
ORIENTERINGSSAK

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
18.03.2020

Sak:

Gjennomgang av økonomien ved enhetene HSL

Innledning

Ved fakultetsstyrets behandling av sak om budsjettfordeling for 2020 den 4. desember 2019 (sak FS 52/2019) ble det gitt en overordnet og foreløpig beskrivelse av den økonomiske situasjonen ved HSL-fakultetet. Det ble samtidig bebudet at det skulle legges fram en orienteringssak om den økonomiske situasjonen for enhetene ved fakultetet senere. Regnskapet for 2019 foreligger nå, og enhetene er godt i gang med sitt interne budsjettarbeid for 2020. Dekanen vil i denne saken gi en oppsummering av situasjonen ved de enkelte instituttene/enhetene ved HSL-fakultetet slik den ser ut ved inngangen til 2020, samt en foreløpig vurdering av den økonomiske situasjonen per dato.

Generelt kan det sies at situasjonen for de fleste enhetene har endret seg fra å ha relativt store avsetninger / budsjett i balanse i 2015-2016 til å ha årlige merforbruk på ordinært driftsbudsjett. De fleste enhetene har fortsatt positive avsetninger knyttet til øremerkede tiltak.

Det er flere forhold som er med på å forklare at situasjonen har endret seg i slik retning: generelle kutt i basisbudsjettet og kutt som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen i staten, variasjoner i resultattildelingene fra år til år, inndragning av midler til strategisk fordeling av universitetsstyret, innføring av ny husleiemodell der fakultetene får kompensert 90 % husleie i forhold til beregnede arealer, innføring av felles lønnsbudsjett ved fakultetet, lønnskostnader som har økt relativt mer enn inntektssida osv. Alle disse forholdene har vært omtalt i tidligere saker som fakultetsstyret har behandlet, særlig i forbindelse med budsjettfordelingssakene det enkelte år.

Oppfordringer til å redusere avsetningene har også bidratt til justeringen i den økonomiske situasjonen for fakultetet. Alle forholdene nevnt over har ikke påvirket de ulike enhetene i samme grad, og enhetene er i stor grad skjermet for generelle kutt i bevilgningene. Men felles for alle er at det i perioden med store avsetninger ble satt i verk tiltak for å få redusert disse gjennom omdisponeringer og økt aktivitet på noen områder. Flere av enhetene prioriterte for eksempel rekrutteringsstillinger som binder opp midler for en 3-4 årsperiode. Det er utfordringer knyttet til å akkumulere positive avsetninger. På den ene siden gir det strategisk handlingsrom og muligheter for å sette i gang ny aktivitet. På den andre siden tyder det på at aktiviteten ikke står i forhold til inntektssida, og konsekvensen kan bli inndragning av midler / avkortning av bevilgning. Negative avsetninger er også problematisk. Det gir lite strategisk handlingsrom, og det kan være en krevende prosess å hente inn igjen store merforbruk. Målet er budsjett med god balanse mellom

inntekter og kostnader samt et visst strategisk handlingsrom. Dette krever langsiktig budsjettplanlegging og god økonomioppfølging.

UiTs økonomimodell, måten regnskapet føres på ved UiT og kravene til rapportering og oppfølging har endret seg over tid og er blitt mer komplisert og krevende å håndtere. Fakultetet har sett det som viktig med god økonomistyring og har prioritert dette blant annet gjennom å bygge opp staben for økonomistyring. I løpet av de siste tre årene har det av ulike grunner vært stor ressursmangel i staben, som har gjort det vanskelig å få til ei god oppfølging. Men fakultetet er nå der vi ønsker å være kapasitetsmessig og vil i 2020 kunne rette flere ressurser inn mot å etablere gode oppfølgings-rutiner og å bistå enhetene i større grad enn tilfellet har vært de siste årene.

I sak FS 8/2020 til er det gitt en oversikt over den totale økonomien ved fakultetet. Nedenfor vil vi se nærmere på de enkelte enhetene ved inngangen til 2020. Det er tatt utgangspunkt i regnskapsstatus (avsetninger) per 31.12.2019. Vi har etter at regnskapet for 2019 ble avsluttet avdekket at det er interne føringer mellom fakultetet og enhetene som skulle vært gjort i 2019, som ikke blir ført før i 2020. Regnskapstallene per 31.12.2019 sier dermed ikke nødvendigvis hva som er den reelle statusen. Dette er omtalt under de enkelte enhetene. Fortsatt gjenstår det arbeid for å få fram gode oversikter. Særlig gjelder dette for IBS og IRN der det har vært stor usikkerhet knyttet til overføringene som er gjort etter omorganiseringa i 2018, og avregning mot tidligere år. For å beholde historikken, og koblingen til årsavslutningen som er oppfølgingspunktet som i all hovedsak benyttes i oppfølgingen av fakultetet/universitetet har vi valgt å bruke 31/12-2019 som utgangspunkt for de tabellene og grafene som presenteres for den enkelte enhet. Det understrekes at oversiktene må ses i sammenheng med teksten for å få et best mulig bilde av situasjonen. Vi vil frem mot det planlagte seminaret for fakultetsstyret/instituttlederene i juni arbeide for å gi oppdaterte og sammenlignbare oversikter for enhetene ved fakultetet.

På grunn av forholdene som er nevnt over, er det et omfattende arbeid å komme á jour og få en god og detaljert oversikt over økonomien for hver enhet, men vi jobber videre med dette utover i 2020 og har som siktemål at vi ved utgangen av 2020 skal være i en situasjon der vi kan ta presentere gode og oppdaterte oversikter.

Fokuset akkurat nå er å få ferdigstilt årsbudsjettet for 2020 for de enkelte enhetene. Dette er også nødvendig for å kunne følge opp utviklinga i økonomien utover året.

Gjennomgang av de enkelte enhetene

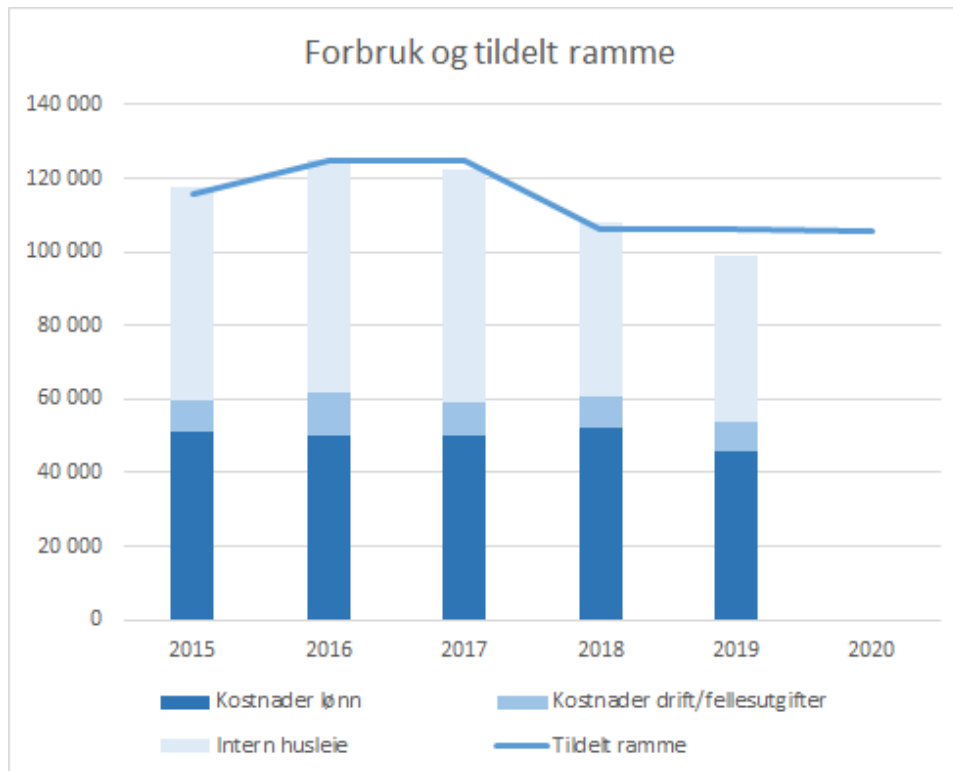
Fakultetsadministrasjonen og fakultetets fellesposter

Vi kan grovt sortere budsjettet som ligger inn under fakultetsadministrasjonen/fellesposter slik:

- Generelle lønns- og driftskostnader
 - Lønn administrativt personale – gjelder administrativt ansatte ved fakultetsadministrasjonen og administrasjonen ved institutt/sentre
 - Felles drift/infrastrukturkostnader
 - Intern husleie
- Strategiske midler (først og fremst forsknings- og formidlingsfond og utdanningsfond)

- Felles lønnsbudsjett
- Rekrutteringsstillinger

Generelle lønns- og driftskostnader



Kostnadene til administrativ lønn og generell drift /infrastrukturkostnader har de senere årene ligget innenfor totalramma til formålet. Tildelt ramme er redusert fra 2018 som følge av ny modell for internhusleie, som innebærer at fakultetene får dekket 90 % av arealkostnadene. Fra 2020 blir det færre stillinger som følge av ADM 2020, samtidig som det er overført administrative stillinger fra campus Alta til HSL-fakultetet.

