

Rapport fra arbeidsgruppe for gjennomgang av økonomimodell

Medlemmer: Christian Hansen (fakultetsadministrasjonen, leder), Siv Andreassen (AMB), Inger Janne Johansen (HHT) og Tone Osnes (NFH).

Grappa har hatt sju møter i perioden september-november 2019.

Bakgrunn

Ledergrappa ved BFE hadde våren 2019 flere møter med fakultetets økonomimodell som tema. Det var enighet om at budsjettfordelingsmodellen bør legges om, slik at uttellingen for utdanning og forskning sidestilles, samt at netto dekningsbidrag skal inngå som indikator i bevilgningen til instituttene. Omleggingen skal samlet sett gi instituttene tilnærmelsesvis samme bevilgning som med dagens modell. Videre ønsket ledergrappa at også andre sider ved økonomimodellen gjennomgås, slik at man vektlegger måloppnåelse, økonomisk inntjening og kostnadseffektiv drift.

Fakultetsstyret ble orientert om arbeidet i juni, hvor det ble skissert en videre prosess utover høsten. Forslag til endringer i modellen legges frem for styret i møte 28. november.

Arbeidsgrappa ble oppnevnt av dekanen ved brev av 7. september. Grappa har følgende mandat:

- Se på kostnadsstrukturen ved instituttene; herunder forhold knyttet til ulike former for eksperimentell virksomhet, undervisning, doktorgradsutdanning, flercampusdrift.
- Vurdere en hensiktsmessig kostnadsfordeling mellom fakultet og institutter.
- Se på prinsipper for kostnadseffektiv drift.
- Vurdere de interne fordelingsmodellene ved instituttene; herunder bruk av incentiver, hvordan fordelingsmodellene kan understøtte instituttets strategi, fordeling av annuum, forholdet mellom individuelle annuum og gruppeannuum, sparing, forholdet mellom interne driftsmidler og eksterne prosjekter.

Grappas forståelse av mandatet

Fakultetsledelsens føringer for hovedtrekkene i budsjettfordelingsmodellen ligger fast. Grappa kan imidlertid påpeke konsekvenser av disse og foreslå avbøtende tiltak. For eksempel: Selv om den samlede bevilgningen til instituttene skal være omtrent som før, kan omleggingen slå skjevt ut for ett av instituttene. Grappa kan da se på andre mekanismer som demper konsekvensene, så lenge det ikke går på bekostning av de andre målene man prøver å oppnå ved modellen (kostnadseffektiv drift eller incentivene i den).

Endringer i kostnadsstrukturen kan dessuten motveies av endringer i skaleringen til instituttene.

Kostnadsstruktur ved instituttene

Grappa har gjennomgått de viktigste inntekts- og utgiftspostene for instituttene. Analysen omfatter kun ett år - 2018. Kostnadene kan variere fra ett år til annet, men analysen anses som nøyaktig nok til sitt formål. Samlet sett går ca. 40 % av budsjettet til ulike former for annuum. Andelen er en god

del lavere for HHT. Årsaken er uviss, men det er nærliggende å tro at lav forskningsaktivitet og lavere kostnader ved ikke-eksperimentell virksomhet, kan være årsakene.

Kostnadsfordeling fakultet–institutt

Gruppen har sett det som viktig å få til en hensiktsmessig kostnadsfordeling mellom fakultets- og instituttnivået. Målet med dette er ikke primært å regulere kostnadsnivået ved instituttene. Dette kan som nevnt reguleres ved å endre skaleringen i budsjettfordelingsmodellen.

Kostnadsfordelingen er snarere viktig av følgende årsaker:

- Brukerne av en tjeneste bør vite hva den koster, og vurdere behovet opp mot andre tjenester.
- Den som bærer kostnadene bør ha et incentiv til å se på mer rasjonelle og kostnadseffektive løsninger.
- Kostnaden bør være enkel å administrere og kontrollere.
- I noen tilfeller kan det være viktig med likebehandling.

Budsjettfordelingen til instituttene skal tjene flere hensyn, både være insentivfremmende og dekke et kostnadsbehov, i tillegg til at bevilgningen både består av resultatmidler og en basiskomponent. Det er derfor ikke slik at man vil finne en konkret bevilgning som dekker hver kostnad.

Doktorgrader/disputaskostnader

Instituttene mottar ca. 100 000 per disputas. Beløpet halveres dersom den nye modellen tas i bruk. Til hver disputas påløper kostnader til bedømmelse, reise, bevertning og opphold for komiteen, trykking av avhandling og til selve arrangementet. I tillegg skal deler av instituttets resultatmidler videreføres til hovedveileder som belønning. Resultatmidlene for doktorgrader vil etter den nye modellen ikke dekke de fulle kostnadene til instituttene. Det praktiske rundt disputasen håndteres i stor grad av en-to ansatte ved fakultetsadministrasjonen. Ordningen fungerer godt i dag, og gruppa ser ikke noen grunn til å endre den.

Kostnader til tokt/felt i forbindelse med undervisning

Ansatte som deltar i tokt eller felt knyttet til undervisning har etter nærmere regler krav på ulike godtgjørelser. For tokt gjelder det for å delta i skiftordning, på felt en ulempegodtgjørelse. I tillegg vil de i noen tilfeller ha krav på polartillegg og klestillegg. På tokt dekker vanligvis deltakerne en del variable kostnader, som kost/forpleining og nettforbindelse. På felt kjøpes dagligvarer som regel inn i fellesskap. AMB og NFH er av den oppfatning at tilleggene er en naturlig del av lønna til den enkelte, og at de derfor bør dekkes samme sted som lønnskostnadene belastes. I tillegg kommer at tilleggene i dag behandles av seksjon for fartøy og tekniske tjenester, og deretter belastes den enkelte enhet gjennom ompostering. Gruppa anbefaler at undervisningstokt belastes fakultetet. De øvrige utgiftene foreslås beholdt som i dag.

Studieplanfestede ekskursjoner.

Fakultetet har en egen post som dekker utgifter knyttet til ekskursjoner og praksis som er obligatorisk i henhold til studieplanene. Begrunnelsen for at denne posten har vært plassert sentralt, har vært en bekymring for at skiftende instituttøkonomi ville kunne gjøre dette til en salderingspost. Gruppen deler ikke den bekymringen, og tror at instituttene selv er i stand til å prioritere dette innenfor egen ramme. I tillegg gir dagens ordning dårlig kostnadskontroll og administrativ merbelastning, ved at de som attesterer på bilagene ikke vet hvilke emner som har krav til ekskursjon eller praksis. Det foreslås at instituttene selv får ansvar for posten.

Mastergradsreiser

Begrunnelsen her er den samme som for foregående. Studenter får dekket inntil 4000 kroner for datainnsamling eller bedriftsbesøk i tilknytning til masteroppgaven. I tillegg har NFH praksis for at de noen ganger "topper" tilskuddet med egne midler. Det foreslås å flytte kostnaden til instituttene. Instituttene bes påse likebehandling mellom studieprogrammene.

Mentorordninga

Nye undervisningsformer eller tilbud vil kunne påvirke kostnadene ved ulike studieprogram. Det er nå innført en mentorordning ved alle tre institutter. Ordninga har inntil nå vært finansiert gjennom SAKS-midler (KDs midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåing). Gruppen mener at posten bør ligge ved instituttene, men at man må være innforstått med at dette er en merutgift som vil komme.

Utstyr

Representantene for AMB og NFH tar opp utstyr til undervisningslaber og forskning. Gruppen er enig om at spørsmålet hører hjemme i LTU-utvalget, og ved evaluering av utstyrsutvalget. Temaet berøres derfor ikke videre.

Studietilbud med spesiell kostnadsstruktur

Enkelte studietilbud har spesielle typer kostnader i forhold til andre. Det gjelder for eksempel Travel and Tourist Management ved HHT Harstad (lyses ikke ut i 2019), hvor partnerne i Russland og Finland fakturerer UiT for sine andeler av undervisninga. Andre studier kan ha en stor andel innleide forelesere til å ta enkeltforelesninger eller spesielle tema. Dette gjelder særlig, men ikke bare, emner ved HHT.

Mens fakultetet har ansvar for fastlønnsbudsjettet (og herunder innleide forelesere i bistillinger) må instituttene selv dekke annen arbeidskraft. Det foreslås at fakultetene i særlige tilfeller hvor det ikke er formålstjenlig å ansette, kan gi instituttene en sum til kjøp av undervisning.

Lønnsmidler til EVU, internasjonalisering, eksterne undervisningsoppdrag m.v.

Instituttene ønsker muligheten for å sette inn vikarer eller time-/hjelpelærere ved kortvarige undervisningsoppdrag, som for eksempel etter- og videreutdanningskurs. Dette bør være uproblematisk ettersom det skal ligge lønnsmidler i finansieringen av kursene. Det bør også

diskuteres hvordan/om den enkelte ansatte bør premieres. Slike oppdrag må i alle fall ikke være av en slik størrelse at det utløser behov for nye stillinger. Det samme gjelder undervisningsoppdrag ved andre enheter ved UiT eller eksterne småoppdrag.

Klimalaboratoriet

AMB mottar et årlig tilskudd på 200 000 for drift av Klimalaboratoriet på Holt. Tilskuddet er en videreføring av ordningen da anlegget tilhørte daværende Mat.-nat.fak., og bryter med BFEs budsjettfordelingsmodell. Ordningen bør vurderes opp mot instituttets generelle budsjettamme.

Annuum

Alle instituttene har individuelle annuum for vitenskapelig ansatte, HHT i tillegg for administrative. HHT er i en prosess med å kanalisere mer av driftsmidlene til faggruppene, som tildeler midler til den enkelte etter behov. Dette gjelder særlig for de ytre campusene. Alle instituttene bevilger midler til fag-/forskningsgruppene. Disse kommer i tillegg til de individuelle. Spesielt belønning for publiseringspoeng overføres gruppene, ettersom UiT ved undertegning av DORA-erklæringen ikke kan tildele disse individuelt.

Hensikten med annuumsmidler er todelt. For den første skal den enkelte ha noe midler til å opprettholde basal faglig aktivitet. Det kan være kjøp av faglitteratur, deltakelse på faglige konferanser eller reiser, samt noe kjemikalier/rekvisita for eksperimentelle fag. I tillegg baseres annuum på oppnådde resultater, og skal fungere som et insentiv for å yte ekstra innsats.

Grappa synes diskusjonen rundt annuum er vanskelig, og at temaet er ganske betent. Det er ikke mulig si noe bastant om hvilken motiverende effekt ordningen har. NFH gir ingen basiskomponent. De som ikke har noen tellende produksjon kan få 5000 i annuum, men dette har bare skjedd én gang. Det er heller ikke mulig å si i hvilken grad annuumsmidler gjør den ansatte bedre i stand til å utføre jobben, sammenlignet med om instituttet behovsprøvde driftsmidler. Det ligger en viss besparelse i at instituttledelsen ikke er nødt til å behandle alle søknader/forespørsler fra de ansatte; på den annen side kunne slike avgjørelser vært tatt i faggruppa. Grappa anbefaler at de ansatte blir spurt om synet på annuum.

Både HHT og NFH fordeler i dag noe midler til gruppeannuum. Ved NFH er det gruppeleder som fordeler, men i samråd med medlemmene. Gruppeannuum benyttes en del til kostnader ved publikasjoner og i noen grad innleie av vit.ass. eller ekstrahjelp. HHT har fastsatt regler for bruk av gruppeannuum; blant annet at de kun skal brukes til faglig aktivitet. Gruppeannuum var opprinnelig tenkt i stedet for individuelle annuum. I praksis brukes det i dag en kombinasjon. Grappa er ikke samstemt på om individuelle annuum er hensiktsmessig. Hvert enkelt annuum er lite, likevel binder ordninga en stor del av fakultetets avsetninger. Det kan også tenkes at størrelsen på hvert enkelt annuum gjør at man ikke får den nytten man ville hatt, sammenlignet med om alt lå på gruppenivå. For eksempel er det vanskelig for enkeltansatte å leie inn ekstrahjelp, for dermed å kjøpe seg tid til faglig aktivitet.

Det er forskjeller mellom eksperimentell og ikke-eksperimentell virksomhet. Det er vanskelig å finne gode kriterier for resultatbasert annuum innen samfunnsfagene, spesielt på HHT med mange lektorer. Det er også grense for hvor mye annuumsmidler man trenger på samfunnsfaglig side. Innen realfagene vil det alltid være behov for kjemikalier og mindre utstyr.

Felles annuumsregler bør vurderes, også for gruppeannuum.

Stipendiater

Stipendiater har ofte særlige behov for annuumsmidler. De kan ha behov for å delta på doktorgradskurs (ofte så spesialiserte at de ikke tilbys i Tromsø eller i Norge) eller til å gjøre mindre forsøk eller undersøkelser i forbindelse med oppgaven. Det er et inntrykk at veileder/faggruppa i stor grad går inn og dekker noe av kostnadene. Det bør vurderes å øke satsene for stipendiater, særlig innen eksperimentelle fag.

Regler for bruk av annuum

Fakultetet bør se på praksis og retningslinjer for bruk av annuum. Retningslinjer må kunne la seg håndheve, samtidig kan det være en utfordring at noen tilpasser begrunnelsene. Eventuelle retningslinjer bør ta utgangspunkt i hensikten med å ha personlige driftsmidler. Særlig oppleves praksis for bevertning og servering problematisk.

Forholdet mellom FoU-termin og annuum

Det er en vanlig antakelse at ansatte sparer på annuum for å dra på FoU-termin. Når en ser på hvor mange som har oppsparte midler på annuum kan ikke denne påstanden være en fullgod forklaring. Alt for mange ansatte har betydelige beløp på annuum, også blant de som nylig har avviklet FoU-termin.

Om sparing til FoU-termin kan være en medvirkende årsak, kan man vurdere å øke støtten til utenlandsopphold, eventuelt kombinert med at ansatte ikke får bruke annuumsmidler.

Oppgjør av eksterne prosjekter

Det er et prinsipp at prosjektleder skal ansvarliggjøres for ressursbruken på prosjektene. Ved HHT og AMB må prosjektleder sannsynliggjøre hvorfor de har bruk for midler som ikke er benyttet ved prosjektslutt (for eksempel kostnader til publisering av resultater etter at prosjektet formelt er avsluttet), hvis ikke går hele over-/underskuddet til instituttet. HHT vurderer en delt løsning; hvis prosjektleder ikke kan sannsynliggjøre behov for restmidlene, fordeles de 50/50. NFH har fordeling 50/25/25 av overskudd (institutt/gruppe/prosjektleder). Instituttet har i enkelttilfeller dekket underskudd fullt ut. Rutinene for prosjektoppgjør bør gjennomgås, da dette ofte er opphav til misforståelser og uenighet. Alle avtaler mellom prosjektleder og administrasjon bør skriftliggjøres i form av e-post e.l.

Ved nedskalering til 17 % på forskningsindikatorene og innføring av netto DB, går en større del av resultatbevilgninga til den som formelt står som prosjektleder, selv om flere bidrar. Dette kan nødvendiggjøre en praksis for deling av belønningsmidlene mellom de som bidrar.

Mobilitet

Universitetet har fått økte mål for mobilitet blant studenter og ansatte. Studentutveksling inngår som resultatindikator, men på grunn av manglende datakvalitet har ikke den vært benyttet i BFEs interne fordeling. Fakultetet tar initiativ med sentraladministrasjonen for å se om dette er mulig.