

## Vedlegg 1

### KOMMENTARER TIL INNKOMNE HØRINGSSVAR

Da høringssvarene til dels berører de samme spørsmålene, velger vi først å kommentere de viktigste temaene som fremkommer, samlet. I det ene høringssvaret er det satt opp 15 konkrete spørsmål - disse blir besvart kronologisk i slutten av dokumentet.

I tråd med styrets vedtak, legges høringssvarene og administrasjonens kommentarer frem for styret uten at selve rapporten redigeres.

#### Navn og forkortelser

Aksjonsgruppa er kritisk til at økonomiutvalget bruker forkortelsen HHT på Handelshøgskolen. Det er universitetsstyret som vedtar navn og forkortelser for enheter ved UiT, og den vedtatte forkortelsen er enn så lenge HHT. Mens fusjonene med de utenbys høyskolene pågikk, oppfordret fakultetsledelsen HHT til å vurdere en forkortelse som fanget opp flercampusdimensjonen. Handelshøgskolen ønsket selv å beholde HHT, da det var et innarbeidet merkenavn og mer unikt for dem enn «HH». Nåværende dekan tok opp spørsmålet på nytt i 2021 med daværende instituttleder og ba om at en prosess med endring av navn burde igangsettes. Dette har ikke blitt fulgt opp. Fakultetsledelsen deler synet til aksjonsgruppa om at det er misvisende med et navn og akronym som indikerer at handelshøgskolen er lokalisert bare i Tromsø, men en videre prosess rundt dette må initieres og løftes av Handelshøgskolen selv. Inntil videre forholder fakultetsledelsen seg til vedtatt navn og forkortelse.

#### Basisbevilgning

Flere av høringssvarene har kommentarer til basisbevilgningen. Da det åpenbart er mange uklarheter rundt dette, ønsker vi å gi en litt grundigere forklaring på basisbevilgningen og hvordan den har blitt som den er.

Den samlede bevilgningen til universitetet, og videre til fakulteter og institutter, bygger på en rekke historiske forhold som ikke er fullt mulig å gjøre rede for i dag. Frem til kvalitetsreformen ble innført i 2003, kom det aller meste av bevilgningen til universitetet som en fast bevilgning, uavhengig av produksjon.

Etter 2003 ble det innført resultatindikatorer innen utdanning og forskning. Basert på disse indikatorene ble deler av bevilgningen omgjort til resultatbevilgning. Den overskytende delen ble da basisbevilgning. Reformen hadde ikke omfordelende effekt det første året. Det vil si at alle enheter beholdt sin tidligere bevilgning på omregningstidspunktet. Hensikten med reformen var å stimulere hver enkelt institusjon og underliggende enhet til å øke sin produksjon – ikke å utjevne skjevheter eller omfordele midler fra én enhet til en annen. En enhet kan ha høy basisbevilgning av to årsaker: Det ene er hvis man har lav produksjon ut fra indikatorene. Det andre er at staten av naturlige eller politiske årsaker har bevilget mer til noen institusjoner eller fagområder, enn andre. Typisk gjelder dette utstyrstunge fagområder, som realfag, og også institusjoner med krevende kostnadsstruktur, for eksempel utenfor sentrale strøk. Et annet trekk ved reformen er at breddeuniversitetene

gjennomgående fikk høyere basisbevilgning enn høyskolene<sup>1</sup>. Dette gjenspeiler at det er dyrere å gi et bredt forskningsbasert utdanningstilbud enn å gi masseutdanning innenfor et smalt spekter av kortere utdanninger.

Tabell 1 Andel basisbevilgning av samlede inntekter. 2023.

AMB	HHT	NFH
45,5 %	35,4 %	44,6 %

Dette gjelder også når staten tildeler nye studieplasser. Satsen avhenger av type utdanning. Mens studieplasser innen samfunnsfag blir vektet henholdsvis 1 og 1,5 for lavere/høyere grad, er tilsvarende vekting 1,25 og 2 for realfagene. I tillegg gis det egne bevilgninger for bygg (hvor eksperimentelle fag naturlig nok er dyrere), vitenskapelig utstyr og annen kostbar infrastruktur (som forskningsfartøy). Som tabell 1 viser, er det små forskjeller i basis mellom instituttene, og endringen er faktisk mindre enn forskjellen i vekting skulle tilsi.

Oppsummert betyr dette at basisbevilgningen ikke ukritisk kan brukes til å sammenligne institusjoner eller fagområder. Dagens budsjettmodell i sektoren ble innført for å motivere den enkelte institusjon eller enhet til å yte mer. Forskjellene mellom instituttene ved BFE er små, og de er mindre enn ulikhetene mellom fagområdene skulle tilsi.

### Forholdet mellom BFEs budsjettfordelingsmodell og basisbevilgning

Det finnes i prinsippet to måter å fordele bevilgning fra fakultetet til underliggende institutter. Ved fakulteter hvor instituttene har full autonomi, brukes en form for nøkkel eller historisk fordeling til å fastsette basisbevilgningen. I tillegg kommer resultatbevilgning og andre inntekter. Dette er en type modell som brukes på UiT for å fordele midler til fakultetene. På BFE har styret valgt en modell der vi direktebudsjetterer instituttene. Det vil si at bevilgningen blir lik den aktiviteten som fakultetsstyret har besluttet at instituttene skal ha. Når et institutt får en ny stilling, gir det automatisk økt basisbevilgning (gitt at man ikke har annen finansiering for akkurat denne stillingen). Fakultetsstyrets prioritering av instituttene skjer altså i form av aktivitet, gjerne i form av nye stillinger, og ikke i form av budsjetttramme.

I økonomiutvalgets rapport er basisbevilgning brukt som betegnelse på den delen av kostnadene som ikke er finansiert gjennom instituttets produksjon eller annen øremerket bevilgning. Det er ikke slik at fakultetsstyret vedtar et eksakt beløp i basisbevilgning til instituttene.