Lønnskostnadene i 2019 er lavere enn bemanningsplanen tilsier på grunn av permisjoner/ledighet. Fra 2020 vil fakultetsadministrasjonen være tilnærmet fullt bemannet i henhold til fastsatt bemanningsplan, og dette vil gi økte kostnader.

Driftskostnadene varierer ut fra hvor store utstyrs-/inventarkjøp som gjøres de enkelte årene. Kostnadene gikk ned fra 2017 som følge innføring av sentral ordning for innkjøp av datautstyr. Tildelinga ble tilsvarende redusert.

Strategiske midler

Forsknings- og formidlingsfondet hadde et merforbruk i 2019 på ca. 230 000. Utdanningsfondet hadde ei avsetning på ca. 3,3 mill. kr. De strategiske midlene vil i all hovedsak bli brukt til tiltak knyttet til strategiplanen/årsplan for 2020.

I løpet av de siste årene har det også vært gjort strategiske disponeringer som ikke har hatt dekning i fondene (eksempelvis tildelinger knyttet til Fellesløftet 3 og ekstraavgifter knyttet til FoU-termin) – det gir en underdekning på ca. 3 mill. kr som må dekkes innenfor den samla budsjettramma for fakultetet.

Felles lønnsbudsjett

Det første året med felles lønnsbudsjett (2016) viste regnskapet et mindreforbruk på ca. 11 mill. kr. som ble omdisponert til en rekke strategiske tiltak, heriblant oppstartfinansiering av 3 nye stillinger. I 2017 og 2018 gikk felles lønnsbudsjett omtrent i balanse, mens det var et mindreforbruk ved utgangen av 2019 på ca. 5 mill. kr. Så langt ser det ut som enhetene får mer tilbake fra lønnsbudsjettet, enn det som blir trukket ut av budsjetttramma til den enkelte enheten. Det kan være variasjoner her som slår uheldig ut for enkelte enheter, og dette må vi ha en plan for å håndtere framover. Alle instituttene/enhetene er fra 2020 en del av felles lønnsbudsjett.

Rekrutteringsstillinger

Avsetningene knyttet til rekrutteringsstillinger er uforholdsmessig store fordi kostnadene i 2019 er ført på instituttene, mens inntektene ligger på fakultetet. Instituttene vil få dette kompensert. Ser vi bort fra dette, er avsetningene fortsatt høye, jf. sak FS 8-2020. Dette kommer av syke-/fødselspermisjoner og at tildelinger har vært gitt i forkant av tilsetninger. UiT har fra 2020 innført en ny ordning for finansiering av rekrutteringsstillinger der tildelinga skal følge tilsettingsperioden. Dette vil føre til en nedskrivning av avsetningene.

I tillegg til rekrutteringsstillinger som blir finansiert av UiT, er fakultetet forpliktet til å finansiere 7 stillinger over eget budsjett. Flere av disse blir i dag finansiert ved at instituttene har satt av tidligere avsetninger til egenfinansierte rekrutteringsstillinger. Etter hvert som disse fases ut må fakultetet finansiere stillingene over ordinær budsjetttramme. Fakultetsstyret har lagt opp til at disse stillingene skal finansieres gjennom overbudsjettering, ettersom det ofte er avsetninger knyttet til rekrutteringsstillingene.

2020

Saldo overført fra 2019:		
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"		-25 030 716
Saldooverføring fra 2019 "Øremerkede midler"		-18 559 509
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"		-33 785 078
Saldooverføring fra 2019 "Supplerende tildelinger"		-3 871 191
Total saldooverføring fra 2019		-81 246 493

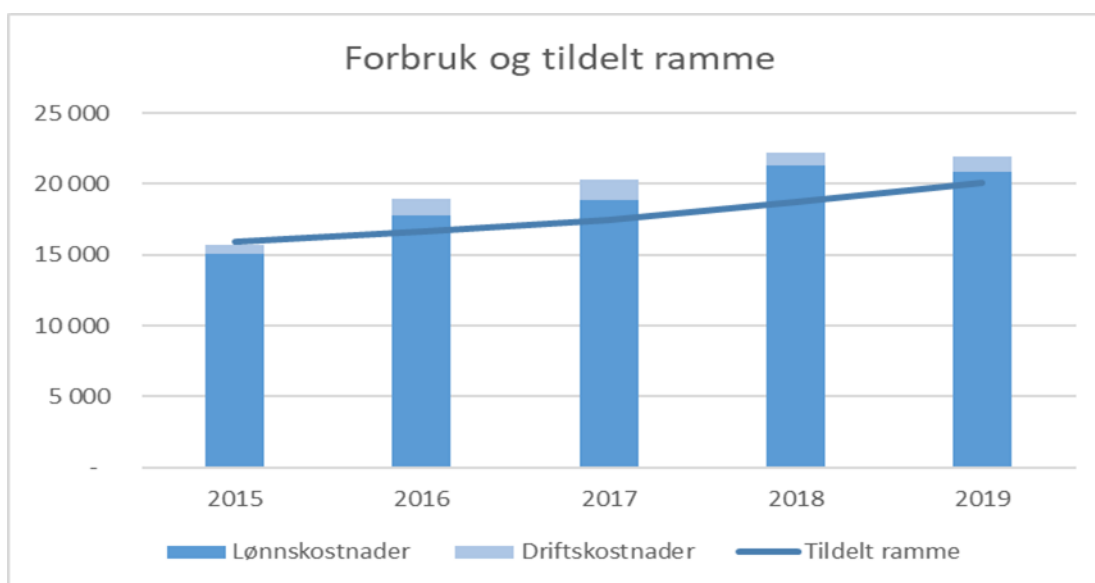
Fakultetsnivået har positive avsetninger ved inngangen til 2020. Saldo-overføring knyttet til frie midler må korrigeres for overføringer til institutt som skulle vært ført i 2019-regnskapet, men ikke ble det. Det gjelder blant annet ekstratildeling til lektorutdanninga 8-13 (6,15 mill. kr) til ILP og sluttavregning for IRN og IBS på nesten 10 mill. kr. Korrigert for dette er de frie avsetningene nede på ca. 5 mill. Kr. Det var stipulert med dekningsbidragsinntekter i 2019 på 15 mill., mens faktiske inntekter ble på over 20 mill. kr. Dette er med på å forklare de positive avsetningene.

Fakultetsnivået går ut av 2019 med et greit utgangspunkt. Budsjettfordelinga for 2020, som ble vedtatt av fakultetsstyret 4. desember, inkluderer ei overbudsjettering på nærmere 15 mill. kr. Overbudsjetteringa kommer først og fremst av generelle kutt som i bevilgninga, så som underdekning husleiekostnader, videre avbyråkratiseringskutt og underdekning for stillinger knyttet til ADM2020 og overføring av administrative stillinger fra det tidligere IRS-fakultetet – tilsammen ca. 11,5 mill. kr. Det ble også satt av midler til enkelte strategiske tiltak, som støtte til FoU-termin i utlandet, overgangsstipend og utenlandsstipend til ph.d.-kandidater og dekanmidler – tilsammen 2,5 mil kr. Utover dette er det også overbudsjettert med stipendiatstillinger (1-2 mill.

kr i 2020). Overbudsjetteringa må på sikt dekkes inn, og det er viktig å utarbeide langsiktige planer for dette.

Institutt for filosofi og førstesemesterstudiet (IFF)

De siste fem årene har instituttet gått fra å ha positive avsetninger til å få negative avsetninger. IFF har stått ovenfor store utfordringer i forbindelse med fusjonene som universitetet har gjennomgått de siste årene. Instituttet skal tilby ex.phil. til flere studenter, men også på flere campuser. Dette har medført store merkostnader, noe som også har bidratt til negative avsetninger.



IFF har hatt en jevn økning i lønnskostnader fram til 2018-2019. For 2019 utgjorde de totale lønnskostnadene 104% av tildelt ramme. Driftskostnadene utgjorde 6% av tildelt ramme.

Det har i lengre tid vært kjent at instituttet har store merutgifter i forbindelse med gjennomføring av ex.phil. etter fusjonene med høyskolene i Harstad, Narvik og Alta. Dette kommer også tydelig til uttrykk i grafen over, fra og med 2016 har lønnskostnadene på instituttet utgjort mer enn 100% av tildelt ramme. Både det faktum at det er blitt flere studenter og at undervisningen skal foregå på flere campus har ført til merutgifter. Fakultetet har bedt om kompensasjon for merkostnadene gjennom sine budsjettinnspill, men har ikke fått dette innvilget. Det er blitt kompensert fra fakultetet ut til instituttet ved at det er dekket lønn for 4 ekstra stillinger på ex.phil. over felles lønnsbudsjett.

