	Seksjonssjef HR
47	Drøfte bemanningsplanen med tillitsvalgte i IDU, eventuelt i FU	Fakultetsdirektør
47	Kalle de som berøres direkte av omstilling inn til kartleggingssamtaler	Fakultetsdirektør
48	Arrangere valg av verneombud ved det nye instituttet	Seksjonssjef HR
49	Innplassering i nye stillinger for dem som er i omstilling	Fakultetsdirektør
des. / jan.	Ny instituttledelse inntreffer	
Vår 2026	Evalueringsprosess	Styringsgruppe/ instituttleder
Vår 2028	Evalueringsprosess - er målene oppnådd?	Styringsgruppe/instituttleder

Styringsgruppens vurdering

Styringsgruppen er partssammensatt og består av dekanat, fakultetsdirektør og arbeidstakerrepresentant. Det har vært ett møte i styringsgruppen for gjennomgang og drøfting av høstens arbeidsprosess, risikovurderingsrapport med tiltaksliste, arbeidsgruppens uttalelse, og forslag til vedtak i fakultetsstyret. Vurderingen som følger nedenfor er utformet av pro- og visedekan og arbeidstaker-representant.

Etter styringsgruppens vurdering har arbeidsgruppen gjennomført en grundig prosess for å komme frem til forslag til navn på det nye instituttet. Prosessen fremstår som godt forankret i fagmiljøene, gjennom tydelig engasjement og argumentasjon for ulike navneforslag. Styringsgruppen vurderer at det foreslåtte navnet er godt dekkende for virksomheten ved instituttet, og det er også i samsvar med etablerte og kjente faglige underdisipliner innen psykologi.

Arbeidsgruppens gjennomgang av gevinster, forutsetninger og tiltak bidrar sterkt til beslutningsgrunnlaget for å kunne anbefale en sammenslåing. Dokumentasjonen i tabeller og tekst kan brukes i videre prioritering og konkretisering av tiltak. Bredden og omfanget av momenter kan tyde på at de ansatte ved instituttene har kommet godt i gang med å tydeliggjøre hva et sammenslått institutt gir av muligheter og utfordringer.

Styringsgruppen registrerer at de ansatte har identifisert en rekke vesentlige positive effekter av en sammenslåing både når det gjelder organisering, ledelse og ressursnyttelse, og faglig utvikling. Arbeidsgruppens betoning av langsiktig og systematisk arbeid for å oppnå ønskede effekter, behovet for dedikerte ressurser til integrasjonsprosessen, systematisk og kontinuerlig arbeid med kulturbygging, langsiktig plan for samlokalisering, og felles møteplasser og aktiviteter på tvers av bygg og fagmiljøer, fremstår alle som relevante punkter for det videre arbeidet.

Styringsgruppen oppfatter at skisserte gevinster og tiltak har høy relevans for langsiktige målsetninger ved fakultetet, men det gjenstår et arbeid med å konkretisere kriterier for måloppnåelse. Ved et Universitetsstyrevedtak om sammenslåing kan en naturlig oppfølging være å operasjonalisere sentrale mål og måloppnåelse via indikatorer på jobbtrivsel, medbestemmelse, tilhørighet, studiekvalitet, og forskningskvalitet.

Fakultetsledelsens vurdering

Forhold ved prosessen rundt vedtaket i mars og et vedtak med knapt flertall, har vanskeliggjort implementering. I løpet av høsten har fakultetsledelsen arbeidet med sikte på å få en oppdatert status for fagmiljøets innstilling, og tilstrekkelig dokumentasjon som styrker beslutningsgrunnlaget for fakultetsstyret og universitetsstyret. Gjennom til sammen fire allmøter er fakultetsledelsens klare inntrykk at fagmiljøet har deltatt aktivt og bidratt med verdifulle innspill og drøftinger av status, reservasjoner og bekymringer, potensialet for gevinster, og mål med en sammenslåing. Vi har i høst erfart en vridning fra fokus på begrunnede innsigelser på prosessen rundt vedtaket i mars, til et fokus på hva som vil være en tjenlig strategi, og langsiktig planlegging for ivaretagelse av fagfeltene i møte med forventet nedgang i vitenskapelig kapasitet som resultat av langvarig stillingsstopp ved fakultetet.

Risikovurderingsrapporten og arbeidsgruppens uttalelse gir en balansert fremstilling av fagmiljøets vurdering av risiko og muligheter ved et sammenslått institutt. Fakultetsledelsen deler fagmiljøets vurderinger. Risikoreduserende tiltak ble satt i gang i august, og vi vil planlegge for videre tiltak også etter vedtak om sammenslåing, i tråd med tiltakslisten. Målene med sammenslåingen er omforent fra fagmiljøets og fakultetsledelsens side. Et sammenslått institutt skal øke tilpasningsevnen i møte med kommende års reduksjon av ansatte. Instituttet skal anspore til større grad av integrering av anvendt og basal forskning og undervisning, og bidra til styrking av klinikkens drift og posisjon.

Forslag til vedtak

- 1) Fakultetsstyret anbefaler å fremme sak om sammenslåing av IKP og IBMP til universitetsstyremøtet 31.10.
- 2) Ved et endelig vedtak i universitetsstyret om sammenslåing av IKP og IBMP vil det nye instituttet hete Institutt for klinisk og biologisk psykologi.

Stine Lehmann
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

Vedlegg:

1 Risikovurdering – sammenslåing av IBMP og IKP

2 Uttalelse arbeidsgruppe

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

Risikovurdering av sammenslåingen av IBMP og IKP	
Dato	04.06.2025 - 04.09.2025
Enhet	Det psykologiske fakultet - Institutt for biologisk og medisinsk psykologi og Institutt for klinisk psykologi
Lokasjon	Alrek og BB-bygget
Deltakere på risikoanalysen:	- Anne Marie Kinn Rød – hovedverneombud ved Det psykologiske fakultet - Benedicte Mjeldheim – tillitsvalgt og representant for ansatte ved IBMP med arbeidsplass på Alrek - Helge Molde – representant for IKP - Daniela M. Pfabigan – representant for ansatte ved IBMP med arbeidsplass i BB-bygget - Morten Birkeland Nielsen - representant fra et annet institutt, deltatt på flere møter. - Anette B. D'Arcy – seksjonssjef – HR I henhold til omstillingsavtalen og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 har også Bedriftshelsetjenesten bidratt inn i arbeidet.
Beskrivelse av hva som inngår i risikovurderingen	Risikovurdering av prosessen fremover med sammenslåing av Institutt for klinisk psykologi (IKP) og Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP).
Andre kommentarer	Det er viktig å være oppmerksom på at komiteen begynte arbeidet før sommerferien, og at mye har endret seg siden da. Komiteen har valgt å beholde risikopunktet som gjelder instituttledelse ved IKP høsten 2025 selv om dette punktet ikke lenger var aktuelt da rapporten ble sluttført. Dette for å bevare historikken og tydeliggjøre hva som har vært identifisert som risikoer underveis. Noen av konsekvensene for denne uønskede hendelsen gjelder også fortsatt. Komiteen har ikke forholdt seg til «Eksisterende tiltak» siden dette er en ny prosess. Foreløpig versjon av risikovurderingen ble sendt til fakultetsledelsen til orientering etter komiteens siste møte før sommerferien, 27. juni 2025.

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

	Foreløpig versjon av risikovurderingen ble sendt til fakultetsstyret (28. august 2025) til orientering, etter komiteens første møte etter sommerferien, 18. august 2025. Fet skrift i tiltakslisten viser tilbake på hvilken uønsket hendelse tiltaket skal redusere risikoen for. For de fleste av tiltakene har komiteen ikke fylt ut kolonnene “Gjennomføring av tiltak – beskrivelse”, “Ansvarlig for gjennomføring” og “Status”. Det er fordi komiteen mener at noen av tiltakene er selvforklarende og for øvrig vil dette være en oppgave for arbeidsgruppen.
--	---

#	Uønsket hendelse Hva kan gå galt?	Årsaker Hvorfor går det galt?	Sannsynlighet Hvor sannsynlig er det at det går galt? (at den uønskede hendelsen oppstår.)	Konsekvenser Hva kan skje hvis det går galt?	Tiltak for å redusere risiko Hva kan gjøres for å hindre at det går galt og redusere konsekvensene hvis det går galt?	Risiko ved eksisterende tiltak (X1) og nye tiltak (X2)		
						Høy*	Medium*	Lav*
	De to instituttene blir ikke integrert – manglede “vi-følelse” som vedvarer.	Ingen av instituttene føler en forpliktelse til sammenslåingen. Uklare gevinster. Manglende samlokalisering. Uavklart hvilket språk man skal snakke i fellesarrangementer.	Høy grad av sannsynlighet.	Følelse av ekskludering og utestenging. Man forsetter som to enheter.	Kulturbygging gjennom følgende tiltak: Felles arrangementer med alle ansatte – både faglige og sosiale - og både i løpet av høsten og etter 1. januar 2026. Mindre arbeidsgrupper på tvers av opprinnelige enheter som kan arbeide med både faglige og sosiale temaer og både i løpet av høsten og etter 1. januar 2026. Presentasjoner av de ansatte, faggrupper m.m. slik at «alle» vet hva «alle» holder på med.	X1		X2