### Utvikling av basisbevilgning ved instituttene

Økonomiutvalget har gjort en rekke analyser av inntektene til instituttene, og ser på hvordan disse har utviklet seg over tid. Tallene i rapporten er i løpende kroner, og ikke justert for lønns- og prisvekst. Det gjør at de ikke ukritisk kan brukes til å måle utvikling over tid. Økonomiutvalget er i sin rapport oppmerksom på forholdet, og tar hensyn til det i sine analyser. Noen av hørings svarene kommenterer utviklingen i basisbevilgning, men uten å ta det samme forbeholdet. Det kan derfor

---

<sup>1</sup> Ved innføring av kvalitetsreformen utgjorde basisbevilgning ca. 60 % av de samlede bevilgningene, resultatindikatorer for utdanning 25 % og forskning 15 %. Breddeuniversitetene hadde gjennomgående høyere basis- og forskningsbevilgning, mens høyskolene hadde høyere andel utdanningsbevilgning. UiT var det breddeuniversitetet med høyest basis, noe som er naturlig ut fra demografiske forhold.

være nyttig å vise den faktiske utviklingen i bevilging for de fire årstallene i rapporten, når man korrigerer lønns- og prisjustering:

*Tabell 2 Utvikling i basisbevilgning per institutt (lønns- og prisjustert til mill. 2023-kroner)*

	2010	2013	2017	2023
AMB	72,1	74,5	66,1	62,1
HHT	16,4	20,8	54,9	41,6
NFH	31,7	34,8	64,0	63,1
Sum	120,2	130,2	185,0	166,8

Tabellen viser at basisbevilgningen ved AMB har gått ned i perioden, selv om de samlede inntektene er nokså stabile. Ved HHT gikk basis først kraftig opp – både som følge av oppbygging og fusjoner – før studentveksten de senere årene har bidratt til at den er blitt betydelig redusert. NFH har hatt en kraftig økning i de samlede inntektene, både på basis og andre inntekter. Siden 2017 har basis gått ned på alle tre instituttene; mest på HHT og bare marginalt på NFH. Dette er et direkte resultat av økte resultatbevilgninger på HHT.

Som vi ser, har den samlede basisbevilgningen økt fra 120 til 167 millioner i perioden. Dette tar imidlertid ikke hensyn til noen underliggende forhold: Fakultetet er i perioden tilført 44 millioner kroner i basis gjennom fusjonene som har funnet sted i perioden. Det gjør at basisbevilgningen i 2017 og 2023 fremkommer som 44 millioner høyere enn hva den er om man sammenligner med de foregående årene. Videre må det også tas hensyn til overføringen av de akvatiske fagmiljøene fra AMB til NFH i 2016 og omorganiseringen av de administrative tjenestene i 2019 (ADM 2020)<sup>2</sup>. Tabellen nedenfor viser effekten av disse endringene. Tilsvarende kunne man også tatt med at internhusleie inngår i kostnadene for 2023, og er i sin helhet finansiert gjennom basis<sup>3</sup>. For 2023 utgjorde internhusleie totalt 42,3 mill. kroner. Internhusleien trekkes direkte fra fakultetets bevilgning, og er noe som må hensyntas når man ser på tilgjengelig handlingsrom innenfor de rammene og basistildelingene som universitetsstyret gir fakultetet.

*Tabell 3 Utvikling i basis per institutt korrigert for organisatoriske endringer og belastning av internhusleie (lønns- og prisjustert til 2023-kroner)*

	Fusjoner	Akvatiske grupper	Adm. 2020	Sum korr.
AMB	11,0	-3,2	-3,4	4,4
HHT	33,4	0,0	-1,9	31,5
NFH	0,0	3,2	-3,6	-0,4
Sum	44,4	0,0	-8,9	35,5

<sup>2</sup> De administrative stillingene som ble overført i forbindelse med ADM 2020 ble i første rekke hentet fra fakultetsadministrasjonen. Men siden administrasjonen i analysen er belastet instituttene etter deres bruk, må man også korrigere for deres andel av ADM 2020.

<sup>3</sup> Internhusleie ble tidligere holdt litt utenfor fakultetets økonomi. Universitetet ga en særskilt bevilgning til dekning av internhusleie, og så ble enhetene belastet samme beløp i husleie. Fra 2018 er internhusleien fullt ut integrert i fakultetets økonomi.

## Finansiering av studieplasser

HHT ønsker en beregning av basisfinansieringen som kan henføres til finansierte studieplasser. Vi har ikke gjort dette, da en slik beregning ikke vil ta høyde for to forhold som er omtalt i rapporten:

- Selv om vi har mottatt studieplassfinansiering i basis, er basis senere redusert som følge av kutt (rapportens tabell 1). Det betyr at den summen studieplassfinansieringen etter gjeldende satser *kunne* ha utgjort, ikke lengre er tilgjengelig for fakultetet.
- Studieplassene er tildelt både tidligere NFH og innfusjonerte enheter ved UiT, Høgskolen i Tromsø og de senere fusjonerte høyskolene. Rapporten er tydelig på at man både for tidligere NFH (før 2009) og de innfusjonerte høyskolene/enhetene har lagt de tallene som disse enhetene selv har rapportert inn, til grunn. I rapportens vedlegg 4 vises det til hvilke prinsipper som ble lagt til grunn for overføring av budsjettmidler ved fusjonene. Der inngikk ikke studieplasser. Kanskje kan det hevdes at det er uheldig å bruke begrepet *finansierte* studieplasser, ettersom det er en sannhet med modifikasjoner. Rapporten kunne med fordel ha problematisert dette forholdet. For studieplasser tildelt BFE etter 2009, vil det sammenfalle med plasser man har fått finansiering for (men som man også er kuttet for, jf. forrige avsnitt).