På grunn av dette, samt at instituttet har ei professorstilling som er en del av universitetets ARC-senter, har det blitt dekket mer lønn på instituttet enn hva som er trukket fra rammen deres fram til nå. For 2019 ble det dekket 7% mer enn det ble trukket inn til felles lønnsbudsjett.

2020:

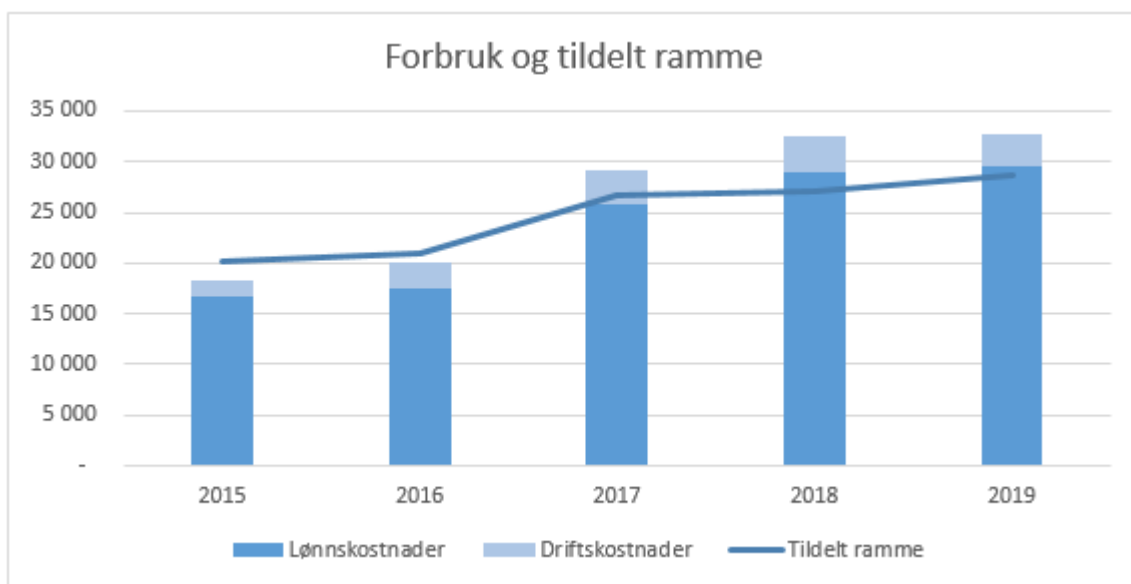
<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	3 761 993
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-350 129
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	-514 248
= Total Saldo overført fra 2019	2 897 616

Instituttet har ved utgangen av 2019 negative frie avsetninger. Etter gjennomgangen av regnskapet har vi avdekket føringer som skulle vært gjort i 2019 og som påvirker avsetningene, og de korrigerte frie avsetningene vil være negative med omtrent 3,5 mill. kr.

For 2020 er tildelt ramme på 20,1 mill. kr, og trekket til felles lønnsbudsjett utgjør 18,2 mill. kr. Uttrekket utgjør 91% av tildelt ramme. Det står igjen 1,9 mill. kr. til drift. For 2020 har instituttet budsjettert med driftskostnader på omtrent 2,1 mill. kr. Dette vil gi et merforbruk på 0,2 mill. kr, og ytterligere negative avsetninger. Instituttet har kartlagt at det allerede i år og til neste år er mulighet for å redusere lønnskostnadene på instituttet som følge av naturlige avganger.

Institutt for arkeologi, religionsvitenskap og teologi (AHR)

Instituttet hadde frem til 2015 en årlig økning i avsetninger. De samlede avsetningene ved utgangen av 2015 var på 5,7 mill. kr., hvorav de frie avsetningene utgjorde mesteparten. Fra og med 2016 er avsetningene redusert. Vi ser en særlig stor nedgang i frie avsetninger. Endringer instituttet har stått ovenfor de siste årene er innlemmelse av fagmiljø fra tidligere Institutt for arkeologi og sosialantropologi (arkeologi) i 2017, og fra 2016 gikk instituttet inn i ordningen med felles lønnsbudsjett.



Instituttet hadde et mindreforbruk i årene 2015 og 2016. Tildelt ramme var høyere enn lønns- og driftskostnader.

I 2017 fusjonerte de med IAS. Dette forklarer økningen i tildelt ramme og økningen i kostnader. Ved splitting av IAS mellom ISV og AHR ble basistildelingen fordelt etter en fordelingsnøkkel på antall stillinger. AHR fikk overført 6 stillinger av 14,75 stillinger. Det utgjør 41% av gamle IAS

sin basistildeling og resulterte i økt basis for AHR på 4,2 mill. kr. I samme periode ser vi at lønnskostnadene øker med 8,2 mill. kr (inkl. lønns- og prisvekst). I fordelingen mellom AHR og ISV er det ikke hensyntatt hva slags type stilling som er overført. Det var en stor andel professorstillinger som gikk fra IAS til AHR og derav høyere lønnskostnader som ikke er hensyntatt i fordelingen.

AHR har hatt en kraftig økning av lønnskostnader fra 2016 til 2018 på 11,5 mill. kr som bl.a. skyldes overflytting av seks ansatte etter fusjonen med IAS. I tillegg har instituttet tre strategiske stillinger tildelt av fakultetsstyret som de får dekket via felles lønnsbudsjett.

Driftskostnadene har økt fra 1,6 mill. kr i 2015 til 3,1 mill. kr i 2019. Den markante økningen i 2017 kan også dels forklares med fusjonen med IAS.

2020:

<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	1 766 403
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-424 923
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	1 506 829
= Total Saldo overført fra 2019	2 848 309

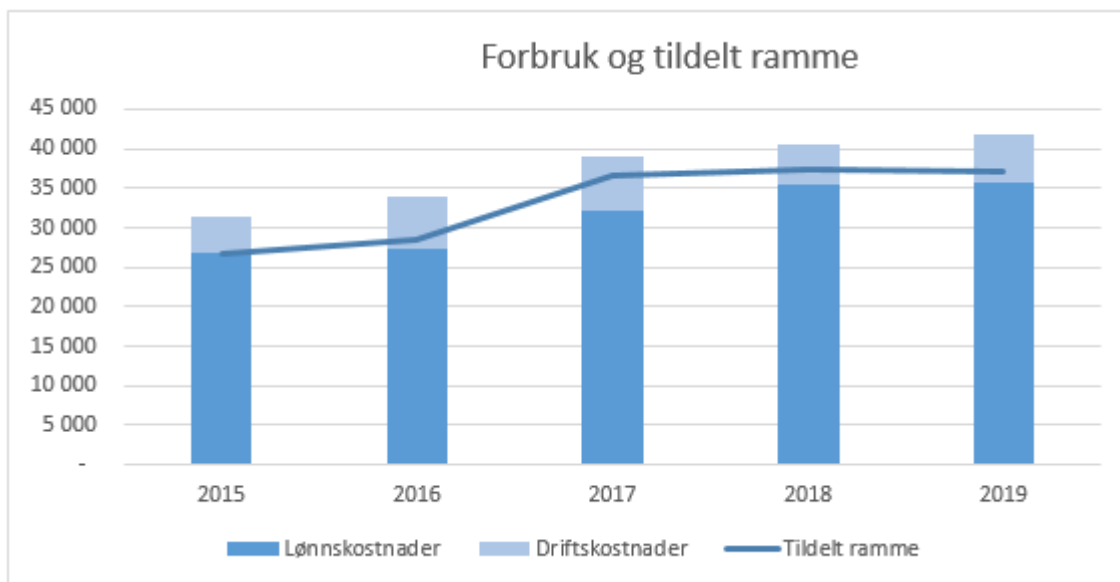
Instituttets frie avsetninger er negative ved utgangen av 2019. Etter gjennomgangen av regnskapet har vi avdekket føringer som skulle vært gjort i 2019 og som vil påvirke de frie avsetningene. De korrigerte frie avsetningene vil være negative med omtrent 1 mill. kr.

For 2020 har instituttet fått tildelt ei ramme på 28,33 mill. kr. Bemanningsplanen og uttrekk utgjør 28,54 mill. kr. Uttrekket utgjør 101 % av tildelt ramme. Dette gir et negativt driftsbudsjett på 0,21 mill. kr. For 2020 har de budsjettert med driftskostnader på omtrent 3,1 mill. kr, og det samla merforbruket blir på 3,3 mill. kr og de frie avsetningene vil reduseres tilsvarende.

Instituttet har høye lønnskostnader som alene utgjør et merforbruk for instituttet. For å komme i balanse på lengre sikt må instituttet se på muligheter for å redusere lønnskostnadene. AHR har lite avsetninger knyttet til øremerka tiltak, og det er derfor ikke mye å hente på å frigjøre midler.

Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)

ISV hadde frem til og med 2015 en årlig økning i avsetninger. De samla avsetningene ved utgangen av 2015 var på 4,5 mill. kr. En rekke tiltak har vært satt i verk for å få dem redusert og vi ser fra og med 2016 at forbruket har økt og avsetningene er redusert. Endringer ISV har stått ovenfor de siste årene er fusjon med IAS og overføring av reiseliv til IRN. Fra 2017 gikk de inn i ordningen om felles lønnsbudsjett.



Historisk har ISV hatt et merforbruk. Drifts- og lønnskostnader til sammen har vært større enn tildelt ramme de siste fem årene.

I 2017 fusjonerte instituttet med IAS. Fusjonen forklarer økning i tildelt ramme og kostnader. Ved splitting av IAS mellom ISV og AHR ble basistildelingen fordelt etter en fordelingsnøkkel på antall stillinger. ISV fikk overført 8,75 stillinger av 14,75 stillinger. Dette utgjør 59 % av gamle IAS sin basistildeling og det utgjorde 6,1 mill. kr i økt basis for ISV i 2017. Det er ikke hensyntatt hva slags type stillinger som er overført. I samme periode ser vi at lønnskostnadene har økt med 5 mill. kr (inkl. lønns- og prisvekst). Økningen i basis var altså større enn økningen i lønnskostnader.

Instituttet har hatt en særlig økning i lønnskostnadene. Fra 2016 til 2018 hadde instituttet en økning på 8,1 mill. kr. Noe forklares av stillingene som ble overført fra IAS. I samme periode ansatte instituttet to stillinger i forbindelse med universitetets ARC-senter. Instituttet får kompensert for 2/3 del av stillingene, men må dekke resten innenfor instituttets rammer. Instituttet har en strategisk stilling tildelt av fakultetsstyret, hvor de får dekket startfinansiering de fire første årene. Stillingen ble besatt i august 2017. Fra august 2021 skal stillingen dekkes innenfor instituttets egne rammer.

Driftskostnadene har økt fra 4,4 mill. kr i 2015 til 6 mill. kr i 2019.

2020:

<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	9 519 089
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-2 042 439
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	-2 400 000
= Total Saldo overført fra 2019	5 076 650

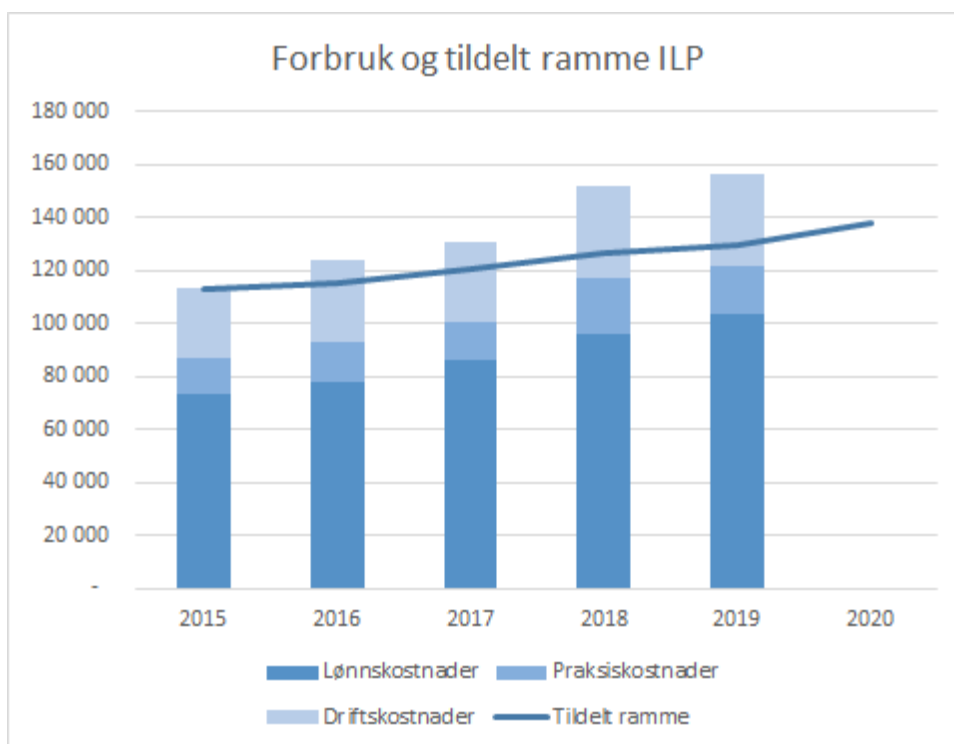
Instituttets frie avsetninger er negative ved utgangen av 2019, men de har fortsatt positive avsetninger knyttet til øremerka tiltak. En grundig gjennomgang av regnskapet har avdekket føringer som skulle vært gjort i 2019 og som påvirker de frie avsetningene. De korrigerte frie avsetningene for 2019 vil nå være negative med 7,9 mill. kr.

For 2020 har instituttet fått tildelt ei ramme på 39,04 mill. kr. Bemanningsplanen og uttrekk utgjør 34,1 mill. kr. Uttrekket utgjør 87% av tildelt ramme. De har da 4,94 mill. kr gjenstående til drift. For 2020 har de budsjettert med driftskostnader på omtrent 7 mill. kr. De har budsjettert med en økning i driftskostnader fra 6 mill. kr i 2019. Dette vil samlet sett gi et merforbruk på 2 mill. kr og frie avsetninger vil bli redusert tilsvarende.

For å komme i balanse på lengre sikt må instituttet se på muligheter for å redusere lønnskostnadene. Instituttet har 2 mill. kr i avsetninger på øremerka tiltak og vi er i dialog med instituttet for å se om det er midler som kan frigjøres. Instituttet har historisk hatt høye kostnader til annuum. Ubrukte annuumsmidler har tidligere år blitt overført til neste år slik at de ansatte har kunne “spart opp” annuumsmidler. Instituttet bør vurdere muligheten for å redusere annuum for å få ned driftskostnadene.

Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP)

ILP var fram mot 2017 i en situasjon med store positive avsetninger, både når det gjaldt frie avsetninger og avsetninger knyttet til øremerkede midler. Som et ledd i fakultetets oppfordring om å redusere avsetningene ble det blant annet omdisponert midler av frie avsetninger til fire nye rekrutteringsstillinger. De to siste årene er situasjonen drastisk endret, og instituttet har hatt store merforbruk på sitt ordinære driftsbudsjett, slik vi ser av grafen nedenfor. Dette har resultert i store negative frie avsetninger samtidig som øremerkede avsetninger også er redusert.



Selv om tildelt ramme til instituttet har økt gjennom hele perioden 2015-2019, har lønns- og driftskostnadene økt mer – og særlig de to siste årene. Dette kan dels forklares med store omlegginger i utdanningene sine ved innføring av 5-årig lærerutdanning og ny rammeplan for lektorutdanning 8-13 som har medført ekstra kostnader som ikke har blitt kompensert fullt ut. Det

gjelder både lønns- og praksiskostnader. Fakultetsledelsen er i dialog med universitetsledelsen for å finne en løsning på den manglende finansieringen.

Nasjonalt har det de senere årene vært satset tungt på kompetanseheving og etter-/videreutdanningstilbud (EVU) for lærere og barnehagelærere. Dette finansieres eksternt – en stor del direkte fra Utdanningsdirektoratet eller via fylkesmannen og kommunale/fylkeskommunale institusjoner. Instituttet har tilsatt i flere stillinger for å ta høyde for å kunne følge opp dette. ILP har også fått en rekke supplerende tildelinger fra departementet gitt til særskilte formål, eksempelvis rekruttering til lærerutdanningene, forkurs i matematikk for lærerstudenter, utvikling av partnerskap i lærerutdanning (universitetsskoler) osv. Alt dette gir en svært sammensatt økonomi som også gjør det svært utfordrende å planlegge ressursbruk og styre økonomien. De eksterne inntektene knyttet til EVU må ses i sammenheng med bevilgningsøkonomien, og det er viktig å gjøre avregninger mellom den eksterne økonomien og bevilgningsøkonomien for å få et mest mulig riktig bilde av situasjonen. Med begrensende ressurser på økonomisida de siste årene, har ikke fakultetet vært i stand til å følge dette opp på en tilfredsstillende måte, og dermed har man heller ikke hatt en god løpende oversikt over den samla instituttøkonomien i perioden.