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

					Viktig å klargjøre språkbruk (engelsk/norsk) i fellesarrangementer på et tidlig tidspunkt. Fokus på å se fremover og ikke bakover -> hva kan vi få til nå?			
	Usikkerhet knyttet til lederansvar ved IKP til høsten (det er kommet en løsning på plass, men noen av konsekvensene gjelder fortsatt).	Gitt dagens utfordringer for instituttet ønsket ingen å stille.	Høy grad av sannsynlighet.	Setter legitimiteten til prosessen i fare. Overarbeidet ledelse. Midlertidig ledelse kan gi mangel på langsiktighet i omstillingsprosessen og instituttets andre utfordringer.	Tilføre ressurser til instituttet. Det kan hjelpe at nytt organisasjonskart, inkludert ledelsesstruktur, og bemanningsplan for det nye instituttet kommer på plass. Høre hvilke bekymringer potensielle instituttledere har og prøve å finne løsninger.	X1		X2
	Ingen vil være leder ved det nye instituttet.	Mangel på ressurser ved begge instituttene. Organisasjonskart / ny ledelsesstruktur er ikke klar. Vet ikke hva man begir seg ut på. Lokasjon i ulike bygg med avstand mellom.	Høy grad av sannsynlighet.	Vanskelig å drifte det nye instituttet. Fragmentering av miljøene før man kommer i gang. Frustrasjon og usikkerhet hos de ansatte. Hvem holder i utfordringer som oppstår og eventuelle arbeidsmiljøproblemer.	Det kan hjelpe at nytt organisasjonskart, inkludert ledelsesstruktur, og bemanningsplan for det nye instituttet kommer på plass. Sikre en god prosess for sammenslåingen underveis. Ressurser; blant annet støtte til en ny instituttleder i begynnelsen for å unngå at den nye lederen blir overarbeidet. Rammene for stillingen må være klare.	X1	X2	

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

		Kjenner kultur på eget institutt, men ikke på "det andre".		Vanskeliggjør det å få til en ny felles kultur. Manglende ressurser.	Høre hvilke bekymringer potensielle instituttledere har og prøve å finne løsninger. Vurdere ansatte instituttledere i stedet for valgte.			
	Skjev representasjon i instituttrådet i det nye instituttet (i henhold til tidligere instituttstruktur).	Folk stiller ikke til valg. Iboende motstand mot endringen. Protest mot å bidra inn i fellesskapet. For høy arbeidsbelastning. Usikkerhet rundt det ukjente med et instituttråd ved et nytt og større institutt og om man klarer å ivareta ulike fagmiljøer.	Moderat grad av sannsynlighet.	Fagmiljøer kan føle at de ikke er representert eller prioritert. Følelse av å være ekskludert. Konflikter. Fagmiljøer blir nedprioritert på sikt fordi man ikke har representant. Infrastruktur blir ikke prioritert. Dårligere kvalitet på undervisning og forskning.	Ledelsen må kommunisere ut til de ansatte at det er viktig med representasjon. Definere rammer, forventinger og sammensetning, på et tidlig tidspunkt i prosessen så man vet hva man går inn i. Tilrettelegge for deltakelse, fastsette møtedatoer tidlig. Vurdere muligheter for å sikre at ulike miljøer er representert. Sikre at ansatte fra begge miljøene stiller til valg. Ha flere arenaer hvor det som angår ansatte på instituttet blir tatt opp.		X1	X2
	Sammenslåing blir en tilleggsbelastning på	Dårlig økonomisk situasjon for fakultetet.	Svært høy grad av sannsynlighet.	Økt belastning, stress. Utrygghet. Misnøye.	Kutte i, og endre, undervisningsprogrammer.	X1	X2	

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

	grunn av stillingsstopp og manglende ressurser.	Endrede rammebetingelser for sektoren, nedprioritering. Stillingsstopp - konsekvenser av nedbemanning rammer tilfeldig. Manglende handlingsrom. Proessen har tatt lang tid.		Utbrenthet. Sykemelding. Turnover - mister kompetanse. Går utover kjerneaktivitet, undervisning, forskning, klinikk, lab. og dyrevelferd. Økt grad av konflikter. Økt konkurranse om midler. Ekstra vanskelig å finne instituttleder.	Gå gjennom hvilke oppgaver man kan gjøre mindre av og se på om det finnes mer effektive måter å gjøre oppgavene på. Redusere usikkerhet for ansatte om sammenslåingsprosessen ved god og tydelig informasjon. Ledelsen må følge opp og vise at det skjer noe. Vise at utviklingen går i riktig retning. Raskere avklaringer fra fakultetsledelsen rundt ressurser (økonomi og personale). Åpenhet rundt disse beslutningene. Viser for øvrig til risikovurdering av den økonomiske situasjonen for tiltak for ivaretagelse av arbeidsmiljøet.			
	Avdelingen i BB-bygget blir en satellitt.	Lokalisering av ansatte i ulike bygg. Lokalisering av laboratorier i BB-bygget og nærhet til Haukeland sykehus, MR-maskiner og dyrelaboratorier, gjør det vanskelig og dyrt å	Høy grad av sannsynlighet.	Manglende nærhet til ledelse. Manglende «vi-følelse» med resten av det nye instituttet som holder til på Alrek -> sammenslåingen ender opp med ikke å omfatte dem som sitter i BB-bygget.	Tilgjengelige arbeidsplasser i begge bygg (Alrek/BB-bygget) slik at man unngår å bruke tid på å forflytte seg mellom byggene i forbindelse med møter, undervisning osv. Høy grad av bevissthet i ledelsen OG ansatte ved Alrek om at de som sitter i BB-bygget lett kan føle seg oversett.	X1	X2	

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

		flytte resten av IBMP til Alrek. Eventuell mangel på administrasjon i BB-bygget.		Redusert trivsel. Økt grad av hjemmekontor. Det er alltid ansatte ved BB-bygget som må gå til Alrek og derfor taper arbeidstid. Kan føre til stress og tidspress. Økt grad av Teams-møter.	Være bevisst på formuleringer i alle utsendelser. Ledelsen bør også sitte på BB-bygget iblant. Felles fysiske samlinger (både faglige og sosiale) og arbeidsgrupper på tvers av de to byggene og opprinnelige institutter.			
	Mulig samlokalisering av resten av de ansatte ved BB-bygget til Alrek vil gjøre tilgang til laboratorier og MR-maskin vanskeligere.	Ønsket om at alle skal være i samme bygg.	Høy grad av sannsynlighet.	Blir en tidstyv. Blir lab-ene lagt ned, må det leies eller bygges opp lab-er andre steder. MR-maskin vil være på Haukeland. Usikkerhet.	Tidlig avklaring fra fakultetsledelse på om slik samlokalisering skal skje eller ikke i nær fremtid, vil fjerne usikkerheten. Dersom det blir samlokalisering til Alrek, må det gjennomføres en ny risikovurdering av dette. Nye laboratorier på Alrek.	X1		X2
	Implementeringen av sammenslåingen er forhastet – ikke nok tid til å få alt på plass.	Mangel på detaljert prosessbeskrivelse. Nytt dekanat. Høy arbeidsbelastning hos ansatte generelt og i styringsgruppen, og arbeidsgruppen spesifikt.	Høy grad av sannsynlighet.	Usikkerhet. Ryktespredning. Motstand. Belastende for berørte ansatte – økt arbeidspress.	Må få på plass en detaljert prosessbeskrivelse og informere ut om denne så snart som mulig. Sortere hva som må gjøres FØR 1.1.26 og hva som kan vente til etter denne datoen. Kontinuerlig informasjon ut til de berørte enhetene, både i form av nyhetsbrev og fysiske møter.	X1	X2	

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

					Dato for fysiske møter bør fastsettes tidlig i høstsemesteret siden kalendere fylles raskt opp. Styringsgruppe og arbeidsgruppe må sette av tid til, og planlegge, møter. God overføringsprosess mellom gammelt og nytt dekanat – særlig når det gjelder sammenslåingsprosessen. Viktig at lokal kommunikasjon og samarbeid mellom ledelse og ansatte ved IBMP og IKP kommer i gang så snart som mulig til høsten. Tydelig kommunikasjonskanal mellom arbeidsgruppen og styringsgruppen. God forankring og lojalitet til prosessen hos lokale ledere.			
	Utrygghet på grunn av manglende rolleavklaringer, uklare roller, uklare eller nye krav og forventninger. Positivt at profesjonsstudiet blir fordelt på kun to	Manglende informasjon, manglende medvirkning. Instituttene har ansatte som har samme funksjon pr. dags dato, jf. adm.	Høy grad av sannsynlighet.	Engstelse, uro og frustrasjon hos gjeldende ansatte. Påvirker og arbeidsmiljø generelt. Kan bli vanskeligere å få ansatte til å ta på seg	Legge til rette for medvirkning i prosessen, hele veien. Ha en plan for ny organisasjon og gi informasjon så tidlig som mulig OG under hele prosessen (selv når det ikke er ny informasjon). Gi informasjon ansikt til ansikt.	X1		X2

