
SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	06.02.2020	

Revidering av BFEs interne budsjettfordelingsmodell

Innstilling til vedtak:

1. Den interne budsjettfordelingsmodellen til instituttene endres slik:
 - a. Alle resultatindikatoren i universitetets fordelingsmodell videreføres likt til instituttene ved BFE med en sats på 17 %. Satsen kan justeres dersom den økonomiske situasjonen tilsier det.
 - b. Instituttene gis en tilsvarende andel av netto dekningsbidragsinntekter fra eksternfinansiert virksomhet.
2. Endringene i modellen gjøres gjeldende fra og med budsjettåret 2021.
3. Dekanen gis fullmakt til å fastsette en hensiktsmessig fordeling av inntekter og kostnader mellom fakultets- og instituttnivå.

Bakgrunn:

Saken gjelder justeringer i fakultetets budsjettfordelingsmodell som bebudet i orienteringssak til styret 5. juni.

Fakultetsledelsen hadde i vår to seminarer med budsjettfordelingsmodellen og fakultetets økonomi som tema. Det var bred enighet i fakultetsledelsen og blant instituttlederne om å foreslå en justering av modellen, jamfør punkt 1 i innstilling til vedtak. Det var også sider ved modellen som det var behov for å vurdere mer inngående, og dekanen nedsatte 7. september en arbeidsgruppe bestående av de tre kontorsjefene og assisterende fakultetsdirektør. Gruppas rapport følger som vedlegg 1.

Forholdet til regjeringens arbeid med gevinstrealiseringsplan

I orienteringssaken ble det redegjort for den pågående strukturreformen for høyere utdanning og regjeringens arbeid med en gevinstrealiseringsplan for fusjonene i sektoren. Et mulig utfall av planen var nye og bredere indikatorer for å måle institusjonene på.

Fakultetet har ingen nye opplysninger om dette arbeidet. Det må antas at innføring av eventuelle nye indikatorer vil ta tid. Det er heller ikke sikkert at nye indikatorer uten videre vil bli tatt inn i

finansieringssystemet; det er allerede i dag mange indikatorer som utelukkende benyttes til kvalitative analyser av institusjonene.

Dekanen innstiller derfor på å gjennomføre en revidering av den interne budsjettfordelingsmodellen uavhengig av det pågående arbeidet nasjonalt.

Resultatindikatorer

Fakultetet benytter de samme indikatorene som i det nasjonale systemet og i universitetets modell. Instituttene bruker i stor grad de samme indikatorene i sine interne modeller. Dette skal sikre at man på alle nivåer arbeider etter de samme målene som departementet har satt for sektoren. BFE har en sentralisert fordelingsmodell hvor blant annet lønnskostnadene følges opp på fakultetsnivå. Det innebærer at satsene som benyttes nasjonalt, må nedskaleres betraktelig når de skal brukes på individnivå.

Da modellen ble gjennomgått i vår var det stor enighet om at differensieringen mellom utdannings- og forskningsindikatorene var uheldig. Forskningsindikatorene gis i dag dobbel uttelling av utdanning. Det er en grunn til dette, nemlig at aktivitet knyttet til forskning genererer større kostnader ved instituttene enn undervisning. Den store kostnaden til undervisning er lønn, selv om det naturligvis er forskjeller mellom fagområdene. Undervisning i eksperimentelle fag innebærer også utgifter til laboratoriemateriell, rekvizita m.m. Nettopp derfor er også uttellingen for undervisning gradert. Eksperimentelle fag gir høyere uttelling i finansieringssystemet enn teoretiske, undervisning på høyere nivå gir høyere uttelling enn på lavere nivå.

Begrunnelsen for å gi samme uttelling for utdanning som forskning, er at det lett danner seg et inntrykk av at forskning verdsettes høyere enn undervisning. Selv om det altså ligger rasjonelle forklaringer på den ulike vektingen, er dette inntrykket uheldig. Det er derfor ønskelig at modellen kombinerer insentivhensyn, instituttenes behov og likestiller utdanning og forskning.

Andre indikatorer

Det som har størst betydning for å øke inntektene til fakultetet er eksterntfinansiert virksomhet. Det gjelder både undervisnings- og forskningsprosjekter, selv om potensialet nok er størst innen forskning. Dagens finansieringssystem fokuserer mye på volum, men ikke på hvorvidt prosjektene dekker de merkostnadene de påfører resten av organisasjonen, og faktisk gir et netto bidrag¹. Det ligger riktig nok i BFEs modell at fakultetet kan tilbakeføre hele eller deler av lønnskostnadene til prosjekter som er fullfinansierte. Denne ordningen er mest relevant for samfunnsfaglige miljøer; rene konsulentoppdrag, rapportskriving og lignende, som i noen tilfeller kan ha liten faglig nytteverdi. Det er ønskelig med en tilsvarende «gulrot» som kan brukes på alle prosjekter, og som skal stimulere til bedre prosjektfinansiering. Fakultetsledelsen innstiller derfor på å erstatte dagens belønningsordning ved å innføre netto dekningsbidrag som indikator. Netto dekningsbidrag vil si hvor mye man henter ut av prosjektene i form av dekningsbidrag, leiestedskostnader og refusjon av lønn til fast ansatte, fratrukket hva det enkelte prosjekt må tilføres av ulike former for egeninnsats. Instituttleder vil fortsatt ha mulighet for å legge til rette for ansatte som yter en ekstra innsats, i form av tilrettelegging av undervisningsoppgaver, ekstra drift eller bruk av ekstrahjelp.

¹ I denne sammenheng snakkes det kun om økonomiske verdier, og ikke det faglige bidraget.

Det må gjøres noen tilpasninger for å gjøre modellen nøyaktig. Blant annet er det slik at enkelte ansatte lønnes over ordinært budsjett, men at det er en forutsetning at lønna finansieres av prosjekter.

Konsekvenser av foreslåtte justeringer

Det er gjort simuleringer av budsjettfordelingen til instituttene for årene 2017-19 etter den foreslåtte modellen (vedlegg 2). Den viser at ved å opprettholde lik skalering for utdannings- og forskningsindikatorene samt netto dekningsbidrag på 17 %, vil den totale bevilgningen til instituttene være omtrent som i dag². Omleggingen gir noen utslag for de enkelte instituttene. Alle tre instituttene har betydelige avsetninger, samtidig som uttellingen på resultatindikatorene er økende. Konsekvensene anses derfor som beskjedne på omleggingstidspunktet, og positive på sikt.

Kostnadsstruktur

Arbeidsgruppa har sett på kostnadsstrukturen til instituttene (vedlegg 3). Grovt beregnet utgjør annuum (både individuelle og til forsknings-/faggrupper) ca. 40 % av kostnadene, mens felles drift (undervisning, sensur, time-/hjelpelærere etc.) utgjør 60 %. Det er naturlig nok store forskjeller mellom instituttene. HHT har høyere utgifter til undervisning enn AMB og NFH til sammen, drøyt 4 mill. Dette til tross for at instituttet har gjennomført kostnadsbesparende tiltak for gjennomføring av eksamen. Samtidig skal det sies at resultatuttellingen HHT har fra utdanningskomponentene, fullt ut dekker de undervisningsrelaterte kostnadene. Motsatt har AMB og NFH en god del kostnader til drift av laboratorier og feltinfrastruktur (herunder også noe undervisningsrelaterte kostnader). Her går dessuten en stor del av ansattes annuum til samme formål.

Gruppa har vurdert kostnadsfordelingen mellom fakultet og institutt. Noen kostnader ligger i dag på fakultetsnivå, men kan med fordel overføres til instituttene og motsatt. Det gjelder for eksempel en del undervisningsrelaterte utgifter. Det er et sunt prinsipp at den som påvirker kostnadene selv har ansvaret for et tiltak. Ellers vil det være vanskelig å få til riktige prioriteringer, eller for den saks skyld kostnadsbesparende tiltak. I tillegg bør bruken være lett å kontrollere og dermed administrativt besparende; noe som kan tale for at utgiftene ligger nært hvor bruken er.

Samtidig bør en del poster ses under ett. Instituttene har kostnadene med bruk av time-/hjelpelærere og kortere engasjementer. Dersom disse sparer fakultetet utgifter til fastlønn, er det i noen tilfeller rimelig at fakultetet overtar kostnaden.

Det foreslås at dekanen får fullmakt til å ta stilling til forslagene i samråd med instituttene. Kostnadene knyttet til hvert tiltak fremgår av vedlegg 4.

Instituttenes budsjettfordelingsmodeller

Instituttenes interne modeller følger av vedlegg 5-7. Alle instituttene har belønning for forskningsindikatorene, for veiledning og/eller uteksaminering av master- og doktorgradsstudenter, foruten en basiskomponent. I tillegg er det gjerne egne ordninger for doktorgradsstudenter og nyansatte. HHT har noe avvikende/differensierte regler grunnet ulik forskningskultur internt.

² I snitt for de tre årene gir den reviderte modellen 259 000 lavere samlet uttelling. Alternativt kan skaleringen eller basiskomponenten endres, alt ettersom om man ønsker en høyere eller lavere uttelling for instituttene.

Fellesutgifter for instituttene budsjetteres basert på antatt forbruk (gitt tilstrekkelig budsjettramme).

Arbeidsgruppa sier selv at den ikke har funnet en fullgod anbefaling for annuumsbevilgninger. Innad i gruppa var det også meningsforskjeller. Tradisjonen med annuumsmidler er godt innarbeidet, og forslag om endringer utløser gjerne reaksjoner. Hensikten med annuum er for det første å motivere ansatte til å produsere. Det kan innvendes at dette bør være en selvfølge i et hvert arbeidsforhold; på den annen side er produksjonsbasert lønn, bonuser eller frynsegoder ikke ukjent i andre yrker. Den andre begrunnelsen er at det er praktisk at ansatte har en mindre sum til rådighet, og som kan disponeres til mindre, arbeidsrelaterte utgifter. Det kan være seg rekvisita, faglitteratur eller deltakelse på konferanser/seminarer. En innvending til dette er at samlet sett binder oppsparte annuumsmidler opp store beløp, og står for en stor del av fakultetets samlede avsetninger. Hvert enkelt beløp er gjerne lite, noe som begrenser hva midlene kan benyttes til. Det kan diskuteres om ikke midlene kunne vært brukt mer effektivt om de hadde vært samlet på hver forskningsgruppe.

Instituttene har også modeller for fordeling (over- eller underskudd) av midler fra eksternfinansierte prosjekter som gjøres opp. Her er det et bærende prinsipp å ansvarliggjøre den enkelte og å oppmuntre til fornuftig ressursbruk. Prinsippene varierer noe mellom instituttene.

Fakultetsledelsen vil sammen med instituttene se om det er hensiktsmessig å harmonisere prinsippene for tildeling av annuum og oppgjør i forbindelse med eksternt finansierte prosjekter. Arbeidet vil både ta for seg spørsmål knyttet til insentiver/motivasjon og til en effektiv bruk av ressursene.

Det foreslås også at dekanen får fullmakt til å gjennomgå og fastsette en hensiktsmessig kostnadsstruktur mellom instituttene.

Kathrine Tveiterås

dekan

–

kathrine.tveiteras@uit.no

77 64 60 01

Christian Hansen

ass. fakultetsdirektør

–

christian.hansen@uit.no

77 64 69 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

1. Rapport fra arbeidsgruppa for gjennomgang av økonomimodell
2. Simulert bevilgning 2017-19 for instituttene ved 17 % uttelling på utdannings- og forskningskomponenter, samt netto dekningsbidrag
3. Kostnadsstruktur ved instituttene
4. Oversikt over aktuelle kostnadselementer for flytting mellom fakultet og institutter
5. Intern budsjettfordelingsmodell for AMB
6. Intern budsjettfordelingsmodell for HHT
7. Intern budsjettfordelingsmodell for NFH