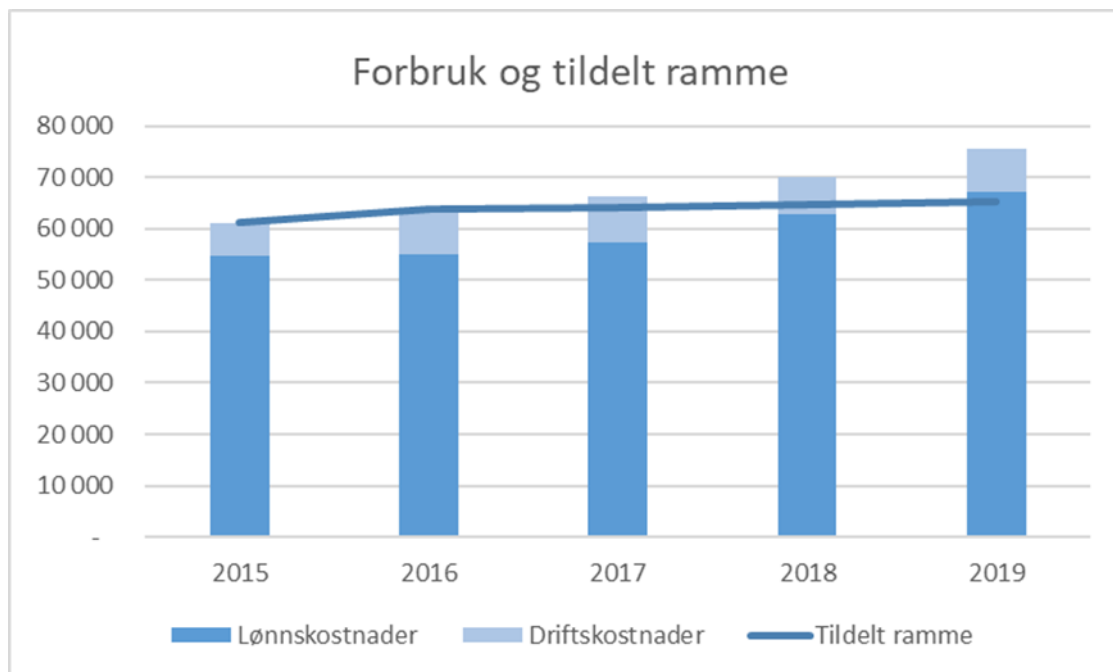
2020:

<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	28 265 489
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-6 336 525
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	-1 670 744
Saldooverføring fra 2019 "supplerende tildelinger"	-3 405 408
= Total Saldo overført fra 2019	16 852 812

ILP går inn i 2020 med store negative frie avsetninger. De reelle avsetningene er noe lavere enn det regnskapet gir uttrykk for. HSL-fakultetet er tildelt 6,150 mill. ekstra i 2019 til merkostnader ved lektorutdanninga 8-13 - der den største andelen skulle vært overført til ILP. Med denne og andre korrigeringer som gjelder regnskapet 2019, men ikke blir ført før i 2020, vil de frie avsetningene ligge på et reelt nivå i underkant på ca. - 20 mill. kr. Og selv om vi regner med et visst etterslep i regnskapsføring av kompensasjon av lønnskostnader fra eksterne økonomien knyttet til EVU, vil merforbruket fortsatt være høyt.

Budsjettramma for ILP for 2020 er på ca. 144 mill. kr. Instituttet vil bli en del av ordninga med felles lønnsbudsjett fra og med 2020. Den foreløpige bemanningsplanen for 2020 tilsvarer lønnskostnader på nærmere 138 mill. kr. Dersom en tar hensyn til refusjoner og dekning av lønnskostnader fra eksterne finansieringskilder, er lønnskostnadene for faste stillinger stipulert til rundt 120 mill. kr. Instituttet har selv stipulert et driftsresultat for 2020 på minst 20 mill. kr. Det må gjøres store grep for å endre situasjonen og unngå ytterligere akkumulering av negative avsetninger i årene framover. Instituttet har dette på dagsorden og har begynt å diskutere tiltak for å snu denne situasjonen.

Instituttet har hatt store positive avsetninger i lang tid. Etter sterke oppfordringer om å disponere avsetningene har disse fra 2017 hatt en jevn nedgang. Fra 2018 er de frie avsetningene på minussida.



ISK har hatt et økende forbruk siden 2015, samtidig som den tildelte rammen ikke har økt (kun lønns- og prisjustert). Vi ser at antall årsverk ikke har økt, men derimot har lønnsnivået økt. Fra 2017 til 2019 økte lønnskostnadene med omtrent 10 mill. kr, det utgjør en økning på 17%.

I 2016 utgjorde lønnskostnadene 86% av tildelt ramme, og totalt forbruk var tilnærmet lik tildelt ramme. I 2019 utgjorde lønnskostnadene 103% av den tildelte rammen. Totalt forbruk i 2019 utgjorde 115% av tildelt ramme, noe som gir et merforbruk på 10,1 mill. kr.

2020:

<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	11 831 374
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-10 082 944
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	2 063 246
= Total Saldo overført fra 2019	3 811 676

Ved inngangen til 2020 er det negative avsetninger på de frie midlene. Etter gjennomgangen av regnskapet og avsetningene har vi avdekket føringer som skulle vært gjort i 2019 og vil påvirke de frie avsetningene. De korrigerende frie avsetningene vil være negativ med omtrent 9,1 mill. kr.

I den siste tiden har det vært gjort et arbeid med å gjennomgå de øremerkede tiltakene, med tanke på å kunne frigjøre midler, og dette arbeidet fortsetter i 2020. Ved utgangen av 2019 har ISK på øremerkede tiltak positive avsetninger på 10,1 mill. kr, men av disse er 6,6 mill. kr bundet opp til å dekke internt finansierte rekrutteringsstillinger.

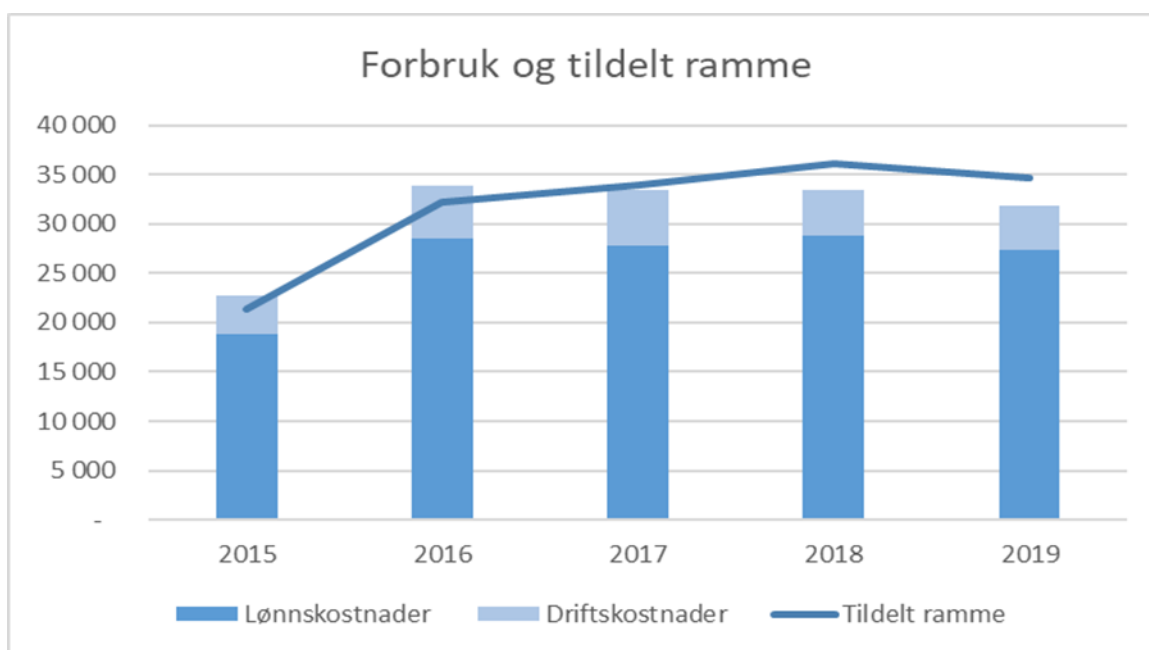
Tildelt ramme for 2020 er 67,3 mill. kr, og uttrekket til felles lønnsbudsjett er på 59,7 mill. kr. uttrekket utgjør 89% av tildelt ramme. Til drift gjenstår 7,7 mill. kr. Foreløpig har instituttet

budsjettert med driftskostnader på omtrent 15,3 mill. kr, noe som vil gi et merforbruk på 7,6 mill. kr. Dersom instituttet skal opprettholde det aktivitetsnivået de har hatt til nå vil de komme til å bruke dobbelt så mye som de har tilgjengelig til drift i år. De må vurdere om de kan redusere på aktiviteten for å komme nærmere budsjettbalanse. Dette arbeidet er igangsatt.

Selv om budsjettet ikke er ferdig utarbeidet kan vi konstatere at for 2020 vil de gå med overforbruk, men ikke hvor mye. Avsetningene vil dermed også bli ytterligere negative.

Institutt for barnevern og sosialt arbeid (IBS)

Fra 2015 har IBS opparbeidet seg positive avsetninger. I årene etter at instituttet ble en del av HSL-fakultetet har det vært flere faktorer som gjør at regnskapet ikke gir et helt korrekt bilde av de totale avsetningene per 1.1.2020. Dette kommer blant annet av interne regnskapsføringer som ikke er gjort. I tillegg har det tilkommet fakultetet to separate oppgjør i tilknytning til fusjonen som ikke



Instituttet har de siste årene hatt lavere lønns- og driftskostnader enn det de har fått i tildelt ramme. Lønnskostnadene utgjorde for 2019 79% av tildelt ramme, driftskostnadene utgjorde 13%. Den markante økningen fra 2015 til 2016 i både tildelt ramme og lønns- og driftskostnader kom som følge av fusjonen med Harstad.