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

	institutter, men det kan oppstå usikkerhet rundt organisering av andre undervisningsprogrammer.	sjef, programansvarlige, instituttledelse osv. Foreløpig foreligger det ingen lokale planer for organisering av studieprogram etter sammenslåingen.		oppgaver/roller pga. større arbeidsbyrde Sykemeldinger. Høy grad av sannsynlighet for at det skjer, men varierende grad av betydning for den enkelte.	Lokal ledelse må være tilgjengelig for de ansatte, men må kunne støtte seg på fakultetsledelsen. Rolleavklaringer og funksjonsbeskrivelser må kommuniseres Organisasjonskart må utarbeides, se eget punkt Arbeidsgruppen må lage en tydelig plan for organisering av studieprogrammer. Involvering og medvirkning; ta VO, TV og eventuelt AMU med på drøftinger om hvordan omstillingen skal foregå.			
	Uklar rolle for administrasjonssjefene som kommer i omstilling.	To administrasjonssjefer skal bli til én.	Moderat grad av sannsynlighet.	Usikkerhet rundt egen rolle kan gjøre det vanskelig å ivareta de ansatte de er nærmeste leder for og sine øvrige arbeidsoppgaver. Den som går ut av rollen kan oppleve seg degradert.	Administrasjonssjefenes rolle i prosessen må avklares på et så tidlig tidspunkt som mulig. Administrasjonssjefene på de to nåværende instituttene må ivaretas både i henhold til omstillingsavtalen og rent menneskelig.		X1	X2

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

	Usikkerhet blant teknisk-administrativt ansatte om sammenslåingen.	Vet ikke om de vil bli omfattet av omstillingsprosess. Usikkerhet om hva som skal skje etter et vedtak i universitetsstyret og hva som skal skje etter 1. januar 2026.	Høy grad av sannsynlighet	Usikkerhet om konsekvensene av sammenslåingen. To bygg og nærhet til ledelse – hvor vil ny administrasjonssjef sitte?	Ledelsen bør ha egne møter med T/A-ansatte på de to instituttene. Tidlig avklaring om hvem som skal omstilles. Opplæring i omstillingsprosess. Informere om hva som skal skje når.	X1		X2
	Konflikter og ryktespredning	Mangel på informasjon og medvirkning. Tilgjengelig ledelse	Moderat grad av sannsynlighet.	Dårlig arbeidsmiljø. Sykemelding. Usikkerhet. Dårlig jobbutførelse.	Informere de ansatte under hele prosessen, selv når det ikke er noe nytt å komme med. Det skaper trygghet for hva som skjer til enhver tid. Tydeliggjøre varslingskanaler slik at ansatte vet hva de skal gjøre om konflikter oppstår.		X1	X2
	Motstand og frustrasjon	Mangel på informasjon og medvirkning er viktigste grunnen til dette. Ressursmangel.	Moderat grad av sannsynlighet.	Dårlig arbeidsmiljø. Sykemelding. Usikkerhet. Dårlig jobbutførelse.	Informere. Involver de ansatte. Lytt til deres meninger og ønsker. Ledere må være tilgjengelig for de ansatte. Se på motstand som en naturlig reaksjon. Gi rom for mulighet til åpen ytring. Uenighet kan bane vei for nye gode løsninger og alternativer.		X1	X2
	Eksisterende kultur, gode arbeidsfellesskap og tradisjoner som	Nye organisasjons-strukturer	Høy grad av sannsynlighet.	Tap av identitet Økt bruk av hjemmekontor	Bruke eksisterende samarbeid som ressurs og eksempel.	X1		X2

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

	oppleves som positive ved hvert av instituttene, går tapt gjennom sammenslåingen.	Usikkerhet rundt nye strukturer Manglende engasjement blant ansatte - ulikt nivå av bekymring inn i prosessen - forskjellig ved de to instituttene Manglende medvirkningsarenaer Geografisk spredning		Sykemeldinger Manglende engasjement blant ansatte – resignasjon Splittet arbeidsmiljø Hindrer integrasjon av nytt arbeidsmiljø og nye strukturer Hindrer videre utvikling av forskningssamarbeid ved nytt institutt. Dårligere jobbutførelse.	Ledelse må oppmuntre og tilrettelegge for samarbeid på tvers av tidligere institutter. Sikre tydelige strukturer i nytt institutt som ledelse, undervisningsutvalg og instituttråd. Sikre organisering av vernetjenesten. Ledelse setter eksempel og viser i prosessen hva en “ny” identitet kan innebære Tydeliggjøre gevinster av sammenslåingen - “what’s in it for you” Kartlegge hva ansatte ønsker å bevare fra sine «gamle» institutter og utforske hvordan dette kan videreføres ved det nye instituttet.			
	Formålet eller gevinstene med sammenslåingen fremstår som uklare	Foreligger ikke klare argumenter for gevinstene av sammenslåingen. Formålet har endret seg gjennom prosessen, jf budskapet om at “geografi ikke skal spille en rolle i valg av ny enhet” til at både	Høy grad av sannsynlighet.	Vedvarende motstand mot sammenslåingen Misnøye og dårligere arbeidsmiljø Mistillit til ledelse Manglende vilje til å delta i prosessene blant ansatte	Identifisere og kommunisere tydelige gevinster; for institutt, fakultet og den enkelte. Legge frem gevinstene i skriftlig format Identifisere målsettinger (de må foreligge for å kunne evaluere i ettertid)	X1		X2

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

		økonomi og geografi etter hvert ble mye viktigere for den endelige beslutningen. Kan risikere at prosessen ikke er i samsvar med omstillingsavtalen, jf. https://ekstern.filer.uib.no/poa/Omstilling/Omstillingsavtale.pdf		Dårligere kvalitet og mindre effektivitet i arbeidet som utføres Kan ikke evaluere om sammenslåingen har vært vellykket uten at tydelig mål foreligger			
	Manglende plan for evaluering av sammenslåingen (er krav i henhold til omstillingsavtalen).	Er ikke kommunisert planer om evaluering, det manglet i eksisterende informasjons- og fremdriftsplan	Høy grad av sannsynlighet.	Risikerer at prosessen som går ikke er i tråd med eksisterende lovverk Det vil mangle dokumentasjon på resultatet av sammenslåingen Manglede tillitt til prosessen blant ansatte Manglende arbeidsmotivasjon hos ansatte Dårligere kvalitet og effektivitet i arbeidet som utføres	Må ha klare mål for å kunne evaluere hvor vellykket sammenslåingen har vært Lage en plan for evalueringer (både prosess og effekt av sammenslåing) og legge den til informasjons- og fremdriftsplan Kommunisere planen for evalueringen til de ansatte Også evaluere prosessen underveis og evt. bruke spørreskjema som for eksempel "Healthy Change Index" Selve sammenslåingen av de to instituttene må også evalueres når det har gått noe tid (noen år).	X1	X2

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

«Eksisterende tiltak» er tiltak som er innført allerede. «Nye tiltak» er forslag til nye tiltak for å redusere risiko. Sett kryss X1 for estimering av risiko ved eksisterende tiltak, og X2 for hvordan risikoen estimeres dersom nye tiltak innføres.

					En bør tidfeste plan for evaluering i info og fremdriftsplaner			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Risiko*

Høy: Risiko kan ikke aksepteres og risikoreduserende tiltak må iverksettes umiddelbart

Medium: Risiko er høyere enn akseptabel. Risikoreduserende tiltak må vurderes innført.

Lav: Akseptabel risiko.

Tiltaksliste

#	Nye risikoreduserende tiltak Arbeidsgruppens vurdering	Gjennomføring av tiltak – beskrivelse Fakultetsledelsens tiltak	Ansvarlig for gjennomføring	Status
1	Formålet eller gevinstene med sammenslåingen fremstår som uklare Identifisere og kommunisere tydelige gevinster; for institutt, fakultet og den enkelte. Legge frem gevinstene i skriftlig format Identifisere målsettinger (de må foreligge for å kunne evaluere i ettertid)	Arbeidsgruppen er gitt et mandat 1 å: • Gi en uttalelse om mulige gevinster og muligheter en sammenslåing åpner for, og aktuelle grep for å oppnå disse • Gi en uttalelse som vurderer formulering av mål med sammenslåingen I forkant av arbeidsgruppens arbeid med mandat 1, ble mulige gevinster og forutsetninger for å oppnå disse tema for innspill og drøfting på felles allmøte (nr2) for IKP og IBMP 2.9. 25. og i separate allmøter med hvert institutt (nr3) 10/11 9.25. aktuelle tema var: Forskningssamarbeid, undervisning, Instituttledelse, Administrasjon, Organisering, Lokalisering, Areal, Klinik. Innspill fra allmøtene ble innarbeidet i endelig bestilling fra styringsgruppen til arbeidsgruppen. På de samme allmøtene ble formulering av mål med sammenslåingen presentert og drøftet. Arbeidsgruppen har som ledd i sitt arbeid sendt ut survey til ansatte, og sammenfatter sitt arbeid i en uttalelse på disse to punktene som leveres skriftlig til styringsgruppen.	Dekan i samarbeid med styringsgruppe	Gjennomført 29.09.25
2	Implementeringen av sammenslåingen er forhastet – ikke nok tid til å få alt på	I allmøte nr 2 og 3 ble det presentert detaljert tidsplan for prosess før universitetsstyresak, og en egen tidsplan for	Dekan/direktør/instituttleder	Gjennomført etter plan frem