Disse forholdene er grundig redegjort for ulike steder i rapporten, men kunne vært gjentatt i forbindelse med analysen av studieplasser (rapportens vedlegg 3).

## Utvikling i stillinger

Flere av kommentarene retter seg til tabell 6 i rapporten – utvikling i årsverk over år, justert for organisatoriske endringer. Vi er enig i at tabellen kan være vanskelig å forstå, og at det er flere forhold enn organisatoriske endringer som påvirker utviklingen. Dette er i noen grad omtalt i rapporten, men vi ønsker å belyse dette ytterligere.

Tabell 6 viser antall årsverk i 2009 og 2021. Videre er det korrigert for endringer som skyldes organisatoriske forhold (fusjoner og flytting av akvatiske fagmiljøer mellom AMB og NFH), rekrutteringsstillinger og stillinger med midlertidig finansiering. Hensikten med å fremstille tabellen slik, er å vise de endringer i årsverk som faktisk skyldes fakultetsstyrets prioriteringer (kolonnen «Reell endring»).

HHT har en sterk økning av interne rekrutteringsstillinger gjennom en prioritering fra fakultetsstyret) Også NFH har økning, mens AMB har en nedgang. Rekrutteringsstillingene er midlertidige, og er dermed ikke uttrykk for den faktiske dimensjoneringen av instituttene.

Det samme gjelder de midlertidige stillingene. Fakultetet har de senere årene fått store bevilgninger over strategisk fond, med stillinger som er av midlertidig karakter. Disse kan man også se bort fra. I de fleste tilfellene har det vært en forutsetning for tildeling via strategisk fond eller TFS at disse vil bli omgjort til permanente stillinger når den midlertidige finansieringen opphører. Dette er forpliktelser som i stor grad har slått inn de to siste årene, og som vil fortsette å bli effektivert de kommende 2-3 år. Så langt som mulig er disse knyttet opp mot planlagt pensjonsavgang.

Tabell 4 Utvikling i årsverk 2009-21, korrigert for organisatoriske og andre forhold

	A	B	C	D	E	F=B+C+D+E	G	H=G-A-F
	2009	Org. endringer	Endring rekr.st.	Midl. satsinger	Eksternt finansiert	Sum korrigeringer	2021	Reell endring
AMB	124	4	-5	11	-8	2	139	13
HHT	37	52	14	10	-1	75	119	7
NFH	103	5	6	11	-13	9	132	20
Adm./felles	45	-10	0	0	0	-10	39	4
Sum	309	51	15	32	-22	76	429	44

Også denne tabellen viser at det er NFH som har kommet best ut. For HHT viser det seg at utviklingen i stor grad har kommet i form av flere rekrutteringsstillinger, og i mindre grad faste stillinger.

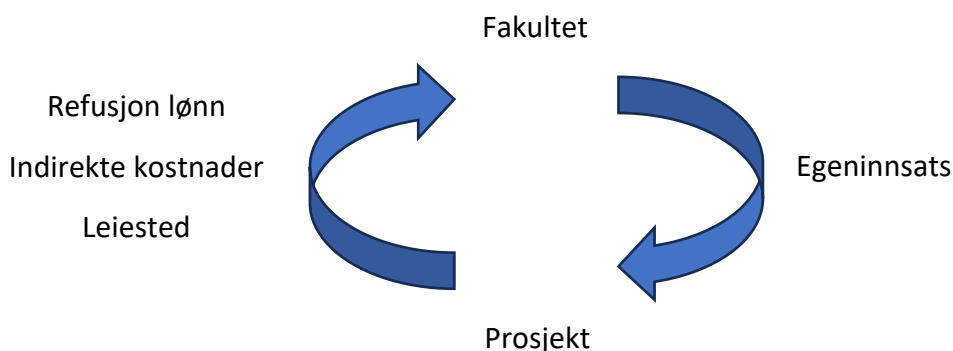
Fakultetets strategiske bemanningsplan tilsier at AMB og NFH skal nedbemanne med til sammen 11 årsverk. Dette er en fremtidig effekt, som ikke vises i de historiske analysene til økonomiutvalget. Det er likevel en del av de prioriteringer som styret har gjort.

### Eksternfinansiering og netto dekningsbidrag

Noen spørsmål går på begrepet netto dekningsbidrag, og om prosjektene påfører BFE andre kostnader enn det som betales for gjennom dekningsbidraget.

For 2023 er det budsjettet med 50 millioner i netto dekningsbidrag. Begrepet *netto* sier at pengestrømmen går begge veier mellom prosjektene og bevilgningsøkonomien. Prosjektene betaler 109 millioner i form av betaling for lønn til ansatte, indirekte kostnader og leiestedskostnader<sup>4</sup>. Samtidig dekker bare sjelden finansieringskildene alle kostnader, søkerinstitusjonene må altså stille med en såkalt *egeninnsats*. I en del tilfeller er dette påkrevet, i andre tilfeller naturlig. For de fleste bidragsprosjekter er det en forventning om en egeninnsats, mens det for oppdragsprosjekter er et krav om at prosjektet dekker 100 % av kostnadene. For UiT og BFE er det relativt få oppdragsprosjekter – de aller fleste prosjekter vi er engasjert i faller under betegnelsen bidragsprosjekter. I 2023 måtte derfor fakultetet tilføre prosjektene 59 millioner i egeninnsats. Egeninnsatsen kommer i hovedsak i form av arbeidstid betalt av fakultetet. Arbeidstiden blir da synliggjort som noe fakultetet finansierer prosjektene med. Noen finansieringskilder dekker bare en viss prosentsats av kostnadene, eller de opererer med lavere satser for arbeidskraft enn våre.