Siden IBS ble en del av HSL i 2018 har det tilkommet fakultetet to separate oppgjør som følge av splittingen av det gamle Finnmarksfakultetet. I det første oppgjøret, som var en engangsutbetaling, ble saldoen fra IRS-fakultetet fordelt ut. Beløpet som skal gå til IBS er 2,8 mill. kr. Det andre oppgjøret var et sluttoppgjør som skal bli en del av basistildelingen. Økningen vil utgjøre omtrent 2,6 mill. kr. per år fra og med 2018.

2020:

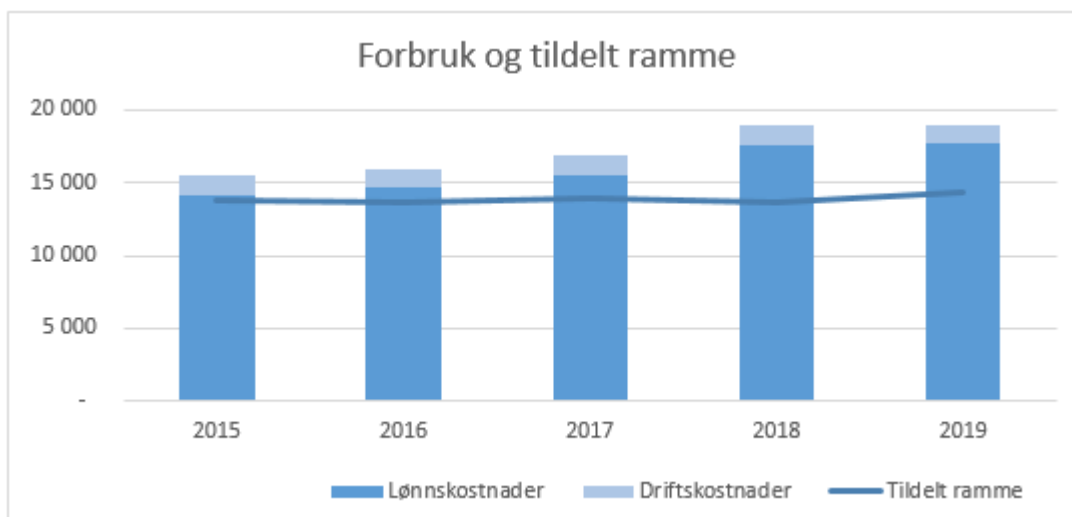
<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	-5 894 353
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-2 733 163
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	1 334 663
= Total Saldo overført fra 2019	-7 292 853

Ved inngangen til 2020 hadde de positive avsetninger på frie midler tilsvarende 5,9 mill. kr, men disse må ses mot den negative saldoen på interne rekrutteringsstillinger. Etter gjennomgangen av regnskapet og avsetningene har vi avdekket føringer som skulle vært gjort i 2019 og som påvirker de frie avsetningene.

Tildelt ramme for 2020 er på 33,1 mill. kr, før hensyntatt fordeling av oppgjør etter de ble en del av HSL-fakultetet. Etter fordeling av oppgjøret, vil den justerte tildelte rammen være på omtrent 35,7 mill. kr. Ut fra foreløpig bemanningsplan utgjør uttrekket til felles lønnsbudsjett 29,8 mill. kr. Uttrekket utgjør 84% av den tildelt rammen. De har 5,9 mill. kr igjen til drift. For 2020 har IBS budsjettet med et driftskostnader på 3,9 mill. kr. Det vil gi et overskudd for 2020 på 2,0 mill. kr, som gjør at de frie avsetningene vil øke ytterligere.

Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN)

Instituttet har hatt negative frie avsetninger de siste fem årene. De driftet med merforbruk før de ble en del av HSL. Da de ble en del av HSL i 2018 kom de inn med negative frie avsetninger på 3,1 mill. kr.



Tildelt ramme har vært på samme nivå fra 2015 til 2019. Da de ble en del av HSL i 2018 ble det gjort to sluttoppgjør, et oppgjør skulle være en del av basis og et oppgjør var en engangssum. Disse oppgjørene er ikke bokført ved utgangen av 2019. Basistildelingen vil øke med omtrent 1,4 mill. kr. pr år fra og med 2018. Det ble også gjort et sluttoppgjør som var en engangssum til instituttet. Beløpet til IRN er på 1,1 mill. kr. Dette påvirker ikke basis, men er en del av korrigeringen av de frie avsetningene vi kommer tilbake til i avsnittet under.

Ut ifra tabellen ser vi at instituttet har merforbruk alle årene. Dette gjaldt også før de ble en del av HSL i 2018. I 2016 utgjorde lønnskostnadene 1 mill. kr mer enn tildelt ramme, i 2017 utgjorde lønnskostnadene 2 mill. kr mer enn tildelt ramme. Ut ifra regnskapet ser vi at IRS-fakultetet overførte midler til instituttet i 2017 på 0,82 mill. kr. for å dekke opp deler av merforbruket i 2016.

Vi ser at lønnskostnadene øker en god del fra 2017 til 2018 da instituttet ble en del av HSL. Denne økningen forklares med at instituttet fikk innplassert en stilling fra IRS-fakultetet og denne stillingen har de fått dekning for, men vises ikke som en del av tildelt ramme i grafen ovenfor da oppgjøret ikke var bakt inn i basis enda.

Driftskostnadene har holdt seg stabil på 1,2 – 1,4 mill. kr de siste fem årene.

2020:

<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	11 881 463
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-481 761
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger interne"	
= Total Saldo overført fra 2019	11 399 702

Instituttet har negative avsetninger på 11,9 mill. kr ved utgangen av 2019. Etter gjennomgangen av regnskapet har vi avdekket føringer som skulle vært gjort i 2019 og som påvirker de frie avsetningene. Det er i hovedsak sluttoppgjøret etter splittingen av IRS-fakultetet som ikke er bokført ved utgangen av 2019. De korrigerte frie avsetningene for 2019 vil nå være negative med omtrent 6,2 mill. kr.

Tildelt ramme for 2020 er på 14,92 mill. kr, før hensyntatt fordeling av oppgjør etter at de ble en del av HSL. Ved fordeling av oppgjøret, vil instituttets tildelte ramme være på omtrent 16,4 mill. kr. IRN er med i ordningen om felles lønnsbudsjett fra og med 2020. Bemanningsplanen og uttrekk utgjør 18,17 mill. kr. Uttrekket utgjør 111 % av tildelt ramme. De har dermed et negativt driftsbudsjett på 1,8 mill. kr. For 2020 har de ikke satt opp et driftsbudsjett ennå. Driftskostnadene har holdt seg stabile de siste årene. Forutsatt at driftskostnadene er på samme nivå i 2020 som tidligere år vil de ha et merforbruk på omtrent 3 mill. kr og frie avsetninger bli redusert tilsvarende.

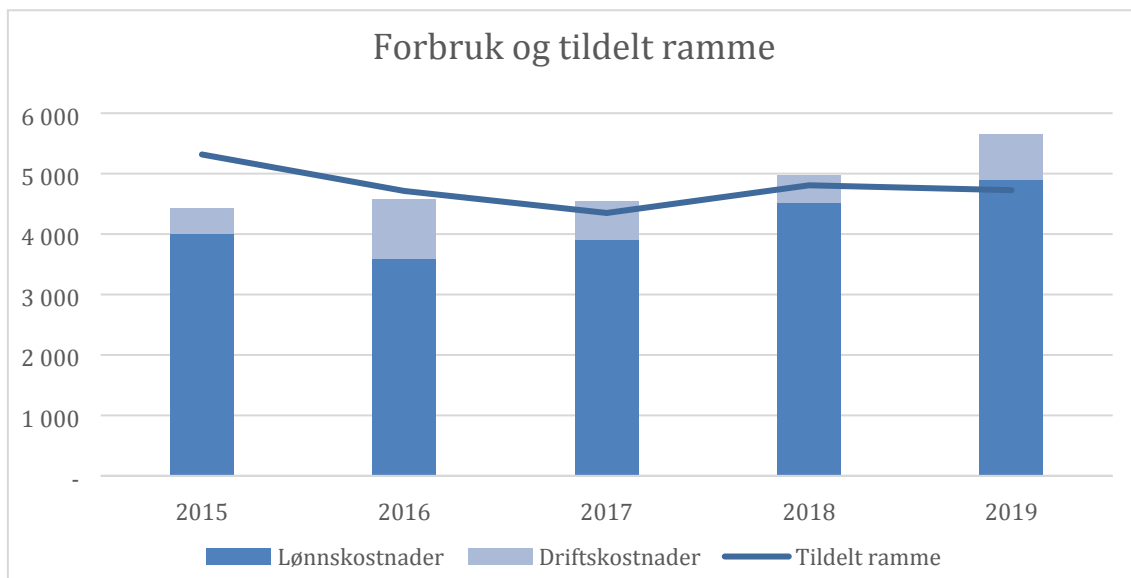
Instituttet har svært høye lønnskostnader som alene utgjør et merforbruk for instituttet. For at instituttet på lengre sikt skal komme i balanse må lønnskostnadene reduseres.