	plass. Må få på plass en detaljert prosessbeskrivelse og informere ut om denne så snart som mulig. Sortere hva som må gjøres FØR 1.1.26 og hva som kan vente til etter denne datoen. Kontinuerlig informasjon ut til de berørte enhetene, både i form av nyhetsbrev og fysiske møter. Dato for fysiske møter bør fastsettes tidlig i høstsemesteret siden kalendere fylles raskt opp. Styringsgruppe og arbeidsgruppe må sette av tid til, og planlegge, møter. God overføringsprosess mellom gammelt og nytt dekanat – særlig når det gjelder sammenslåingsprosessen. Viktig at lokal kommunikasjon og samarbeid mellom ledelse og ansatte ved IBMP og IKP kommer i gang så snart som mulig til høsten. Tydelig kommunikasjonskanal mellom arbeidsgruppen og styringsgruppen. God forankring og lojalitet til prosessen hos lokale ledere.	prosess ved et evt. Vedtak om sammenslåing i U styret. I denne tidsplanen beskrives det detaljert hva som skal skje frem mot 1.1.26, og hvordan prosessen med implementering vil fortsette etter 1.1.26. Frem til U styresak er det gjennomført 4 allmøter, og to egne møter for T/A ansatte, ett arrangert av instituttledelse, og ett arrangert av fakultetsledelse. Det er sendt ut nyhetsbrev om prosessen hver 14 dag. Arbeidsgruppen har gjennomført tre møter for å løse mandat 1. Styringsgruppen har hatt ett møte etter at arbeidsgruppen leverte sin uttalelse. Fakultetsdirektør/ass dir og dekan har hatt ukentlige møter om sammenslåingsprosessen. Påtroppende dekan hadde samtaler med avgående dekan vedrørende sammenslåingsprosessen i juni 2025.09.24 Instituttleder har hatt ukentlige allmøter med begge institutter gjennom høsten Leder av arbeidsgruppen har hatt jevnlig møter i perioden arbeidsgruppen jobbet med mandat 1, både avtalte og ved behov. Instituttleder er og arbeidsgruppeleder, og har hatt tett dialog med dekan/seksjonssjef på HR og direktør gjennom avtalte møter og ved behov. Instituttleder har medvirket sterkt ved å gi viktige innspill underveis til prosessen, og ta ansvar for daglig dialog med medarbeidere både ved egne allmøter, fremlegg i instituttrådene og samhandling med HR-ressurs fra HR-avd.		til u styrevedtak. Dersom vedtak om sammenslåing vil arbeidsformen kontinueres
3	De to instituttene blir ikke integrert – manglete “vi-følelse” som vedvarer.	Her: HR beskrive plan for bistand fra fak.ledelse/HR ressurs fra HR seksjon og avdeling etter 1.1.26	Instituttleder/HR	

	<u>Kulturbygging gjennom følgende tiltak:</u> Felles arrangementer med alle ansatte – både faglige og sosiale - og både i løpet av høsten og etter 1. januar 2026. Mindre arbeidsgrupper på tvers av opprinnelige enheter som kan arbeide med både faglige og sosiale temaer og både i løpet av høsten og etter 1. januar 2026. Presentasjoner av de ansatte, faggrupper m.m. slik at «alle» vet hva «alle» holder på med. Viktig å klargjøre språkbruk (engelsk/norsk) i fellesarrangementer (kan variere avhengig av type arrangement; for eksempel faglig, sosialt m.m.) på et tidlig tidspunkt. Holdningsskapende arbeid med å få ansatte til å se fremover og ikke bakover -> hva kan vi få til nå?	Våren 26, etter opprettelse av nytt institutt, vil HR-avdelingen samt HR seksjonen fortsatt være involvert. Dette vil gjøres gjennom følgende: - Lederstøtte gjennom våren fra fakultetsledelse, lokal HR og HR-avdelingen. - Både lokal HR, fakultetsledelse og HR-avdelingen kan være sparringpartnere for ny instituttledelse når det gjelder «sammenristingsaktiviteter». HR-avdelingen vil kunne bistå i å planlegge og gjennomføre ulike kulturbyggingsaktiviteter, for eksempel workshops for å identifisere og arbeide videre med mulige samarbeidsområder, for eksempel innenfor forskning og utdanning. Instituttet skal gjennomføre oppstartsarrangement - for hele det nye instituttet - i mindre grupper		
4	Eksisterende kultur, gode arbeidsfellesskap og tradisjoner som oppleves som positive ved hvert av instituttene, går tapt gjennom sammenslåingen. Kartlegge hva ansatte ønsker å bevare fra sine «gamle» institutter og utforske hvordan dette kan videreføres ved det nye instituttet.	Ressurs fra HR-avdelingen kan bistå med kartlegging av elementer de ansatte ønsker å bevare og videreføre ved det nye instituttet. Dette kan tas med videre i arbeidet med å utvikle en ny, felles kultur. Dette kan gjøres i egne samlinger eller i et utvidede HMS-møter. I arbeid med kulturbygging kan det legges opp til å aktivt etablere felles prosjekter på undervisning og forskning. Vi vil vurdere å allokere midler ala såkornmidler til samhandlingsaktiviteter/prosjekter	Instituttleder/HR	

	Bruke eksisterende samarbeid som ressurs og eksempel. Ledelse må oppmuntre og tilrettelegge for samarbeid på tvers av tidligere institutter. Sikre tydelige strukturer i nytt institutt som ledelse, undervisningsutvalg og instituttråd. Sikre organisering av vernetjenesten. Ledelse setter eksempel og viser i prosessen hva en "ny" identitet kan innebære Tydeliggjøre gevinster av sammenslåingen - "what's in it for you".	Organisering av vernetjenesten vil sikres gjennom formelle kanaler, det vil si Arbeidsmiljøutvalget. Ledelsesstruktur og organisering av instituttet vil fremgå av nytt organisasjonskart som skal utarbeides av arbeidsgruppen i del 2 av mandatet. Gevinster ved sammenslåingen er tydeliggjort gjennom arbeidsgruppens første leveranse hvor også de ansatte ved IKP og IBMP har bidratt med innspill.		
5	Usikkerhet knyttet til lederansvar ved IKP til høsten Tilføre ressurser til instituttet. Det kan hjelpe at nytt organisasjonskart, inkludert ledelsesstruktur, og bemanningsplan for det nye instituttet kommer på plass. Høre hvilke bekymringer potensielle instituttledere har og prøve å finne løsninger.	Det ble tilført ressurs til IKP ved at Frøydis Morken går inn som konstituert instituttleder frem til ny instituttleder på det nye instituttet er valgt.	Fakultetsledelsen	Slutført
6	Ingen vil være leder ved det nye instituttet. Det kan hjelpe at nytt organisasjonskart,	Etter vedtak i u styret vil arbeidsgruppen fortsette sitt arbeid iht følgende mandat: 2: Ved vedtak i universitetsstyret:	Fakultetsledelsen/HR	

	inkludert ledelsesstruktur, og bemanningsplan for det nye instituttet kommer på plass. Sikre en god prosess for sammenslåingen underveis. Ressurser; blant annet støtte til en ny instituttleder i begynnelsen for å unngå at den nye lederen blir overarbeidet. Rammene for stillingen må være klare. Høre hvilke bekymringer potensielle instituttledere har og prøve å finne løsninger. Vurdere ansatte instituttledere i stedet for valgte.	• Utarbeide forslag til fremtidig organisering og struktur • Foreslå nytt organisasjonskart med ny ledelsesstruktur. Det nye institutter skal ha en instituttleder, en administrasjonssjef, og en stedfortreder for instituttleder. • Arbeidsgruppen må ta stilling til om det er aktuelt med en utvidet ledergruppe og i tilfelle hvordan denne skal organiseres. Funksjoner (som for eksempel UU, programansvar, instituttråd) ved instituttet skal inn i organisasjonskartet. • Skissere behov for administrative ressurser (Hvilke funksjoner skal ivaretas av hvilke stillingskategorier). • Foreslå administrativ bemanningsplan. Uttalelsen fra arbeidsgruppen vil gi grunnlag for å forespeile aktuelle instituttlederkandidater hvilke arbeidsbetingelser leder ved nytt institutt vil ha. Arbeidet med implementering i høst har vektlagt transparens, medvirkning og kontinuitet i informasjon hvor målet har vært at ansatte skal oppleve prosessen som god og minst mulig belastende Ny leder vil ha utvidet lederstøtte gjennom våren, fra HR avdelingen og HR seksjonen Spørsmålet om valgt vs ansatt leder er noe som vedtas for fakultetet som helhet og vil kreve flere omganger med behandling i fakultetsstyret og tilhørende medvirkning/høring med enhetene. En slik prosess vil ikke rekke å ha innvirkning på rekruttering i denne sammenheng.		
7	Uklar rolle for administrasjonssjefene som kommer i omstilling.	Det har vært møtepunkter med administrasjonssjefene våren og høsten 2025 og når et vedtak blir fattet i fakultetsstyret vil det raskt bli avklart i hvilken grad det blir endringer for disse.	Fakultetsdirektør	

	Administrasjonssjefenes rolle i prosessen må avklares på et så tidlig tidspunkt som mulig. Administrasjonssjefene på de to nåværende instituttene må ivaretas både i henhold til omstillingsavtalen og rent menneskelig.	Innretning på nye stillinger med innhold vil bli utarbeidet, også i samråd med de berørte. Det vil være samtaler i forkant av utarbeidelse av stillingsinnhold, og kartleggingssamtaler ift innplassering for berørte medarbeidere.		
8	Usikkerhet blant teknisk administrativt ansatte om sammenslåingen Ledelsen bør ha egne møter med T/A-ansatte på de to instituttene. Tidlig avklaring om hvem som skal omstilles. Opplæring i omstillingsprosess. Informere om hva som skal skje når.	I forkant av U styrevedtak er egne møter med T/A ansatte avholdt både i regi av instituttleder, og fakultetsledelse.	Fakultetsdirektør	
9	Utrygghet på grunn av manglende rolleavklaringer, uklare roller, uklare eller nye krav og forventninger. Legge til rette for medvirkning i prosessen, hele veien. Ha en plan for ny organisasjon og gi informasjon så tidlig som mulig OG under hele prosessen (selv når det ikke er ny informasjon). Gi informasjon ansikt til ansikt. Lokal ledelse må være tilgjengelig for de ansatte, men må kunne støtte seg på fakultetsledelsen.	I løpet av høsten er det lagt stor vekt på medvirkning gjennom allmøter (4 stk), invitasjon til survey blant alle ansatte iht arbeidsgruppens mandat 1, og drøfting i begge instituttrådene. I tillegg er det sendt ut informasjonsbrev hver 14 dag. Hovedverneombudet er med i arbeidsgruppen, og styringsgruppen er partssammensatt med representasjon av tillitsvalgt. Det er jevnlig dialog mellom fakultetsledelse og lokal ledelse gjennom oppsatte møter, og ved behov. Også med hovedverneombud. Det skal lages en plan for lederstøtte for vår 26	Dekan/fakultetsdirektør	

	Rolleavklaringer og funksjonsbeskrivelser må kommuniseres Organisasjonskart må utarbeides, se eget punkt Arbeidsgruppen må lage en tydelig plan for organisering av studieprogrammer. Involvering og medvirkning; ta VO, TV og eventuelt AMU med på drøftinger om hvordan omstillingen skal foregå.	Ledelsesstruktur, rolleavklaringer, funksjonsbeskrivelser og organisering av instituttet vil fremgå av nytt organisasjonskart som skal utarbeides av arbeidsgruppen i del 2 av mandatet.		
10	Sammenslåing blir en tilleggsbelastning på grunn av stillingsstopp og manglende ressurser. Kutte i, og endre, undervisningsprogrammer. Gå gjennom hvilke oppgaver man kan gjøre mindre av og se på om det finnes mer effektive måter å gjøre oppgavene på. Redusere usikkerhet for ansatte om sammenslåingsprosessen ved god og tydelig informasjon. Ledelsen må følge opp og vise at det skjer noe. Vise at utviklingen går i riktig retning. Raskere avklaringer fra fakultetsledelsen rundt ressurser (økonomi og personale). Åpenhet rundt disse beslutningene.	Fra gruppen: Dette var et vanskelig tema å diskutere da risikovurderingsgruppen kom inn på tiltak knyttet til stillingsstopp og manglende ressurser. I løpet av høsten er det lagt stor vekt på informasjon og medvirkning gjennom allmøter (4 stk), og informasjonsskriv hver 14 dag Fakultetsledelsen har vektlagt progresjon i arbeidet med fastsetting av tidsplan frem mot u-styrevedtak.	Fakultetsledelse i samarbeid med instiuttleder	

	Viser for øvrig til risikovurdering av den økonomiske situasjonen for tiltak for ivaretagelse av arbeidsmiljøet.			
11	Avdelingen i BB-bygget blir en satellitt Tilgjengelige arbeidsplasser i begge bygg (Alrek/BB-bygget) slik at man unngår å bruke tid på å forflytte seg mellom byggene i forbindelse med møter, undervisning osv. Høy grad av bevissthet i ledelsen OG ansatte ved Alrek om at de som sitter i BB-bygget lett kan føle seg oversett. Være bevisst på formuleringer i alle utsendelser. Ledelsen bør også sitte på BB-bygget iblant. Felles fysiske samlinger (både faglige og sosiale) og arbeidsgrupper på tvers av de to byggene og opprinnelige institutter.	En risiko uavhengig av sammenslåing. Enten det er IBMP eller et sammenslått institutt lokalisert i Alrek er denne problemstillingen aktuell, relatert til at ansatte har arbeidsoppgaver og ansvar knyttet til labdrift som er lokalisert i BB bygget. Må sees i sammenheng med arbeidet i infrastrukturgruppen som ser på fremtidig samarbeid og ansvarsdeling for labdrift mellom fagmiljøer og fakultet. Instituttleder og adm. Sjef har pt arbeidsdager ved begge lokasjoner gjennom uken. Instituttets plassering på to bygg må hensyntas i arbeidet med kulturbygging utover våren 26	HR	
12	Mulig samlokalisering av resten av de ansatte ved BB-bygget til Alrek vil gjøre tilgang til laboratorier og MR-maskin vanskeligere. Tidlig avklaring fra fakultetsledelse på om slik samlokalisering skal skje eller ikke i nær fremtid, vil fjerne usikkerheten. Dersom det blir samlokalisering til Alrek, må det gjennomføres en ny risikovurdering av dette.	Det må gjøres avklaring av hvilke muligheter det er for samlokalisering, noe det er dialog med Eiendomsavdelingen om. Både når det gjelder mulige kontorarbeidsplasser og løsninger for laboratorier. Realiseringen av samlokalisering vil være avhengig av tilgjengelig areal og det må sikres at det er gode løsninger både arbeidsmiljømessig og ift arbeidet som skal gjennomføres på forsknings- og utdanningssiden.	Fakultetsdirektør	

	Nye laboratorier på Alrek.			
13	Manglende plan for evaluering av sammenslåingen (er krav i henhold til omstillingsavtalen). Må ha klare mål for å kunne evaluere hvor vellykket sammenslåingen har vært Lage en plan for evalueringer (<i>både</i> prosess og effekt av sammenslåing) og legge den til informasjons- og fremdriftsplan Kommunisere planen for evalueringen til de ansatte Også evaluere prosessen underveis og evt. bruke spørreskjema som for eksempel "Healthy Change Index" Selve sammenslåingen av de to instituttene må også evalueres når det har gått noe tid (noen år). En bør tidfeste plan for evaluering i info og fremdriftsplaner	Det vil gjennomføres en evaluering av sammenslåingen i to omganger. I løpet av våren 2026 vil vi gjennomføre en evaluering av prosessen med sammenslåingen. Evalueringen av utbytte av sammenslåingen vil gjennomføres vår 2028. evalueringen vil ta utgangspunkt i de formulerte målsetningene med sammenslåingen, og eventuelt beskrivelse av forventede gevinster. Begge evalueringene er tidfestet i tidsplan etter vedtak i universitetsstyret HR-avdelingen har metodikk for evaluering av omstillinger og om man har oppnådd de mål og gevinster som man ønsket, og vil bistå med planlegging og utføring. H	Ny instiuttleder i samarbeid med HR	
14	Skjev representasjon i instituttrådet i det nye instituttet (i henhold til tidligere instituttstruktur). Ledelsen må kommunisere ut til de ansatte at det er viktig med representasjon. Definere rammer, forventinger og sammensetning, på et tidlig tidspunkt i prosessen så man vet hva man går inn i.	Tiltak vil være å oppfordre til representasjon og deltagelse i valg.	Fakultetsledelsen	

	Tilrettelegge for deltakelse, fastsette møtedatoer tidlig. Vurdere muligheter for å sikre at ulike miljøer er representert. Sikre at ansatte fra begge miljøene stiller til valg. Ha flere arenaer hvor det som angår ansatte på instituttet blir tatt opp.			
	Tiltakene under er generelle råd fra bedriftshelsetjenesten til omstillingsprosesser			
	Motstand og frustrasjon Informere – selv når det ikke er noe nytt Involver de ansatte. Lytt til deres meninger og ønsker. Ledere må være tilgjengelig for de ansatte. Gi rom for mulighet til åpen ytring.			
	Konflikter og ryktespredning Informere de ansatte under hele prosessen, selv når det ikke er noe nytt å komme med. Det skaper trygghet for hva som skjer til enhver tid. Tydeliggjøre varslingskanaler slik at ansatte vet hva de skal gjøre om konflikter oppstår			
	God og kontinuerlig informasjon	Samarbeid med VO og TV, ha regelmessig felles møter, gi informasjon på felles kanaler som Teams, e-post etc. Mest mulig felles informasjon ansikt til ansikt.		

	Tilgjengelig ledelse	Behov for informasjon øker drastisk. Derfor må nærmeste leder være tilgjengelig og aktivt tilsted i arbeidsmiljø under hele prosessen.		
	Tidlig rolleavklaring	Nye og gamle roller, ansvar og oppgaver må avklares så tidlig som mulig. Det gjelder roller og oppgaver til alle ansatte på alle nivå.		
	Lytt	Lederen må være åpen for alle slags spørsmål. Aktivt lytte til hvordan de ansatte opplever situasjonen.		
	Se på motstand som en naturlig reaksjon. Uenighet kan bane vei for nye gode løsninger og alternativer.			

Uttalelse fra arbeidsgruppen vedrørende sammenslåing av IKP og IBMP

Arbeidsgruppens sammensetning og mandat

Arbeidsgruppen ble oppnevnt i fakultetsstyret 28. august (jfr. sak 61/25). Bestilling fra styringsgruppen ble mottatt 4. september, med frist for uttalelse 29. september.

Gruppen består av følgende medlemmer:

Frøydís Morken – instituttleder IKP/IBMP (leder)

Per Einar Binder – vitenskapelig ansatt, IKP

Daniela M. Pfabigan – vitenskapelig ansatt, IBMP

Endre Visted – klinikkleder, IKP

Anne Marie Kinn Rød – hovedverneombud

Bjørn Olav Telnes – administrasjonssjef, IKP

Hege Folkedal – administrasjonssjef, IBMP

Anette Bynes D'Arcy – HR, sekretær og lederstøtte

I tillegg har Eli Winther (HR) deltatt som observatør i møtene.

Arbeidsgruppen fikk i denne fasen av prosessen et tredelt mandat:

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

Arbeidsform

Gruppen har valgt ulike tilnærminger til de ulike delene av mandatet.

- 1) *Instituttnavn*: Det ble sendt ut e-post til alle ansatte på de to instituttene der de ble invitert til å komme med forslag til navn på instituttet ut fra følgende kriterier:

- Navnet må ha formatet *Institutt for...*
- Navnet må være beskrivende for virksomheten ved instituttet
- Navnet må gi et akronym som er hensiktsmessig

De ansatte ble også bedt om å begrunne forslaget sitt. Det ble gitt frist til 9. september med å komme med forslag. Denne prosessen resulterte i 12 ulike forslag.

- 2) *Gevinster/fordeler*: Det ble sendt ut en spørreundersøkelse til alle ansatte 12. september med frist 16. september. Undersøkelsen besto av åpne spørsmål knyttet til de ulike domenene der styringsgruppen og arbeidsgruppen så for seg at det kunne være gevinster av sammenslåing. I tillegg var det et åpent felt til slutt der man kunne komme med andre innspill. Det kom inn 24 fullstendige og 2 ufullstendige svar på undersøkelsen innen fristen. Dette tilsvarer ca halvparten av de ansatte som kan forventes å svare
- 3) *Målformuleringer*: Arbeidsgruppen mottok en liste med aktuelle målformuleringer fra styringsgruppen. Disse har vært drøftet i gruppen, samtidig som gruppen har formulert to egne kategorier med målsettinger. Disse er lagt direkte inn i tabell 3 i bestillingen, og forslagene fra styringsgruppen er i noen tilfeller redigert. Elementer ved disse målformuleringene er drøftet underveis i denne teksten

Arbeidsgruppen har hatt tre møter i perioden, og har ellers samarbeidet på Teams. Det har i tillegg vært avholdt separate allmøter på de to instituttene i samarbeid med dekanatet. Disse møtene var allerede kalenderfestet forut for prosessen, men det ble naturlig å bruke dem til å drøfte arbeidsgruppens mandat og arbeid. Videre ble det mot slutten av arbeidsprosessen avholdt instituttrådsmøter på de to instituttene der arbeidsdokumenter ble fremlagt for drøfting, i tillegg til at spørsmålet om navn ble diskutert.

Instituttnavn

Arbeidsgruppen begynte med å utarbeide en kortliste med aktuelle navn basert på de inkomne forslagene. Disse navnene og prinsipper for utarbeidelse av navn ble drøftet med instituttrådene.

Arbeidsgruppen har vurdert forslagene ut fra noen overordnede prinsipper som også gjenspeiler de innspillene som er kommet fra ansattgruppen:

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

I slutfasen av arbeidsgruppens diskusjoner har tre navn vært grundig behandlet i lys av disse overordnede prinsippene:

- Institutt for klinisk og biologisk psykologi
 - Nynorsk: Institutt for klinisk og biologisk psykologi

- Engelsk: Department of clinical and biological psychology
- Akronym: IKOB
- Institutt for klinisk psykologi og nevrovitenskap
 - Nynorsk: Institutt for klinisk psykologi og nevrovitskap
 - Engelsk: Department of clinical psychology and neuroscience
 - Akronym: IKON eller IKPN
- Institutt for klinisk psykologi, nevrovitenskap og logopedi
 - Nynorsk: Institutt for klinisk psykologi, nevrovitskap og logopedi
 - Engelsk: Department of clinical psychology, neuroscience, and logopedics
 - Akronym: IKON eller IKPNL

I det følgende drøftes kort hvert enkelt navn i lys av de nevnte prinsippene:

Institutt for klinisk og biologisk psykologi

Dette navnet er en kombinasjon av de to «gamle» instituttnavnene, og vil slik sett gi gjenklang hos mange og sørge for en grad av kontinuitet. Samtidig favner det store deler av den faglige virksomheten ved det nye instituttet. Det er likevel en kjensgjerning at enkelte miljøer kan føle seg litt på siden. Eksempler her er logopedi, og de som har en mer samfunnspsykologisk innretning på sin faglige profil.

I tilbakemeldingene fra fagmiljøene ble distinksjonen mellom *biologisk psykologi* og *nevrovitenskap* holdt fram av flere. De fleste syntes å enes om at *biologisk psykologi* favner bredere, og dessuten at deler av dagens virksomhet vil finne sin plass under dette begrepet, men ikke på samme måte vil favnes av *nevrovitenskap*. På den annen side ble det stilt spørsmål ved om *nevrovitenskap* er mer oppdatert og fremtidsrettet, mens *biologisk psykologi* kan virke litt gammeldags. Dette kan være et uttrykk for hvilke fagområder man tilhører – der de som i dag driver med forskning som naturlig favnes av begrepet *nevrovitenskap* vil foretrekke dette, mens de fokuserer på områder som favnes av *biologisk psykologi* men ikke *nevrovitenskap* klart vil foretrekke det første. I tillegg kan *nevrovitenskap* ha erstattet *biologisk psykologi* for enkelte felt, men ikke for andre, noe som kan forklare hvorfor enkelte opplever *biologisk psykologi* som litt gammeldags, mens andre ikke gjør det.

Videre er dette navnet sammensatt av to store og overordnede begreper, og vil slik sett kunne oppleves fleksibelt også i møte med eventuelle framtidige organisasjonsendringer. Det har vært uttrykt noe bekymring for at dette navnet kan fremstå som ikke to ulike fagområder, men som en underkategori av klinisk psykologi.

Dersom man går for dette navnet, vil det være vanskelig å legge til leddet *logopedi*, siden det vil resultere i et navn som fremstår språklig lite hensiktsmessig.

Institutt for klinisk psykologi og nevrovitenskap

Dette navnet er på mange måter parallelt til det første, men *nevrovitenskap* oppfattes altså noe snevrere, og navnet vil dermed favne en mindre del av virksomheten ved instituttet enn det første navnet. Samtidig oppfatter en del *nevrovitenskap* som mer «catchy» og moderne – igjen litt avhengig av den enkeltes faglige profil. Igjen vil de

samme miljøene kunne oppfatte at de ikke helt kjenner seg igjen i dette navnet, i tillegg til at færre signaliserer at de vil finne seg til rette under *nevrovitenskap* enn under *biologisk psykologi*. Slik sett vurderer komiteen dette navnet som noe mindre samlende enn det første, samtidig som man mister den klare kontinuiteten som ligger i *biologisk psykologi*.

Institutt for klinisk psykologi, nevrovitenskap og logopedi:

Navnet *Institutt for klinisk psykologi, nevrovitenskap og logopedi* bærer med seg de motargumentene som allerede er nevnt under forrige avsnitt. På den annen side gir dette navnet muligheten til å inkludere og fremheve et fagmiljø som lett kan forsvinne litt i mengden. Samtidig kan det synes som om det er en større andel ansatte som vil føle seg inkludert under et navn med *biologisk psykologi* enn det man oppnår under dette navnet. Videre har enkelte påpekt at de opplever dette navnet som litt oppramsende, og at det kan bli vanskelig i møte med organisatoriske endringer – for eksempel inkludering av ytterligere fagmiljø på sikt.

Oppsummering

Det er komiteens vurdering at *Institutt for klinisk og biologisk psykologi* vil være det mest inkluderende navnet og det navnet som favner den største delen av den faglige virksomheten på det nye instituttet. Samtidig representerer navnet ønsket kontinuitet og fremstår robust for fremtiden. Det har vært viktig for mange ansatte i fagmiljøene at navnet ikke oppleves for langt. Dette har ikke vært et avgjørende moment i arbeidsgruppens vurderinger, selv om vi ser at å gå for et lengre navn vil kunne føre til misnøye blant relativt store grupper ansatte. Arbeidsgruppen anerkjenner at ikke alle ansatte vil oppleve at deres virksomhet gjenspeiles direkte i navnet, men vil likevel argumentere for at navnet tar opp i seg aspekter ved den faglige profilen til alle ved instituttet. Når det gjelder for eksempel logopedi har dette en klar faglig forankring både innen det kliniske og innen nevrovitenskap og biologisk psykologi, mens de som tenderer mot en samfunnspsykologisk innramming for sin virksomhet for en stor del også har virksomhet som faller inn under det kliniske.

I likhet med når det gjelder å realisere mulige gevinster ved sammenslåing, vil det dessuten også her kunne treffes tiltak for at flest mulig skal finne seg til rette på det nye instituttet. Man kan for eksempel jobbe aktivt med å løfte alle fagområder tydelig fram på nettsider, i studieprogrammer, i eventuelle seksjonsnavn og i profileringen av instituttet. I tillegg er det kanskje langt viktigere for følelsen av tilhørighet at man jobber med faglig og sosial inkludering og profilering i det daglige virket ved instituttet og fakultetet. At ikke alle faglige profiler kan nevnes i instituttnavnet, gjør dem ikke mindre viktige. Dette blir et sentralt anliggende ikke bare for ledelsen, men for

absolutt alle ansatte, i prosessen med å skape en felles kultur og samhørighet på det nye instituttet.

På bakgrunn av disse vurderingene er det arbeidsgruppens oppfatning at navnet ***Institutt for klinisk og biologisk psykologi*** best vil ivareta det som i flere tilfeller er kryssende hensyn. Det er også vårt klare inntrykk at det er dette navnet som vil ha bredest støtte i fagmiljøene.

Gevinster/fordeler

Funnene fra spørreundersøkelsen ble først bearbeidet og oppsummert ved hjelp av KI. Arbeidsgruppen gikk deretter punktvis igjennom resultatene, og drøftet ulike perspektiver.

Det er arbeidsgruppens overordnede oppfatning at de ansatte ser en rekke potensielle fordeler ved en sammenslåing, samtidig som sannsynligheten for å oppnå gevinst modifiseres av i hvilken grad det er mulig å iverksette tiltak for å støtte opp om ulike tiltak og initiativer. Når arbeidsgruppen har vurdert sannsynlighet, er det i lys av dagens ressurssituasjon ved fakultetet. Vurderingen som er gjort gjelder for hvert hovedområde, ikke for hvert enkelt punkt i oversikten. Det er også viktig å understreke at det vil være en vesentlig utfordring for det nye instituttet at man har virksomhet og ansatte på to bygg, men dette er samtidig en virkelighet IBMP allerede håndterer i dag. Det vil være en stor fordel for virksomheten ved et nytt institutt dersom de ansatte på sikt kan samles under samme tak.

Slik arbeidsgruppen ser det, er det høyest sannsynlighet for å oppnå gevinster knyttet til *organisering* og dermed ressursutnyttelse. Dette er vesentlig i dagens økonomiske situasjon, og vil bli mer presserende fremover all den tid det skal bli færre ansatte ved begge institutt, som allerede er små enheter med relativt få hender å spre faste oppgaver på. Det vil være en umiddelbar og direkte effekt av at man kan redusere dobbeltarbeid ved at man for eksempel kan ha én representant i ulike råd og utvalg på fakultetsnivå, ett instituttråd, ett undervisningsutvalg etc. Dette vil være et sentralt og viktig grep i prosessen med å gjøre antallet oppgaver som skal løses av de ansatte på instituttene mindre i møte med den virkeligheten vi står i og vil stå i lenge fremover. Enkelte har ytret bekymring for at man også går fra to stemmer til én i ulike råd, men arbeidsgruppen mener sannsynligheten er minst like høy for at den stemmen man har vil veie tyngre i ulike beslutninger når man representerer et institutt som i *fakultetssammenheng* er blant de store. Slik kan man potensielt oppnå bedre gjennomslag for sine synspunkter og prioriteringer.

Det vil samtidig være gevinster knyttet til faglig og administrativ *ledelse av instituttet*. Det er i dagens situasjon høy grad av dobbeltarbeid med tanke på ulike prosesser, høringssvar, rapporteringer etc. som vil falle bort under et nytt institutt. Samtidig vil det i den administrative ledelsen være rom for noe mer arbeidsdeling og spesialisering, noe som i noen grad kan lette arbeidspresset og effektivisere deler av

arbeidet fordi man slipper å spre seg på like mange ulike arbeidsfelt. Det er likevel viktig å påpeke at det nye instituttet fremdeles vil være i underskudd på administrativ arbeidskraft, blant annet på grunn av allerede gjennomgått nedbemanning. Samlet sett tror vi likevel at det vil være positive effekter for *administrasjonen*.

På faglig side er det mulig at det vil bli lettere å mønstre noen til rekruttering og valg av ledelsesfunksjoner. Et viktig grep for å sikre driften av instituttet vil samtidig være å sette opp en noe utvidet ledergruppe sammenlignet med dagens organisering. Dette er spesielt viktig med tanke på kompleksiteten i det nye instituttet, som både skal håndtere omfattende klinikkdrift, utstrakt labvirksomhet, flere ulike studieprogram – deriblant en stor andel av profesjonsstudiet i psykologi, samt stor forskningsvirksomhet. Dette kan blant annet bestå i å inkludere eksisterende roller som for eksempel klinikkleder i en utvidet ledergruppe. Det ligger til arbeidsgruppens mandat etter et eventuelt vedtak i universitetsstyret å foreslå en hensiktsmessig organisering av instituttet.

På *undervisningssiden* forventer vi at det vil være gevinster, særlig i form av enklere drift av spesielt profesjonsstudiet, men også fordi det vil være lettere å utveksle ressurser mellom programmer. Det er imidlertid viktig å notere seg at de ansatte har ulike faglige profiler, og mulighetene for ressursutnyttelse på tvers er dermed ikke ubegrensede. Arbeidsgruppen tror likevel det er sannsynlighet for at det nye instituttet vil profitere på at man er flere faglige ansatte på vakt, samtidig som det kan gå mindre administrative ressurser inn i undervisningsadministrasjon. For eksempel vil man kun trenge én sekretær til ett undervisningsutvalg. Det skal også nevnes at det er pekt på spennende muligheter både til integrering av basale og anvendte perspektiver, men også til integrering av klinisk nevropsykologi mot øvrig praksis, og logopedi inn mot miljøet ved Psykologisk universitetsspoliklinikk. Her er det arbeidsgruppens oppfatning at det er et uutnyttet potensial, som lettere vil kunne utløses etter en sammenslåing.

Klinikken har allerede i dag høy grad av samarbeid, men det vil forenkle driften å kun ha én instituttledelse å forholde seg til. I tillegg er det enkelte klinikkadministrative funksjoner, som for eksempel budsjett, regnskap, avvikshåndtering og kommunikasjon med eksterne instanser (for eksempel Bufetat/barnevernet) gjennom Elements som vil forenkles gjennom en sammenslåing. I tillegg er det som nevnt potensielle gevinster for den kliniske undervisningen på sikt.

På *forskningssiden* er det åpenbare krysningspunkter, og det kan komme gode ideer ut av at man bli bedre kjent med hverandre. Arbeidsgruppen vil imidlertid understreke at en sammenslåing i seg selv ikke nødvendigvis øker forskningssamarbeidet – det vil kreve konkrete og målrettede tiltak. I tillegg vil det selvsagt også være nødvendig med eksternt samarbeid, men gruppen er av den oppfatning at å fasilitere møteplasser kan bidra til bedre integrering av ulike faglige perspektiver og profiler også her – noe som selvsagt igjen kan gi spin-off-effekter på undervisningen. Det er

også viktig å påpeke at den nylige EVALMEDHELSE-rapporten pekte på til dels fragmenterte forskningsmiljøer, noe sammenslåing kan gi en arena for å adressere.

Til slutt vurderer arbeidsgruppen også at det finnes mulige gevinster knyttet til labvirksomheten, der det er muligheter for bedre utnyttelse av kostbart utstyr. Flere forskere kan oppleve labtjenestene som lettere tilgjengelige, og flere kan benytte seg av teknisk støtte. Det er også mulig å se for seg utvikling av nye metoder for å utforske problemstillinger i skjæringspunktet mellom klinisk forskning og basalforskning.

Samlet sett er det arbeidsgruppens vurdering at fagmiljøene ser potensiale for å hente ut fordeler på alle punktene i styringsgruppens bestilling, men der sjansen for gevinst er høyest når det gjelder organisering, ledelse og ressursutnyttelse. I tillegg tror gruppen at en sammenslåing kan styrke fagmiljøenes samlede posisjon ved fakultetet. Når det gjelder forskning og undervisning ser fagmiljøene også muligheter for å utnytte en sammenslåing positivt, men her vil effekten kanskje være mindre direkte og umiddelbar, men kreve at det settes i gang gjennomtenkte tiltak for å fasilitere samarbeid. Dette vil være en oppgave det er nødvendig å ta fatt på umiddelbart, og som må følges opp kontinuerlig i tiden framover. For å lykkes med sammenslåingen ser arbeidsgruppen følgende som kritisk:

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

Med disse forutsetningene på plass mener arbeidsgruppen at sammenslåingen har gode muligheter for å lykkes, og at de skisserte gevinstene kan realiseres. Det vil imidlertid kreve kontinuerlig oppmerksomhet og målrettet innsats fra ledelse og ansatte i fellesskap for å bygge et nytt, integrert institutt som er mer enn summen av sine deler.

UTFYLT BESTILLING FRA STYRINGSGRUPPEN

Arbeidsgruppe for sammenslåing av IKP og IBMP – fase 1 (før vedtakssak i fakultetsstyret og universitetsstyret)	
Dato	5.9.2025
Frist for ferdigstilling	29.9.2025
Enhet	Det psykologiske fakultet
Lokasjon	Alrek, BBB
Deltakere i arbeidsgruppen	• Frøydis Morken, Instituttleder, IKP/IBMP, Leder • Per Einar Binder, vitenskapelig ansatt, IKP • Daniela M. Pfabigan, vitenskapelig ansatt, IBMP • Endre Visted, Klinikkleder, IKP/IBMP • Anne Marie Kinn Røed, Hovedverneombud • Bjørn Olav Telnes, administrasjonssjef, IKP • Hege Folkedal, administrasjonssjef, IBMP • Anette D'Arcy, HR. Sekretær og lederstøtte
Mandat 1: Før fremleggelse i universitetsstyret	• Gi forslag til institutt navn. Det nye instituttet må ha et nytt navn som beskriver den faglige virksomheten. Arbeidsgruppen velger prosess for å komme frem til et samlet forslag, iht fastsatt frist • Gi en uttalelse om mulige gevinster og muligheter en sammenslåing åpner for, og aktuelle grep for å oppnå disse (se tabell 2) • Gi en uttalelse som vurderer formulering av mål med sammenslåingen (se tabell 3)

Tabell 1

Gi forslag til instituttnavn
Institutt for klinisk og biologisk psykologi (IKOB)

Tabell 2

Gi en uttalelse om mulige gevinster eller muligheter sammenslåing åpner for, og aktuelle grep for å oppnå disse					
Fra allmøtene med de to instituttene 14.8 og 2.9 har følgende momenter blitt løfter frem av fagmiljøet: <i>Kritisk størrelse sammenlignet med andre institutter; Representasjon i fakultetsfora; Instituttets posisjon internt på fakultetet; Felles visjon; Bonus for arbeidsmiljøet; Kulturbygging; Muligheter for samlokalisering; Muligheter for tverrfaglig samhandling/prosjektutvikling i undervisning og forskning.</i> Disse momentene kan gjerne drøftes under passende temaområde. Dette er ikke en uttømmende liste, og arbeidsgruppen står fritt til å vekte disse, og legge til momenter under hvert tema, og føre inn nye temaområder.					
Temaområde	Beskriv mulige gevinster eller muligheter sammenslåingen åpner opp for	Aktuelle grep for å oppnå disse?	Sannsynlighet for å oppnå gevinst på dette området i lys av foreslåtte grep		
			Høy	Medium	Lav
Forskningssamarbeid	Styrket kobling mellom grunnforskning og klinisk anvendelse	Etablere "methodology cafés" og uformelle møteplasser		X	

	Økt forståelse av nevrobiologiske mekanismer ved psykiske lidelser Bedre muligheter for å utvikle tverrfaglige forskningsprosjekter i skjæringspunktet mellom klinikk, nevrovitenskap og biologiske mekanismer Metodisk kompetansedeling mellom miljøene Svare på Evalmed.helse-vurderingens innvendinger om fragmentert forskning	Arrangere felles forskningsdager med keynotes fra begge miljø Skape "problem-based research meetings" Sikre informasjonsdeling om pågående prosjekter På sikt: tildele såkornmidler som prioriterer tverrfaglig samarbeid			
Undervisning	Større fleksibilitet ved fravær og forskningstermin Mer effektiv administrering av profesjonsstudiet Mulighet for ressursdeling på tvers av programmer, for eksempel innenfor metode,	Kartlegge undervisningskompetanse systematisk Etablere backup-system med 2-3 personer per kritisk emne Identifisere og samkjøre overlappende emner		X	

	vitenskapsteori, psykologiens historie og kartlegging Bedre utnyttelse av overlappende kompetanse Økt robusthet i undervisningskapasitet Tettere integrasjon av praksisundervisning Økte muligheter for samarbeid mot andre profesjonsutdanninger Lettere å få til tettere integrasjon mellom basale og anvendte perspektiver i profesjonsutdanningen.	Organisere erfaringsutveksling mellom undervisere Felles planlegging av studieår Kunne hente inn ansatte med klinisk kompetanse fra andre institutt til «backup» systemet Samkjøring av klinisk praksis Jobbe for å endre fra undervisningsutvalg til programstyrer			
Instituttledelse	Flere potensielle ledere Mulighet for spesialisering av lederroller	Etablere utvidet ledergruppe med klare mandater Sikre representasjon fra begge fagmiljø i ledelsen		X	

	Sterkere posisjon i fakultetssammenheng Redusert sårbarhet ved fravær Bedre fordeling av faglig-administrative verv	Delegere personalansvar til flere Sørge for tilstedeværende ledelse i begge bygg Inkludere klinikkleder i ledergruppen			
Administrasjon	Mindre sårbarhet ved sykdom/ferie Mulighet for spesialisering og arbeidsdeling for administrasjon utenom klinikk Bedre backup-ordninger Mer effektiv ressursutnyttelse Standardisering av rutiner Redusert dobbeltarbeid	Kartlegge kompetanse og interesser hos administrativt ansatte Etablere tydelig oppgavefordeling Sikre administrativ tilstedeværelse på begge bygg Utvikle felles rutiner og systemer Planlegge kompetanseheving ved behov Tydelig avklaring av hvilke oppgaver som skal ligge på instituttnivå og fakultetsnivå Utrede hva som er et absolutt minimum på antall administrativt ansatte og sikre bemanningen		X	

Organisering	Potensial for økt innflytelse i fakultetsstyret Flere ansatte å fordele representasjon i råd, utvalg, roller, verv og komitéarbeid på Styrket forhandlingsposisjon Mer effektiv intern organisering Redusert dobbeltarbeid, for eksempel KRU, KUE, FFU, høringsuttalelser, rapportering, henvendelser etc.	Sikre bred representasjon i fakultetsorganer Utvikle tydelig intern struktur Etablere effektive kommunikasjonskanaler Bygge felles instituttkultur Koordinere strategisk arbeid Jobbe for å endre fra undervisningsutvalg til programstyrer Opprette to verneområder i instituttet (ett i hvert bygg)	X		
Lokalisering, areal	Potensial for bedre arealutnyttelse Mulighet for økt uformell kontakt Lettere koordinering ved eventuell samlokalisering Felles bruk av spesialrom	Arbeide for langsiktig samlokaliseringsplan Etablere "gjesteplasser" i begge bygg Rullere møter mellom lokasjonene Utnytte digitale løsninger for samhandling Kartlegge fremtidige arealbehov samlet			X

	Styrket argument for fremtidig samlokalisering	Bidra i arealprosess om samlokalisering av dyrelaboratorier ved UiB.			
Klinikk	Enklere administrativ struktur Kun én instituttleder å forholde seg til Bedre ressursutnyttelse på tvers av seksjoner Mer robust klinikkadministrasjon	Harmonisere rutiner mellom klinikkseksjoner Sikre klinikkleder plass i instituttledelsen Utvikle felles kompetanseutviklingsplan Sikre at fakultetsledelsen definerer klinikkdrift som et 'kritisk element' (jf. Fakultetsstyresak 79/24), ved å: a) Sikre tilstrekkelig dekning av ansatte med dobbelkompetanse og veiledere i praksis b) Sikre tilstrekkelig administrative ressurser innen klinikk		X	

Lab	Økt tilgang til laboratorier for flere forskere	Etablere lab-komité med bred representasjon			
	Bedre utnyttelse av kostbart utstyr	Lage oversikt over alt tilgjengelig utstyr, inkludert serviceavtaler og vedlikeholdskostnader			
	Teknisk støtte tilgjengelig for flere ansatte	Utvikle bookingsystem for felles ressurser og inntjening			
	Mulighet for nye tverrfaglige metoder	Sikre teknisk støtte og opplæring		X	
	Mer effektiv drift av infrastruktur	Etablere felles driftsbudsjett for lab			
		Jobbe for en strategisk avklaring rundt Biokjemisk laboratorium			
		Utrede hva som er et absolutt minimum antall teknisk ansatte og sikre bemanningen			
Nytt institutt i fakultetskontekst	Betydelig tyngre stemme i fakultetet	Sikre aktiv deltakelse i alle relevante fora	X		
	Bedre mulighet til å påvirke strategiske valg	Koordinere instituttets innspill strategisk			
	Styrket posisjon ved forhandlinger	Bygge allianser med andre institutter			
		Synliggjøre instituttets bidrag og resultater			

	Økt synlighet og gjennomslag Bedre balanse mellom instituttene ved fakultetet	Utvikle felles kommunikasjonsstrategi			
--	---	---------------------------------------	--	--	--

Tabell 3

Mål med sammenslåingen – gi en vurdering av disse momentene (gi gjerne og forslag til flere/andre) Arbeidsgruppens tillegg er markert i rødt		
Mål med sammenslåing	Viser seg ved at	Arbeidsgruppens vurdering, evt forslag til endring
Sammenslått institutt er tilpasningsdyktig i møte med kommende års reduksjon av ansatte.		
	Instituttet evner å ivareta forpliktelser som institutt	
	Andel av totalressurser brukt til instituttdrift minker, relativt til status før sammenslåing for hvert institutt	
	Koordineringen mellom institutt med ansvar for profesjonsstudiet er enklere	

	Bedre balanse mellom institutter ved fakultetet	
	Det er etablert en integrert, felles kultur ved instituttet.	
Integrert anvendt og basal forskning og undervisning		
	Nye forskningsgrupper som integrerer basale og kliniske/anvendte perspektiver.	
	Grobunn for nye forskningsideer, -perspektiver og -initiativer	
	Større grad av integrasjon av basale og anvendte perspektiver i undervisningen på profesjonsstudiet i psykologi	

	Tydelig integrering av basale og anvendte perspektiver kan være attraktivt med tanke på rekruttering av nye studenter.	
Styrking av klinikkens drift og posisjon		
	Enklere ledelseslinjer	
	Klinikkleder bringes inn i lederteam ved instituttet	
	Forenkling av klinikkadministrative funksjoner som i dag er hindret av instituttgrensene	
	Bedre integrering av den kliniske undervisningen og de ulike kliniske	

	miljøene ved det nye instituttet.	