<sup>4</sup> Lønn til ansatte som ikke er direkte lønnet av prosjektene, men som bidrar med deler av arbeidstiden sin på dem. Indirekte kostnader er kostnader som er vanskelig å fordele på det enkelte prosjekt. Det kan være strøm, kontorplass, IT-drift og generell administrasjon. Leiestedskostnader er det samme som indirekte kostnader, men for teknisk infrastruktur (laboratorier, feltbiler, vitenskapelig utstyr og generelle teknikertjenester etc.).



Utover den regnskapsførte egeninnsatsen bidrar ikke fakultetet med ytterligere ressurser til prosjektøkonomien. Forutsetningen er naturligvis at arbeidsmengden er realistisk budsjettert, noe som vurderes ved godkjenning av søknader om ekstern finansiering. Indirekte kostnader og leiestedskostnader beregnes etter en metodikk som er fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

For 2023 var netto bidrag til fakultetets økonomi budsjettert med å utgjøre totalt 50 mill. Et annet og minst like viktig aspekt som eventuelle skjulte kostnader, er eventuelle skjulte inntekter fra eksterne prosjekter. Veldig ofte er et prosjekt fundert på eksisterende aktivitet og forskning – i så måte ligger det en betydelig skjult inntekt i at det eksterne prosjektet overtar deler av de kostnadene som ellers utelukkende ville ligget til fastlønnsbudsjettet. En annen “skjult” inntekt ligger i økt produksjon av studenter, publikasjoner og andre resultater. Dette er resultater som inntil nå har gått rett inn som grunnlag for resultatbelønning innenfor både lukket og åpen ramme, og som ikke har vært hensyntatt når resultatbevilgning dekomponeres. Her har tradisjonelt sett bare resultatbevilgning knyttet opp mot bevilget kronebeløp vært synliggjort som et direkte resultat fra de enkelte eksterne prosjektene.

### Ressursbruk mellom fagområder

HHTs høringssvar tar opp at det er ulik praksis for telling av undervisningstid mellom instituttene. Dette medfører riktighet, og var nettopp bakgrunnen for formuleringen i fakultetets høringssvar til *Revisjon av retningslinjer for fordeling av arbeidstid*, som det vises til.

Fakultetet har siden 2009 omdisponert ressurser til områder med større behov, både internt mellom instituttene og gjennom handlingsrom i de årlige budsjettene. I og med at det er snakk om ansatte i faste stillinger, vil nødvendigvis slike prosesser ta tid. Et annet virkemiddel fakultetet har, og som gir raskere effekt, er å omdisponere arbeidstid mellom undervisning og forskning. De forskningstunge miljøene har større krav til, og tradisjon for, eksternfinansiering. Derfor er det innført krav til finansiering av forskningstiden. Med innføring av et felles timeføringssystem vil man få ytterligere verktøy både for å sammenligne undervisningsinnsats mellom fagområder, og for å sammenligne ressursinnsats mellom undervisning, forskning og formidling. Til sist vil vi minne om at universitetet nå gjennomgår hele studieporteføljen, og at målet med dette er å tilpasse ressursbruken til behov.

Dagens praksis med vekting og registrering av tidsbruk på undervisning er helt åpne og tilgjengelig informasjon. På bakgrunn av innspillene fra HHT vil fakultetsledelsen ta dette opp som en egen sak i et kommende ledermøte. Der vil instituttlederne bli bedt om å orientere om dagens praksis.

## Økonomimodell

Et av høringssvarene (aksjonsgruppa) mener at BFE har en annen regnskapspraksis enn de andre fakultetene, og ikke har instituttvis regnskaper. Dette må bygge på en misforståelse. Alle regnskapstransaksjoner blir identifisert i forhold til både enhet og prosjekt, og her er det ingen forskjell fra de andre fakultetene. Det økonomiutvalget beskriver er fakultetets budsjettmodell (s. 9f), og at vi ikke fordeler ut *budsjettrammen* til instituttene. Det vil si at instituttene ikke har full autonomi til å disponere for eksempel lønnsbudsjettet akkurat slik de ønsker.

Dermed er det heller ikke slik at dette har vanskeliggjort økonomiutvalgets arbeid. Det utvalget sier (s. 4) er at det er en betydelig mengde underlagsmateriale som er gjennomgått. Men det viser til den samlede informasjonsmengden utvalget har fått stilt til disposisjon, slik som både regnskapsdata, regneark, e-poster, interne notater, styresaker, korrespondanse med nivå 1 osv.

HHT kommenterer at omtalen av BFEs budsjettmodell (s. 9) primært tar for seg fordelingen av driftsbudsjett. Det stemmer nok, og kunne med fordel vært tydeligere i rapporten. Når det gjelder prosentsatsen for videreføring av resultatuttelling til instituttene, er den lik mellom forskning og utdanning, og utgjør i 2023 13 %. Andelen har de senere år blitt redusert på grunn av en utfordrende økonomi - den ble for 2022 budsjettet nedjustert fra 17 til 13 prosent. I samme budsjett ble andelen resultatmidler som videreformidles satt likt mellom forskning og utdanning, nettopp for å understreke at begge sider er like viktig for vårt totale samfunnsoppdrag.

## Styring og ledelse

De vedtakene som er gjort i fakultetsstyret, og som gjelder fordeling av økonomiske ressurser, har i all hovedsak vært enstemmige. I noen få tilfeller har representanter kommet med alternative forslag eller stemt mot. Siden opprettelsen av BFE har sammensetningen av styret vært annerledes enn på andre fakulteter, nettopp for å sikre representasjon av alle institutter. Dette gjelder spesielt representasjon av gruppen fast vitenskapelig ansatte, der en fast representant velges fra hvert institutt. Sammensetningen av fakultetsstyret tilsier at forslag som er urimelige og som går sterkt på bekostning av ett institutt, ville blitt gjenstand for sterk motstand. Økonomiutvalget har hatt tilgang til protokollene fra alle saker som gjelder fordeling av budsjett eller stillinger, hvor behandling og stemmegivning fremgår.

Dekanstillingen er en åremålsstilling og skal utlyses. Det er universitetets rektor som formelt sett ansetter dekanen. De fire gangene stillingen har vært utlyst, har det ikke vært noen søkere fra HHT. Følgelig har det heller aldri blitt ansatt en dekan med bakgrunn fra HHT.

Det er dekanen som formelt sett utnevner prodekaner, så her kan teoretisk sett den til enhver tid sittende dekan sette sitt preg på utnevnelserne. Dekanene har alltid tilstrebet en bred representasjon i ledergruppen, og utnevnelserne har vært inngående diskutert med resten av fakultetsledelsen og instituttlederne. De to tidligere dekanene er blitt spurt om dette, og begge bekrefter at dette har vært viktig for dem. Fakultetet har siden 2009 hatt ni ulike prodekaner, hvorav tre fra hvert institutt:

- Michaela Aschan, NFH (først AMB), først forskning og deretter forskerutdanning
- Jan Yngve Sand, HHT, utdanning
- Monica Alterskjær Sundset, AMB, utdanning
- Jørgen Berge, AMB, forskning
- Kari Anne Bråthen, AMB, utdanning
- Bjørn-Petter Finstad, NFH, utdanning

- Mette Talseth Solnørdal, HHT, utdanning
- Roy A. Dalmo, NFH, forskning
- Petter Gullmark, HHT, innovasjon.

Generelt har det vært utfordrende å få ansatte til å påta seg disse vervene. Det har vært et ønske fra alle de tre dekanene om å ha en prodekan fra HHT, men det er kun fra starten av inneværende dekanperiode at det har lyktes å finne en slik langsiktig løsning.

## Svar til «aksjonsgruppas» 15 konkrete spørsmål

*Spørsmål om bevilgningspraksisen på BFE (se vedlegg 1: Kritikkverdig bevilgningspraksis og økonomistyring på BFE-fakultetet)*

### **1 Økonomiutvalgets rapport viser at fakultetet bruker basisbevilgninger til å saldere underdekningen på instituttene. Er dette en legitim praksis?**

Alle budsjetter og disponeringer har vært godkjent av universitetsstyret, så per definisjon er det en legitim praksis.

Siden oppstarten har BFE hatt lønnsbudsjettet sentralt, noe som har gitt et handlingsrom. I de tidligere årene ble dette brukt til å bygge opp HHT, med argumentasjon om at resultatmidler ville komme og at det dermed var en god investering. Som det fremgår av tabellen over og utvalgets rapport, har andelen av basisbevilgning til HHT de senere gått ned i de senere år, i takt med at resultatbevilgning knyttet undervisning har økt. Dette har vært i tråd med fakultetsstyrets vedtak om fordeling og bruk av bevilgede rammer. I sum brukes basisbevilgning til å delfinansiere driften av alle tre institutter, men i varierende grad.

Praksisen er dessuten i tråd med finansieringssystemet som Stortinget har vedtatt, og som innebærer at deler av virksomheten dekkes gjennom en basisbevilgning.

### **2 Hvorfor har ikke fakultetsstyret sørget for at basis blir fordelt mer insentivkorrekt mellom instituttene med utgangspunkt i fellesinteresser, behov og basisfinansierte studieplasser?**

Administrasjonen kan ikke svare ut et spørsmål om “hvorfor har ikke styret sørget for” en gitt fordeling, da det er styrets privilegium å gjøre de vedtak som styret mener er riktige.

For øvrig bygger finansieringssystemet på at insentivet for å øke produksjonen ligger i resultatfinansieringen. Hensikten med basisfinansieringen er å sikre en viss stabilitet og forutsigbarhet, slik at ikke inntektene varierer for mye. En viktig bakenforliggende faktor her er at en stor del av budsjettet er bundet opp i faste kostnader (først og fremst lønn).

Basis har vært brukt til oppbygning av HHT, og basis har vært brukt til å understøtte aktivitet på NFH og AMB. Dette har vært aktive valg som er gjort utfra en overordnet målsetning og helhetsvurdering av fakultetsstyret. Se for øvrig det generelle punktet ovenfor om budsjettmodell og basis der det presiseres at “tildeling” av basis er knyttet til vedtatt aktivitetsnivå..



### **3 Er kryss-subsidieringen som går fra HH til AMB og NFH en legitim fordelings-praksis på BFE-fakultetet i følge styringskjeden på UiT?**

Premisset om at det foregår kryss-subsidiering er ikke riktig. Ingen av instituttene har resultatinntekter som overstiger kostnadene. Dermed blir spørsmålet hvor stor del av fakultetets basis som skal brukes på det enkelte institutt. Videre har fakultetsstyret hele tiden siden 2009 prioritert oppbygging av ulike fagområder eller satsinger. De første årene var det en sterk oppbygging av HHT, mens man i de senere årene har prioritert blant annet havbruk. Det tilligger et hvert styre å gjøre denne typen strategiske veivalg.

Det kan diskuteres om det er riktig å videreføre dagens ordning og modell, noe administrasjonen ved fakultetet ganske tydelig har signalisert at vi mener det ikke er. Av den grunn har vi også lagt opp til at instituttene fra 2025 skal ha en mye større grad av autonomi, og at de må forholde seg til en tildelt ramme. I dette ligger også implisitt at kostnader og inntekter i mye større grad forblir på instituttet.

### **4 Hvilke behov og begrunnelser («objektiv innsikt») har styringskjeden lagt til grunn for en betydelig forfordeling av stillinger til naturvitenskapene på bekostning av økonomifagene de senere årene? Hvilke konsekvenser kan dette få for den fremtidige fordelingen av basis mellom instituttene?**

Økonomiutvalgets tabell 6 viser ikke at dette er tilfelle. Det vises også til gjennomgangen innledningsvis i dette notatet, særlig tabell 4, som viser at stillinger har vært nokså jevnt fordelt mellom instituttene. Det er heller ikke mulig å si at realfagene har vært prioritert på bekostning av samfunnsfagene. NFH består av både real- og samfunnsfaglige grupper, og det fremgår ikke av analysen hvilken del av instituttet som har mest vekst.

Uten å forskuttere arbeidet med ny budsjettfordelingsmodell, må modellen sikre instituttene dekning av sine kostnader på omleggingstidspunktet. Det vil ikke være aktuelt å foreslå en modell som vesentlig omfordeler mellom instituttene ut fra en påstått skjevfordeling. Det vil dessuten bryte med det generelle prinsippet i sektoren, som er at modellendringer ikke skal ha omfordelende effekt.

### **5 Økonomiutvalgets rapport viser at det er en påfallende likhet over tid i alle typer bevilgninger til AMB og NFH. De to instituttene mottar dessuten større beløp enn HH på alle bevilgningstyper bortsett fra resultatbevilgninger utdanning. Hvilke mekanismer er det i følge styringskjeden som fører til at bevilgningene til AMB og NFH blir like og samtidig vesentlig større enn tilsvarende bevilgninger til HH?**

AMB og NFH er relativt like institutter som har respondert relativt likt på utlysninger og økonomiske incentivordninger på UiT, for eksempel ordningen med Strategisk Fond. HHT har sendt svært få søknader om midler fra strategisk fond eller i særlig grad utnyttet muligheter for incentiver knyttet til eksternfinansiering. Det er derfor ikke spesielt underlig at tildelinger har vært betydelig mindre til HHT, ei heller at tildelinger har vært sammenliknbare mellom AMB og NFH.

*Spørsmål om økonomistyringen til BFE (se vedlegg 1: Kritikkverdig bevilgningspraksis og økonomistyring på BFE-fakultetet)*

**6 Hvorfor har BFE-fakultetet beholdt en sentralisert økonomimodell som ikke har vært i stand til å gi de ansatte, ledelse og styre en lett forståelig og beslutnings-relevant informasjon på instituttnivå over så mange år?**

Det er fakultetsstyret som vedtar fakultetets økonomimodell og foretar beslutninger basert på denne, og vi legger til grunn at de ville etterspurt informasjon hvis de mente at grunnlagene ikke var tilstrekkelig belyst for å fatte vedtak.

**7 Hvorfor har ikke fakultetet innført instituttvise regnskaper som blir fulgt opp av tilsvarende budsjetter når dette er kritiske verktøy for å kunne styre fakultetets økonomi vekk fra en negativ trend?**

Svar på spørsmål 6 og 7 sammenslått:

Som redegjort for tidligere har BFE instituttvise regnskaper.

*Spørsmål om skjevfordelte større satsninger (se vedlegg 1: Kritikkverdig bevilgningspraksis og økonomistyring på BFE-fakultetet)*

**8 Økonomiutvalgets rapport viser at også større satsninger er svært skjevfordelte på fakultetet (ss. 40-44). Hvorfor kommer HH så systematisk dårlig ut også her? Er større satsninger lønnsomme?**

Se svar til spørsmål 5. Om de større satsingene er lønnsomme er det ikke et entydig svar på. For BFE har de vært det, fordi man i stor grad har søkt om å få dekket kostnader knyttet til eksisterende aktivitet. Generelt er det viktig å påpeke at strategisk fond har vært et grep ut har gjort for å øke kvalitet, først og fremst innen forskning. En tydelig målsetning har vært å tilføre midler. For å sette miljøer i posisjon for å kjempe om nasjonalt og internasjonalt konkurranseutsatte forskningsmidler. De siste årene har universitetsstyret innskjerpet kravet til egeninnsats på bevilgninger fra strategisk fond, og det har da blitt mindre aktuelt for BFE å søke. Men kort forklart er den viktigste grunnen til at det er en "skjevfordeling" at HHT i svært liten grad har søkt slike tildelinger.

Et annet element som er viktig å trekke inn, er vårt samfunnsoppdrag. Forskning er en av to hoved-pilarer vår virksomhet hviler på, og som staten finansierer universitetene for å drive. Det er godt mulig at mange forskningsprosjekt, og kanskje spesielt de større satsningene, ikke er økonomisk gunstige isolert sett og uten å ta med et bredere perspektiv. Men vi kan ikke gjøre denne typen vurderinger og bare igangsette prosjekter der vi isolert sett tjener penger. Det vil rett og slett være feil bruk av fellesskapets midler. Vi må se på helheten, og utnytte de midlene vi har på best mulig måte. Ett godt eksempel er MabCent (forskergruppen Marbio) og den satsningen som ble gjort på NFH tilbake i 2007 gjennom etablering av en SFI. Isolert sett var det en kostnadskrevende aktivitet som vi i dag ser en

meget stor samfunnsnytte (utvikling av ny kreftmedisin) og potensielt økonomisk utbytte av som aldri kunne forutsees den gangen initiativet ble igangsatt.

**9 Lønnsforpliktelsene for satsingene på HH er antatt å være dekket av økt studiepoengproduksjon, mens det ikke er dokumentert hvordan forpliktelsene for AMB og NFH er dekket. Hvorfor ikke?**

Tabellen på side 41 i rapporten viser nettopp hvordan de ulike satsingene er finansiert. Her står det også hvilken egeninnsats fakultetet har bidratt med. UiT har over mange år valgt en modell der to faktorer ligger til grunn: i) enheten bidrar med 50 % egeninnsats, og ii) i en del type virkemidler ligger det implisitt en forventning om at enheten skal påta seg lønnskostnader for stilling ved satsningens (prosjektets) slutt. Dette er for eksempel også tilfelle med *Forskningsløftet* som for 2024 skal tildeles HHT – her ligger det inne finansiering i 3 år av en førstestilling som instituttet overtar ansvaret for ved prosjektets utløp. Tilsvarende praksis er vanlig for bl.a. TFS og Aurora sentre – ordninger der AMB og NFH gjennom gode søknader har fått mye bevilgning, men der HHT til nå ikke har sendt inn noen søknader.

*Spørsmål om fakultetet er i stand til å tilpasse seg nye behov  
(se vedlegg 2: Overproduksjon undergraver HHs kvalitet og omdømme)*

**10 Handelshøgskolen har mer enn det dobbelte antall studenter per faglig årsverk sammenlignet med andre norske handelshøgskoler. AMB og NFH har et meget lavt antall. For å opprettholde kvalitet kan enten studenttallet reduseres på HH, eller antall FoU-stillinger økes. Hvilke strategiske grep vil styringskjeden ta for å løse dette problemet? Hvorfor?**

Det er riktig å gjøre noe med denne skjevfordeling av arbeidsbelastning på undervisningssiden.

Som nevnt tidligere vil dette blant annet være en del av porteføljegjennomgangen. I forhold til øvrige enheter UiT har alle tre institutter ved BFE mange studenter på sine utdanninger sammenlignet med tilsvarende fagområder både ved UiT og nasjonalt. Videre vil vi påpeke at ca. halvparten av studentene ved HHT nå er nettstudenter, noe det må tas hensyn til når man sammenligner med andre handelshøgskoler. Uansett er det åpenbart at studenttallet nå er helt på grensen av hva som er forsvarlig i forhold til kvaliteten, noe ledelsen og fakultetsstyret aktivt jobber med i forbindelse med budsjettprosessen og gjennom dimensjonering av studiene.

BFE har over år arbeidet for å få styrket finansiering til Handelshøgskolen gjennom å påpeke manglende studieplassfinansiering. Dette har vært gjort både i form av budsjettinnspill, dialog med universitetsledelsen og å arbeide for budsjettmekanismer for overføring mellom studieprogrammer på tvers av UiT. Dette siste er bakgrunnen for at UiT opprettet et fond for

refordeling av studieplasser, som BFE får bevilgning fra, fra og med 2024. En reduksjon av studenttallet må vurderes dersom det ikke tilføres nok ressurser, men det er noe som må skje i dialog med instituttene Hovedproblemet er ikke at det er for få studenter på AMB og NFH, men at det er for mange studenter per FOU-årsverk på HHT.

**11 Hvilke tiltak vil styringskjeden iverksette for å motvirke følelsen av økt distanse, avmakt og krypende mangel på motivasjon mange ansatte på Handelshøgskolen opplever i forhold til BFE-ledelsen og dens prioriteringer?**

At temaet kommer opp, viser at det er ansatte som føler at det er en distanse. Det i seg selv er ikke heldig, og krever oppfølging. Vi tror at både fysisk avstand, kulturforskjeller og ulike ståsted kan være delforklaringer. Det må på plass en felles virkelighetsforståelse, hvor oppnevningen av økonomiutvalget og oppfølgingen av rapporten derfra, er tenkt som en start. Videre må det arbeides med å få på plass en felles kultur og følelse av samhörighet, på tvers av institutt, fagdisiplin og geografi. Vi erkjenner at dette er en stor oppgave å få på plass, og noe det må arbeides kontinuerlig med, både gjennom tettere dialog og mer fysisk tilstedeværelse. Dette er en sak fakultetsledelsen ønsker å ha en tett dialog med instituttledelsen ved HHT for å finne gode tiltak som kan motvirke disse følelsen og bygge felleskap

**12 Datagrunnlaget for å kunne vurdere lønnsomheten til eksternt finansierte prosjekter er mangelfullt. Det er derfor grunn til å stille spørsmål ved hvor lønnsomme disse egentlig er. Hvilke tiltak vil styringskjeden iverksette for å få bedre innsikt i dette?**

Vi er usikre på hva man mener er mangelfullt. Dermed er det også vanskelig å svare på hvilke tiltak som kan iverksettes. Men en viktig faktor her er at forskning og eksterntfinansiert aktivitet ikke er noe som gjøres fordi det er lønnsomt, men fordi det er en del av vårt samfunnsoppdrag. En førsteamanuensis og professor har i sin stillingsbeskrivelse 50 % forskning og 50 % undervisning. HHT leverer svært gode resultater på undervisning, mens AMB og NFH leverer tilsvarende gode resultater på forskning. Samlet sett bidro den eksterne forskningsaktiviteten med 50 millioner NOK i direkte finansiering inn i fakultetets økonomi, i tillegg til økt produksjon i form av avhandlinger, publikasjoner og synlighet. Deler av dette er vanskelig å kvantifisere. Men selv om det er vanskelig å kvantifisere, og selv om den direkte resultatbelønningen av undervisning er høyere enn resultatbelønning på forskning, så betyr ikke dette at institutt eller fakultet kan velge å legge bort den ene delen av vårt samfunnsoppdrag til fordel for den andre.

Sammenlignet med øvrige enheter ved UiT har BFE et langt større bidrag fra den eksterntfinansierte virksomheten. Dette henger sammen med at fakultetet har arbeidet vel så mye med inntjeningen i det enkelte prosjekt, som å øke volumet på eksterntfinansieringen.

Våre tre institutter har forskjellige styrker, noe vi heller burde søke å understøtte og bygge videre på snarere enn å undergrave.

*Spørsmål om ulike behov for rekrutteringsstillinger (se vedlegg 3: HH har ikke fått for mange rekrutteringsstillinger, men for få)*

**13 Rapporten til økonomiutvalget viser manglende forståelse for at fagpersonell innen bedriftsøkonomi og regnskap i all hovedsak må utvikles internt gjennom stipendiater siden det er svært vanskelig å rekruttere disse eksternt, blant annet på grunn av kandidatenes attraktivitet i arbeidsmarkedet. Hvilke tiltak vil styringskjeden iverksette for å unngå at UiT om få år sitter med en handelshøgskole uten kjernekompetanse i bedriftsøkonomi? Hvilke konsekvenser kan dette i så fall få for kvalitet og relevans i undervisningen, samt rekrutteringen av studenter i framtida?**

Dekanen deler bekymringen for rekrutteringssituasjonen til økonomisk-administrative fag. Fakultet og institutt arbeider derfor sammen om å utarbeide en strategi for en faglig styrking av nettopp dette fagområdet. Dette vil bli forelagt rektor som en potensiell strategisk satsning rettet eksplisitt mot bedriftsøkonomi-faget ved HHT, og sett sammen med forslaget om etablering av et UiT Talent prosjekt gjennom *forskningsløftet*.

BFE har valgt en modell med lik fordeling av nøkkelfordelte stipendiater mellom instituttene. Spesielt i starten, da HHT var det klart minste instituttet, ga modellen HHT betydelig flere stipendiatstillinger enn man ville fått om den vanlige fordelingsnøkkelen til universitetet hadde blitt fulgt. Dette kan samtidig ha gitt fakultetet samlet sett noe færre stipendiatstillinger enn om man hadde innrettet seg etter universitetets kriterier.

Det var også en annen grunn til at denne modellen ble valgt. Gjennom de ulike fusjonene ble UiT tilført fagmiljøer med en lavere andel førstestillinger. UiT påpekte ovenfor Kunnskapsdepartementet at det var urimelig at høyskolene som oppnådde universitetsstatus (Nord universitet, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Agder m.fl.) fikk egne startpakker med blant annet stipendiatstillinger, mens universitetene som fusjonerte med høyskoler ikke fikk noe tilsvarende.

Det er heller ikke uproblematisk å bruke stipendiatstillinger til egenrekruttering. Alle stillinger skal som hovedregel utlyses. Det er altså ikke mulig å plukke interne kandidater til stipendiatstillinger. Unntaket er på eksterne prosjekter, hvor man har anledning til å direkte tilsette dersom prosjektet krever spesifikk kompetanse.

**14 Hvorfor er ikke HH tildelt flere strategiske stillinger (postdoktorer og stipendiater)? Kan ikke økonomisk administrativ forskning være av «strategisk karakter»? Har økonomifagene mindre relevans enn naturvitenskapene til å etablere og videreutvikle kunnskap for et attraktivt og levedyktig nærings- og samfunnsliv i nord?**

Det er ikke BFE som fordeler strategiske stillinger, men universitetsstyret. Økonomiutvalget (s. 32) nevner også dette: «De strategiske stipendiatstillingene er tildelt fra universitetsstyret ut fra strategiske kriterier, og er ikke gjenstand for videre prioriteringer ved BFE.»

I universitetsstyrets sak om refordeling av stipendiat- og postdoktorstillinger for 2023 (S 10-22), heter det: «Strategiske stillinger refordelles ut fra strategiske overveielser forberedt av universitetsledelsen og/eller basert på føringer UiT har mottatt fra KD i statsbudsjettet. Nøkkelfordelte stillinger fordeles mellom fakultetene ut fra en fordelingsnøkkel fastsatt av universitetsstyret. Fakultetene/enhetene bestemmer selv hvordan de nøkkelfordelte stillingene fordeles internt.»

I (universitetets) retningslinjer finnes det noen faste kriterier for hva som utløser strategiske stillinger. Det gjelder for eksempel deltakelse i en del større prosjekter. Her brukes stipendiatstillingene aktivt til å dekke pålagt egeninnsats i prosjektet. Hypotetisk kunne BFE ha takket nei til stillingene, men måtte da ha dekket opp egeninnsatsen innenfor egen ramme. Ellers gis det gjerne strategiske stillinger i forbindelse med fagevalueringer, nasjonale forskerskoler eller prosjekter gjennom strategisk fond. UiT har også valgt å bruke mange av de strategiske postdoktorstillingene som belønning for innsendte EU-søknader.

BFE har altså ingen påvirkning på innretningen av strategiske stillingene. Fagmiljøene må selv påvirke dette, gjennom aktivitet som utløser stillinger.

Dersom aksjonsgruppen her har misforstått og egentlig snakker om fordeling av «nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger», så er det viktig å fremheve at HHT har fått tildelt et betydelig antall nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger utover det som ligger den fordelingsmodellen som UiT sentralt bruker.

**15 Rapporten fremhever at HH de første årene ble tilgodesett med flere stipendiater enn UiTs tradisjonelle fordelingsnøkkel skulle tilsi. Selv om dette er riktig lar rapporten være å diskutere at det alltid må tilføres ekstra ressurser til en forretningsenhet under etablering. Mener styringskjeden i dag at det var feil å tilføre denne enheten ekstra ressurser i starten etter at universitetsstyret hadde besluttet å etablere en handelshøgskole ved UiT?**

Det lå utenfor økonomiutvalgets mandat å vurdere riktigheten av prioriteringene. Men fakultetsledelsen mener at avgjørelsen i sin tid var riktig. Det er viktig å påpeke her at denne fordelingen er gjort av fakultetsledelsen og fakultetsstyret, ikke av universitetsledelsen, noe som også gjør det litt rart å skulle svare på om fakultetsledelsen og styret mener dette var riktige beslutninger (hadde fakultetsledelsen eller styret ment at det ikke var riktig, hadde disse vedtakene aldri blitt gjort).

Det er her riktig å fremheve at det er fakultetsledelsens syn at det nok ikke er riktig å videreføre en slik praksis med strategisk fordeling av nøkkelfordelte rekrutteringsstillinger, men at dette i større grad bør utnyttes som et virkemiddel inn mot arbeidet med å tiltrekke flere og større eksternfinansierte prosjekter. Dette vil igjen utløse ytterligere rekrutteringsstillinger.