Som for IBS er det knyttet usikkerhet til avsetningene for IRN, og hva som er den reelle økonomiske situasjonen. Administrasjonen vil også her jobbe videre med å få kartlagt hvilke elementer som er innbakt i tildelt ramme til disse enhetene før og etter fusjonen, og hva som ligger i sluttoppgjøret fra det gamle fakultetet.

Senter for samiske studier (SESAM)

I 2015 hadde Sesam hatt flere år med mindreforbruk på driftsbudsjettet, selv om de hadde budsjettert med overforbruk. Hovedårsaken til at driftsbudsjettet likevel gikk med overskudd var tilførselen av dekningsbidrag og frikjøpsmidler fra eksterne prosjekter.

Avsetningene har de siste fem årene gått fra å være positive til negative. Sesam valgte i 2016 å bruke noe av den frie avsetningen til øremerkede midler og til tiltak knyttet til forsknings- og utviklingsarbeid. Sesam har i tillegg prioritert å bruke egne avsetninger til å forlenge koordinatorstillingen (Geni), slik at den skulle være sikret ut juni 2020.



Som vist på grafen så har Sesam hatt en nedgang i tildelt ramme fra 2015 til 2020. I 2015 hadde Sesam strategiske midler utover bevilgningen, mens i 2019 er de inkludert i basisbevilgningen. Ser vi bort fra lønns- og prisjustering, og hensyntar de strategiske midlene, vil nedgangen fra 2015 til 2019 være på 25%. Dette utgjør en nedgang på ca 1,4 mill. kr på 4 år. Samtidig som tildelt ramme reduseres, økes lønnskostnadene med 9%.

2020 :

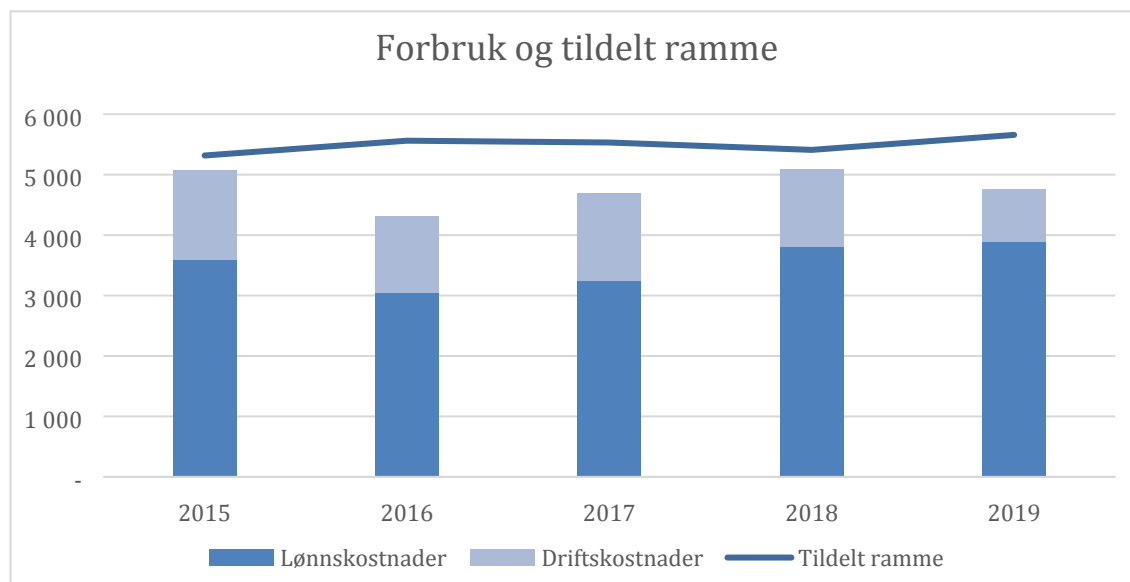
<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	2 104 479
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-2 224 593
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger pool"	728 101
= Total Saldo overført fra 2019	607 987

For 2020 er tildelt ramme på 4,9 mill. kr. Trekket til felles lønnsbudsjett utgjør 4,5 mill. kr. Uttrekket utgjør 91% av tildelingen for 2020. Til drift gjenstår det 0,44 mill. kr. Årsaken til at de nå har negative frie midler er en kombinasjon av økt bruk (til øremerkede midler og til tiltak knyttet til forsknings- og utviklingsarbeid), en nedgang i bevilgning samt en økning i lønns- og driftskostnader.

Selv om budsjettet ikke er ferdig utarbeidet ennå, kan vi konstatere at for 2020 vil SESAM gå med underskudd, og at avsetningene vil bli ytterligere negative. 91% av tildelingen går til lønn. I 2020 er det også budsjettert med driftskostnader som utgjør 21,6% av den totale tildelingen. Sesam vil gå gjennom de øremerka midlene og vurdere om noen av disse kan fristilles.

Senter for fredsstudier (CPS)

Senter for fredsstudier har i perioden før 2015 hatt et betydelig mindreforbruk. Avsetningene ved utgangen av 2015 var på 4,7 mill. kr, hvorav frie avsetninger utgjorde 1,8 mill. kr. Det ble derfor i 2016 besluttet å gjøre noen endringer på senteret og de satte av 3,3 mill. kr. til to postdoktorstillinger.



Senteret har hatt en jevn utvikling når det gjelder tildeling, lønnskostnader og driftskostnader. Beløpet som er trukket til felles lønnsbudsjett har vært høyere enn de reelle lønnskostnadene i 2016-2018. I 2019 er trekket til felles lønnsbudsjett redusert med ca 1,3 mill. kr.

2020:

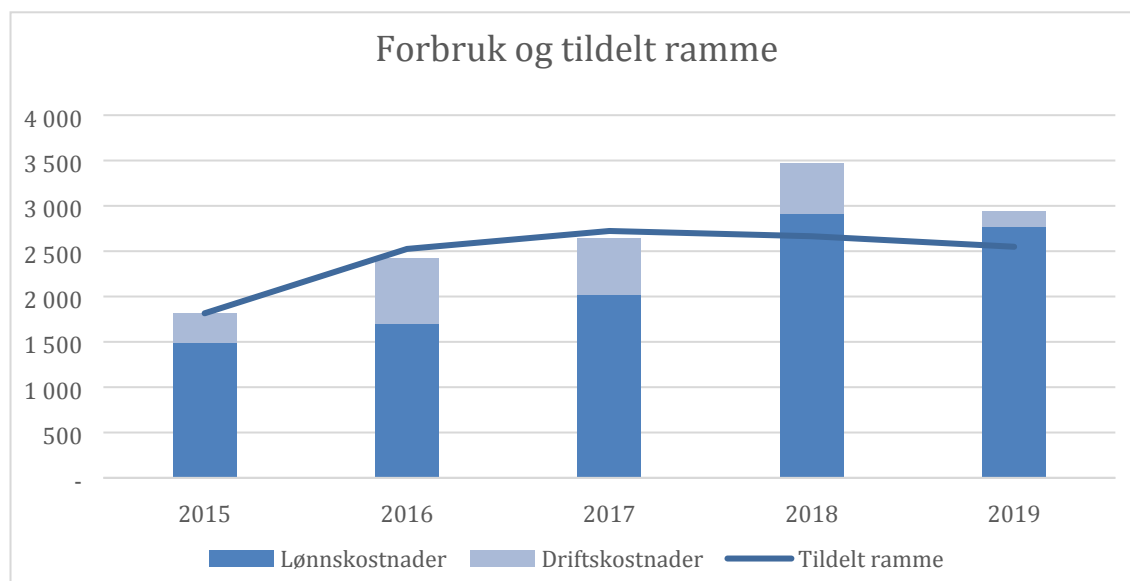
<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	-1 436 601
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-632 639
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger pool"	887 982
= Total Saldo overført fra 2019	-1 181 258

Tildelt ramme for 2020 er på 4,7 mill. kr. Uttrekket til felles lønnsbudsjett utgjør 58% i 2020. De har dermed et positivt driftsbudsjett på 1,6 mill. kr, og frie avsetninger ser ut til å øke i løpet av 2020. Budsjettet er i balanse på kort og lang sikt, det ansees derfor ikke som nødvendig å gjøre noen større endringer.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)

SKK er den minste enheten ved fakultetet og er i stor grad basisfinansiert. SKK har de siste fem årene hatt positiv avsetninger på de frie midlene. Dette til tross for at lønnskostnadene har økt, og tildelt ramme har blitt redusert. Dette skyldes blant annet at beløpet som er trukket inn til felles lønnsbudsjett har vært lavere enn lønnskostnadene. Felles lønnsbudsjett har i 2018 dekket 0,9

mill. kr av lønnsbudsjettet til SKK, og i 2019 dekket felles lønnsbudsjett 1,1 mill. kr av lønnsbudsjettet. Et lavt driftsbudsjett i 2019 gjør også at enheten øker sine positive avsetninger i 2020.



2020:

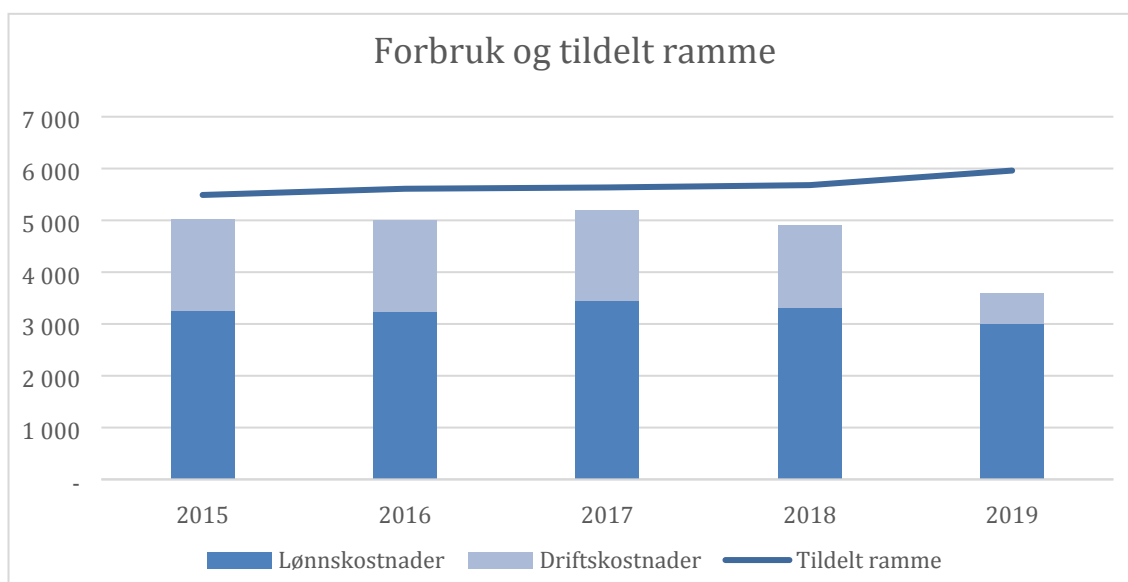
<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	-1 957 506
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	608 788
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger pool"	-658 711
= Total Saldo overført fra 2019	-2 007 429

I 2020 øker trekket til felles lønnsbudsjett med 1 mill. kr. Dette vil utgjøre en stor differanse for SKK. I 2020 har de budsjettet med en positiv avsetning på frie midler på 0,4 mill. kr.

Tildelingen for 2020 er på 2,6 mill. kr., mens trekket til felles lønnsbudsjett er på 2,8 mill. kr. Det vil si at 107 % av tildelt ramme i 2020 går til felles lønnsbudsjett. Det er tre ansatte på SKK, to professorer og en instituttleder, så det vil være utfordrende å redusere lønnsbudsjettet slik at det blir innenfor tildelt ramme. Senteret har negative avsetninger på øremerka tiltak, så er det heller ikke mulig å hente ut noe med å frigjøre midler. Senteret er i balanse på kort sikt, men for å opprettholde balansen på lang sikt må ramma til SKK, eller uttrekket til felles lønnsbudsjett, vurderes.

Barentsinstituttet (BAI)

Senteret har hatt store positive avsetninger i lang tid, men i 2016 ser vi at de totale avsetningene begynte å gå ned. Dette skyldes at fakultetet og BAI ble enige om å trekke inn avsetningene på til sammen 5 mill. kr til et felles formål, samtidig som senteret fikk tilsette i en ekstra faglig stilling. I 2016 var frie avsetninger 0,5 mill. kr, mens de i 2019 er økt til 4 mill. kr. Det er behov for å se om det uttrekket som er gjort senere år er i tråd med de forutsetningene som lå til grunn for den ekstra faglige stillingen som kom i 2016.



2020:

<u>Saldo overført fra 2019:</u>	
Saldooverføring fra 2019 "Frie midler"	-4 033 047
Saldooverføring fra 2019 "Øremerka midler"	-37 873
Saldooverføring fra 2019 "rekrutteringsstillinger pool"	-1 954 231
= Total Saldo overført fra 2019	-6 025 151

BAI har hatt stabile lønnskostnader over tid, samtidig har bevilgningen vært uendret (sett bort fra lønns- og prisjustering). Totalt går 72 % av tildeling fra 2020 til å dekke felles lønnsbudsjett. Senteret har fremdeles frie avsetninger, og det ansees derfor ikke som nødvendig å anbefale noen endringer på dette tidspunktet.

Oppsummering og videre oppfølging

Som gjennomgangen viser er det mange enheter som går inn i 2020 med til dels store negative frie avsetninger, og flere vil og måtte budsjettere med merforbruk på årets budsjett. Selv om det er heftet noe usikkerhet til de endelige tallene, endrer ikke det totalbildet, og fakultetet må forholde seg til en situasjon med betydelige overbudsjetteringer i 2020.

Fakultetsstyret har i forbindelse med budsjettfordelinga for 2020 bedt om at budsjettsaken for 2021 inkluderer en plan for å bringe inntekter og utgifter i balanse. Denne orienteringssaken kan ses på som starten på dette arbeidet, som vil måtte omfatte både fakultetsnivået og enhetene.

Lønnskostnadene er den store budsjettposten ved fakultetet, og som gir de største bindingene fram i tid. Det er derfor viktig å få på plass gode og langsiktige bemanningsplaner som er tilpasset de budsjetttrammene vi må forventes å operere innenfor de nærmeste årene. Arbeidet med å sette opp bemanningsplaner for hver enkelt enhet for 2020 er igangsatt, men arbeidet bør intensiveres og kunne ut i langsiktige bemanningsplaner med sikte på å redusere de totale lønnskostnadene. Dette må gjøres i dialog mellom fakultetsledelsen og instituttledelsen. Bemanningsplanene bør legges fram for fakultetsstyret ved budsjettbehandlinga for 2021. Fakultetsstyret vil også måtte vurdere om en ønsker å opprettholde den autonomien enhetene har i dag gjennom tildeling av økonomiske

rammer, eller om en i større grad ønsker å gå over til mer aktiv styring gjennom bemanningsplaner.

Selv om de frie avsetningene er på minussida, har fakultetet samlet sett fortsatt relativt store avsetninger knyttet til øremerkede midler. Disse er mer eller mindre bundet. Ett tiltak vil derfor være å gå systematisk gjennom disse med tanke på å kunne fristille/omdisponere midler som i realiteten ikke er bundne, eller der tiltakene likevel ikke blir gjennomført. Dette vil raskt kunne bidra å dekke inn for negative frie avsetninger og samtidig ytterligere redusere de totale avsetningene.

Over tid vil det også være aktuelt å vurdere budsjetttramma, og basisbudsjettet spesielt, for de enkelte enhetene. Det kan også være aktuelt å vurdere om felles lønnsbudsjett kan være et virkemiddel for å utjevne forskjeller mellom enhetene – for eksempel knyttet til lønnsnivå.

Det vil neppe være mulig å oppnå budsjettbalanse på kort sikt, det må jobbes med en langsiktig plan for dette. Her må alle enhetene bidra. Fakultetsstyret må også ta stilling til om hver enhet skal betraktes isolert, eller om omdisponeringer/omfordelinger innenfor fakultetets ramme kan være et aktuelt virkemiddel. Dette kan tenkes midlertidig, eller permanent.

Fakultetsledelsen vil også jobbe videre opp mot universitetsledelsen for å få styrket finanseringa for nye pålagte oppgaver som vi i dag mener er underfinansierte (eksempelvis fusjonen med Alta, finansieringen av ex.phil.-undervisningen og ny rammeplan for lektorutdanning a 8-13)

Avslutningsvis vil vi peke på at det i den situasjonen fakultetet er i nå er viktig å budsjettere nøkternt for å unngå større merforbruk. Det er samtidig viktig ikke umiddelbart å sette i verk drastiske tiltak for å kutte i kostnadene uten at det foreligger en gjennomtenkt plan for dette. Som regnskapet i sak FS 8/2020 viser oss, er de totale avsetningene nå på rundt 7 %. Vi risikerer at avsetninger utover dette ved utgangen av 2020 blir inndratt. For inneværende år skal vi være forsiktige, men ikke så forsiktige at vi akkumulerer ytterligere avsetninger.

Fokuset fremover vil være å jobbe med langsiktige planer, herunder bemanningsplanene, for å oppnå budsjettbalanse.

Sonni Olsen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur