

SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet	14.10.2020	

Føringar for budsjettarbeid 2021

Innstilling til vedtak:

1. Fakultetsstyret legger til grunn at grunnprinsippet om rammestyring videreføres og at arbeidet med flerårige bemanningsplaner og budsjettbalanse på sikt har prioritet.
2. Fakultetsstyret ber om at totalkostnadene for internhusleie innarbeides i ramma for felleskostnader for 2021.
3. Fakultetsstyret ber dekanen innarbeide årlige kostnader for de historiske rekrutteringsstillingene i budsjettamma til fakultetet i takt med de kommende utskiftingene av disse.
4. Basisbevilgninga til Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi økes med kr 550 000 fra og med 2021 for å kompensere for høyt lønnsnivå ved overføringen av fagmiljøet i arkeologi til instituttet.
5. Basisbevilgninga til Barentsinstituttet reduseres med kr 0,95 mill. som følge av endring i husleieordning i Kirkenes.
6. Fakultetsstyret ber dekanen være restriktiv med tanke på tilsetning i nye stillinger inntil langsiktige bemanningsplaner i tråd med påregnelige budsjettammer er på plass.

Bakgrunn

De siste årene har vi sett store endringer i økonomien til fakultetet. Det har vært satt i gang et omfattende kartleggingsarbeid for å skaffe en grundig oversikt over situasjonen. Det er lagt fram flere saker for fakultetsstyret gjennom året med presentasjon av den økonomiske situasjonen for fakultetet som helhet, og for de enkelte enheter. De siste årene har situasjonen endret seg fra store positive avsetninger, med behov for å iverksette tiltak for å redusere disse, til overbudsjettering og årlig merforbruk innenfor driftsbudsjettet. Akkumulerte avsetninger knyttet til øremerkede tiltak er fortsatt positive.

Ved fakultetsstyrets behandling av FS-sak 26/20 om «Videre oppfølging av økonomien ved HSL-fakultetet» ba fakultetsstyret om at det i forbindelse med budsjettfordelingen for 2021 blir lagt fram plan for hvordan budsjettet igjen skal komme i balanse. Til fakultetsstyrets seminar 21. september i år ble det lagt frem et diskusjonsnotat som omhandlet tema knyttet til hvordan å oppnå budsjettbalanse, og i tillegg sikre et visst strategisk handlingsrom på fakultetet.

Fakultetsstyret har også bedt om løpende orientering om den økonomiske utviklinga gjennom året. Dekanen legger derfor frem en egen sak for fakultetsstyret til dette møtet, som gir en økonomirapport for 2. tertial. Denne rapporteringen er et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å bedre økonomistyringa og jobbe mot budsjettbalanse. Et bærende prinsipp for økonomistyring ved fakultetet er rammestyring, hvor enhetene selv har ansvaret for å overholde og tilpasse aktiviteten etter gitte budsjetttrammer. Dekanen ønsker å understreke at enhetene fremover må fokusere mer på langsiktig økonomistyring og bruk av flerårige bemanningsplaner som ledd i dette.

Tildelingen til fakultetet har de siste årene vært preget av til dels store kutt i rammetildelingen, uten at det har medført en reduksjon i aktiviteten på fakultetet. Til nå har fakultetsstyret i stor grad prøvd å skjerme enhetene for de ulike reduksjonene i budsjetttrammen, og i stedet benyttet seg av tidligere års avsetninger og overbudsjetteringer. En slik tilnærming har også vært i tråd med styringssignaler og ønsker om en mer offensiv budsjettering som har vært gitt fra universitetsledelsens side. Samtidig har fakultetsstyret vært tydelige på at dette ikke er en holdbar situasjon, og har som nevnt bedt om at det blir lagt frem en plan for budsjettbalanse. Fakultetet har i dag en betydelig ubalanse i sin økonomi, og i tertialrapporten for andre tertial blir situasjonen betegnet som kritisk.

Arbeidet med å få et budsjett i balanse må ses i et langsiktig perspektiv. I denne saken vil dekanen beskrive økonomistyringen ved fakultetet generelt, samt diskutere hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for det videre budsjettarbeidet. I tillegg vil det bli lagt frem noen konkrete forslag til føringer for budsjettfordelingen for 2021. Denne og øvrige saker som er lagt frem for fakultetsstyret i år, samt dialogen fakultetet har med enhetene vil danne grunnlaget for den planen for budsjettbalanse dekanen vil legge frem i budsjettsaken for 2021.

Generelt om økonomistyringen ved fakultetet

UiTs økonomimodell, måten regnskapet føres på, 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 å bygge opp staben «Team økonomistyring». Teamet inkluderer i dag 5 medarbeidere, og gjør fakultetet bedre rustet i det videre arbeidet med å følge opp økonomien ved fakultetet. Innenfor teamet er det blant annet dedikert egne rådgivere som har ansvaret for hver sine enheter. Dette for å gjøre det enklere for kontorsjefer og andre å vite hvem de skal kontakte, samt for at rådgiverne skal få en dypere innsikt i enhetenes økonomi. I forbindelse med de årlige budsjettfordelingene gjøres det en gjennomgang av økonomien til de enkelte enhetene, hvor under- og overbudsjettering er ett av flere tema. Team økonomistyring har den økonomiske oppfølgingen av enhetene gjennom året. Fakultetsledelsen har gjennom året jevnlig dialog med enhetene, i tillegg til årlige dialogmøter der det er en mer overordnet gjennomgang av økonomi og sett opp mot strategiske prioriteringer.

Økonomistyringsteamet følger opp totaløkonomien og bidrar til å legge til rette for og bistår enhetene i deres oppfølging. Det vil bli jobbet videre med å få til gode oppfølgings-/rapporteringsrutiner som skal gjøre det enklere for enhetene å følge opp sin respektive økonomi. Samtidig har enhetene også et selvstendig ansvar for å følge opp egen økonomi. Alle på UiT har blant annet tilgang på vev-spørringer som gir en oversikt over økonomien til alle fakultetene. Man kan ved hjelp av dette verktøyet ta ut økonomirapporter både på avdelingsnivå, kontonivå og på prosjekt-/tiltaksnivå. I løpet av høsten vil dagens vev-spørringer bli faset ut mot økonomirapporter i et datavarehus. Dette gjør at vi får modernisert og bedret funksjonaliteten i spørringene, og kan få mer detaljerte opplysninger. Her er det for eksempel mulig å få informasjon helt ned på bilagsnivå, og man kan søke opp hvem som er prosjektledere for de ulike prosjektene. Vi har ikke fått dato for

når eksisterende vev-spøringer fases ut, men datavarehus er allerede tilgjengelig på intranett. Det jobbes med å lære opp egne brukere på team økonomistyring som skal stå for oppfølging og opplæring ut mot enhetene.

Gode bemanningsplaner er også er viktig redskap i arbeidet med budsjettplanlegging og styring av økonomien. Dette er et arbeid som instituttledelsen må ta ansvar for på sine respektive enheter.

Rammestyring og bemanningsplaner

Den ordinære bevilgningen til UiT er gitt over kapittel 260 post 50 i statsbudsjettet, og gis i hovedsak som frie midler til å løse samfunnsoppdraget. Det kan også forekomme øremerkinger fra KD innenfor samme kapittel/post. UiT fordeler bevilgningen videre til fakulteter og enheter, og velger også å øremerke noen midler. Eksempler på dette er stipendiat- og postdoktorstillingene som fordeles fra en felles pool, eller strategiske midler. En øremerking er i praksis en rammefordeling til en bestemt aktivitet.

Den ordinære bevilgningen deles i 3 kategorier: ordinær drift (prototype 10), interne øremerkinger (prototype 12) og øremerket av KD (prototype 13). Sistnevnte er primært stipendiat- og postdoktorstillinger. Interne øremerkinger gjøres enten av UiT, fakultet eller av enhet/institutt. Innenfor ordinær drift regnskapsfører vi også på tiltak (interne prosjekt), men disse kan mer forstås som kostnadsmerking. Også ved kostnadsmerkinger kan vi gi en budsjett-/kostnadsramme, men til forskjell fra interne øremerkinger overføres det ingen saldo på disse tiltakene til senere år.

Lønn for organiserte stillinger og noen type driftskostnader (f.eks. internhusleie) budsjetteres som hovedregel detaljert, og periodisert i de perioder kostnaden hører hjemme. Budsjettering av øvrige driftskostnader og variabel lønn følger ofte aktivitetsbasert budsjettering. Her er det lite fokus på detaljbudsjettering av aktivitet, vi budsjetterer ofte med en kostnadsramme, bruker generelle budsjettkonti, og periodiserer aktiviteten flatt. Budsjettformen fungerer godt for hver enkelt aktivitet, da rammestyringen er flyttet over til «aktivitetsleder» og fokuset er «hvor mye har jeg igjen». Denne formen for budsjettering skaper noen utfordringer på aggregert nivå, da vi ikke har noe hjelp i budsjettet til å si noe om når en aktivitet skal foregå eller hvor mye penger vi har tenkt å bruke.

Driftsmidler i form av annuum/insentiver, eller midler til faggrupper eller studieprogrammer, gis enten som øremerkede midler eller som kostnadsrammer, avhengig av om midlene er tenkt brukt kun i inneværende år, eller om de gis som flerårige midler. Fordelen ved bruk av ikke overførbare midler, er at ubrukte midler fra en aktivitet kan brukes til en annen aktivitet året etter. Ulempen er at man ikke kan planlegge aktiviteter i et flerårig perspektiv, og at man som følge dette kan få et unødvendig høyt forbruk hvis pengene «må» brukes opp.

Rammestyring har man på de midlene man får til ordinær drift, eller innenfor den rammen man har fått til en øremerket aktivitet. Diskusjonen rundt rammestyring handler derfor i stor grad om på hvilket nivå i organisasjonen rammestyring utøves og prioriteringene gjøres. Fordelen med en stor grad av delegering av midler til «aktivitetsledere» er at beslutningen rundt kostnadene gjøres av de som er tett på aktivitetene. Ulempen ved en for stor delegering, er at det vanskeliggjør nødvendige omdisponeringer og skaper lite fleksibilitet. Risikoen for merforbruk på aktiviteter ligger som oftest hos den enkelte resultatenhets og ikke nødvendigvis hos den som har tildelt midlene. Et mindreforbruk på en aktivitet gir rom for å inndra ubrukte midler og tilfaller ikke nødvendigvis resultatenheten.

Bemanningsplaner har vært trukket frem som et viktig verktøy i den strategiske styringen av enhetene ved fakultetet. Som et ledd i innføringen av felles lønnsbudsjett på fakultetet i 2016, var det nødvendig å systematisere utarbeidelsen av bemanningsplaner for hver enhet. De påfølgende årene ble ikke disse godt nok fulgt opp og bearbeidet slik meningen var. Fra budsjettåret 2020 har bemanningsplanene igjen fått fokus, og brukes nå aktivt på alle enhetene. Et mål er å bearbeide bemanningsplanene slik at samme bemanningsplan kan være like verdifull for enhetene, fakultetsstyret, fakultetsledelsen og administrasjonen.

Flerårig bemanningsplan vil gi et bilde av hvordan bemanningssituasjonen ser ut flere år fram i tid, og på den måten kan enhetene være i forkant både når det gjelder naturlige avganger og eventuell økning/nedgang i ressursbehov. Bemanningsplanen må også ses i sammenheng med studieporteføljen og oversikt over ressursbehov knyttet til dette, for at den skal gi mest mulig verdi.

Bemanningsplaner er viktige verktøy i økonomistyringen, og for de kommende årene vil de være en viktig brikke for å oppnå budsjettbalanse. Langsiktige bemanningsplaner som er i balanse med påregnelige budsjetttrammer vil være det viktigste grepet for å få på plass en troverdig plan for fakultetet som helhet. Det er nødvendig at arbeidet med bemanningsplanene intensiveres i tida fram mot fordelingen av 2021-budsjettet.

Basert på tilbakemeldinger fra fakultetsstyret og enhetene legger dekanen til grunn at rammestyring fortsatt skal være det rådende grunnprinsippet for økonomistyringen ved fakultetet - og at de enkelte budsjettenehetene i budsjettssammenheng er autonome og selv har de beste forutsetninger for å avgjøre hvordan tildelt ramme best kan disponeres. Dette innebærer at bemanningsplanen må tilpasses budsjetttramma, og ikke omvendt. Enhetene har også selv ansvar for budsjettbalansen, og må ta konsekvensene av stort mer-/mindreforbruk. Ved opplagte skjevheter eller urimeligheter knyttet til tildelt ramme, vil det være mulig å løfte dette til et overordnet nivå, for å se om det finnes en løsning.

Føringer for budsjettfordelingen 2021

På bakgrunn av endrede finansieringsmodeller i sektoren og ved UiT, samt at HSL-fakultetet fra og med 2018 bestod av enheter som har benyttet ulike fordelingsmodeller i budsjettildelingen, ba fakultetsstyret i sak FS-12/2018 om at det skulle utarbeides forslag til ny budsjettfordelingsmodell for HSL-fakultetet. Det ble satt ned en egen arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide alternative forslag til modell. Modellen som arbeidsgruppen foreslo viderefører i stor grad prinsippene i universitetets sentrale budsjettfordelingsmodell. Hovedstrukturen følger oppsettet som er felles for de fleste modellene som benyttes i sektoren, med en basisdel, en resultatdel og en strategisk del (se vedlegg). Den er transparent sammenlignet med både UiTs modell og den nasjonale finansieringsmodellen, og henter grunnlagsdata fra samme kilde som departementet i fordelingen til institusjonene i sektoren (DBH). Budsjettfordelingsmodellen ble vedtatt av fakultetsstyret 26.oktober 2018 i FS 36/2018, og ble innført på HSL-fakultetet fra og med budsjettåret 2019.

Rammefinansiering og rammestyring er et av de bærende prinsippene i universitetets sentrale fordelingsmodell, og har blitt videreført ned på fakultetene og enhetene gjennom den interne budsjettfordelingsmodellen. Enhetene har selv ansvaret for egen økonomi, og må ved hjelp av god økonomistyring og langtidsplaner budsjettere i balanse. Samtidig har det i fakultetets 10-årige historie vært praksis for å gi bistand for å avhjelpe i situasjoner hvor «urimelige» merforbruk har oppstått. Justeringene har vært gjort i form av engangstilskudd og/eller økte basisbudsjett. En forutsetning for slik bistand er at enheten har kommet skjevt ut som følge av tidligere vedtak /uforutsette hendelser som har fått uheldige/utilsiktede konsekvenser.

Budsjettfordelingsmodellen består av følgende hovedelementer:

- a. Basisbudsjett og resultatmidler for instituttene/sentrene
- b. Egne strategiske midler satt av på fakultetsnivået
- c. Budsjett for institutt- og fakultetsadministrasjonen
- d. Budsjett for fellesutgifter

Fakultetets budsjettfordelingsmodell er relativt nylig innført, og dekanen forutsetter at hovedprinsippene i modellen videreføres. Nedenfor vil enkeltelementer i modellen bli diskutert nærmere, og det vil også bli gitt konkrete forslag/føringer knyttet til budsjettfordelingen for 2021.

Dekningsbidragsinntekter som en del av budsjettramma

For de eksterne prosjektene som er og forventes på fakultetet blir det hvert år stipulert et dekningsbidrag som legges som en inntekt i fakultetets budsjett. Begrunnelsen for å legge inn dekningsbidrag i de enkelte prosjektene ligger i at det skal gå til å dekke kostnader universitetet har til blant annet infrastruktur, bibliotek, administrasjon, IT-tjenester, kontor, rekvisita, utstyr etc. For å forenkle beregningen og redusere administrasjonen knyttet til dette, ligger det en generell sats på universitetet som er et beregnet snitt knyttet til årsverk for denne typen kostnader. Nytt av i år er at det for eksternt finansierte etter-/videreutdanningstilbud også er lagt inn en komponent for å dekke studentrelaterte indirekte kostnader, så som studieadministrasjon, IT-tjenester og bibliotek. Beregningen her er basert på studiepoeng og antall deltakere.

Størrelsen på summen fakultetet får inn varierer og avhenger av flere forhold. Både antall prosjekter, prosjektenes omfang og graden av egenfinansiering vil ha stor innvirkning på dekningsbidragsinntektene.

Eksterne prosjekter kan deles i to hovedgrupper, bidragsprosjekter og oppdragsprosjekter. I bidragsprosjektene forventes det at universitetet selv bidrar med egeninnsats, mens i oppdragsprosjektene skal oppdragsgiver dekke alle kostnadene fullt ut, også de indirekte. Egeninnsatsen ved HSL-fakultetet består i all hovedsak av indirekte kostnader eller vitenskapelig ansattes bruk av forskningstid i prosjektet. Egeninnsats fra fakultetets side (indirekte kostnader) skal godkjennes av dekanen, mens egeninnsats i form av arbeidsinnsats fra enhetene skal godkjennes av instituttleder.

I henhold til fakultetets interne budsjettfordelingsmodell legges de stipulerte dekningsbidragsinntekten inn i budsjettet til fakultetet, og øker dermed den tilgjengelige totalramma på fakultetet. Det bidrar på den måten også til alle enhetenes budsjettrammer. Det har til tider vært diskutert om en andel av dekningsbidraget bør tilfalle de respektive instituttene/sentrene. Årsaken til at HSL-fakultetet har valgt å ikke gjøre det, ligger hovedsakelig i ønsket om stabilitet for den enkelte enhet. På fakultetsnivå er dekningsbidragsinntektene rimelig stabile over år, men de kan fluktuere nokså betydelig på enhetsnivå. Det er også slik at de indirekte kostnadene dekkes på fakultetsnivå og ikke på de respektive enhetene. Dekanen ser ikke grunn til å endre på denne praksisen, og forutsetter at ordningen videreføres på samme måte i 2021 – slik at stipulerte dekningsbidragsinntekter blir en del av totalramma som skal fordeles.

For 2020 var det budsjettet med dekningsbidragsinntekter på 16 mill. kr. Så langt i år er det netto inntektsført ca. 14 mill. kr. Det er grunn til å tro at vi kan budsjettere noe høyere for 2021.

Justeringer i basisbevilgningen

Den generelle basisbevilgningen skal i hovedsak finansiere enhetenes grunnleggende drift og portefølje. Det er ulikheter mellom enhetene når det gjelder den generelle basisbevilgningens andel av samlet bevilgning. Dette skyldes blant annet ulikheter i type fag, bredde i studietilbud, spesielle tildelinger som for eksempel særbevilgning til utstyr/infrastruktur og grad av kapasitetsutnyttelse. Fordelingen av basisbevilgningen internt på fakultetet er også en videreføring av tidligere strategiske beslutninger som er gjort. Det vil ikke være rom for å foreta store omfordelinger av basisbevilgningen fra et år til neste, men noen ganger kan det være avgjørende å få gjort noen små endringer for å ha mulighet til å oppnå balanse på lang sikt.

Fakultetet har i sitt innspill til budsjettfordeling 2021 (FS-sak 13/20) søkt universitetsstyret om økt basisbevilgning knyttet til følgende tiltak:

- Økte husleiekostnader for det nye ILP-bygget
- Merkostnader ved etablering av nye ex.phil grupper (IFF)
- Basisfinansiering av studieplasser innenfor profesjonsfaget i lektorutdanningen (ILP)

Svar på søknaden vil bli gitt ved universitetsstyrets behandling av budsjettfordelingen for 2021 i slutten av oktober.

Under sak "Gjennomgang av økonomien ved enhetene HSL" (FS-sak 4/20) ble det beskrevet flere tiltak for at enhetene på lang sikt skal komme i balanse. Et av tiltakene som var nevnt i denne saken var å vurdere budsjetttramma til enhetene, og da basisbudsjettet spesielt. Konkret på dette tidspunktet ønsker dekanen å legge frem tre forslag til endringer internt. Dette gjelder basisendringer på Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR), Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) og Barentsinstituttet (BAI). Flere basisendringer vil bli vurdert fortløpende, men etter at vi har fått avklart statsbudsjettet og fått svar på innsendte innspill til universitetsstyret.

Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)

I FS sak 17/20 gikk vi gjennom den økonomiske status for alle enhetene. Ett forhold som ble påpekt og følges opp videre gjaldt organisasjonsendringen i 2017 hvor det tidligere Institutt for arkeologi og sosialantropologi ble fordelt mellom nåværende AHR og Institutt for samfunnsvitenskap (ISV). Ved splittingen mellom AHR og ISV ble basistildelingen fordelt etter antall stillinger. Som følge av ulikt innslag av toppstillingskompetanse, var ikke den relative fordelingen av lønnsbelastningen lik den relative fordelingen av antall stillinger. AHR fikk en relativt større andel med toppstillingskompetanse, og derav en relativt større andel av lønnskostnadene.

Ingen av de to skisserte måtene å fordele basis på som nevnt over er «feil», men i forbindelse med budsjettspalten i sak FS 40-2016 ble det argumentert for at lønnsbudsjettene burde justeres slik at enhetene ville være i stand til å dekke de reelle økningene i lønnsutgifter som følge av overføringen av nye vitenskapelige ansatte. Et slikt premiss er ikke fullt ut fulgt for AHRs vedkommende, og fakultetsstyret bør ta stilling til om dette skal kompenseres på noen måte.

For å finne frem til en eventuell justering, kan det tas utgangspunkt i de lønnskostnadene og den fordelingen som ble gjort i forbindelse med splitten. Lønnskostnadene som ble overført til AHR ved fusjonen utgjorde omtrent 5,3 mill. kr og de fikk økt basistildelingen med 4,2 mill. kr. Det var dekning for 79% av lønnskostnadene. For ISV sitt tilfelle utgjorde overførte lønnskostnader 6,8 mill. kr og instituttet fikk økt basistildelingen med 6,1 mill. kr. Det var dekning for 90 % av lønnskostnadene. Hvis AHR skulle fått dekning for lønnskostnadene på samme nivå som ISV fikk, skulle AHR hatt en økning i basistildeling på 4,75 mill. kr. Det er en differanse på kr 550 000 mot hva de faktisk fikk.

Dekanen mener det er rimelig at AHR kan justeres for å ta høyde for de lønnsdifferansene som var mellom de fagmiljøene som ble fordelt mellom ISV og AHR i 2017. Samtidig vil det være urimelig å justere for dette opp mot den tildelingen som ble gitt til ISV. Dekanen vil derfor gå inn for at en i forbindelse med budsjettfordelingen for 2021 justerer basisfordelingen til AHR, og finner inndekning for økningen i det samlede budsjettet for fakultetet. En kan videre vurdere om en slik justering bør ha tilbakevirkende kraft (for budsjettårene 2017-2020). En kan tilnærme seg dette på to måter. En måte er å gi en justering med virkning fra og med 2017 hvor en også tar hensyn til at innslaget av toppstillinger vil variere over tid, og at det også er en annen type forventning til blant annet ekstern finansiering knyttet til disse stillingene. En annen måte er å gi en justering med virkning fra og med 2021 som ligger noe høyere enn den første. Dekanen mener at det andre alternativet vil være det mest ryddige, og foreslår at basisbevilgningen til AHR endres med kr 550 000 (jf. beregning over) fra og med budsjettfordelingen for 2021.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)

SKK er den minste enheten ved HSL-fakultetet. De har i flere år hatt positive avsetninger, hvorav de frie avsetningene har utgjort den største andelen. Som omtalt i tidligere FS-saker, så har SKK fått en justering i bemanningsplanene som nå fører til at årets driftsbudsjett er negativt. Felles lønnstrekk for 2020 utgjør 107% av den tildelte rammen til SKK. Trekket til felles lønnsbudsjett har økt ca. 1 mill.kr. fra 2019 til 2020. Årsaken til endringen ligger i ekstern rekruttering av ny instituttleder, uten at det er tatt høyde for det faste tilsettingsforholdet til forhenværende

instituttleder. Dekanen vil gå inn for å justere dette i budsjettsaken som legges frem for styret i desember.

Barentsinstituttet (BAI)

BAI er lokalisert i Kirkenes, og har siden instituttet ble en del av Universitetet i Tromsø hatt husleiekostnadene inkludert i bevilgningen, og betalt direkte til huseier. I 2019 overtok Universitetet i Tromsø leieavtalen, og husleien på ca. 0,9 mill.kr. blir nå betalt sentralt og inngår i internhusleieordninga ved UiT. Etter en gjennomgang av økonomien til BAI, ser vi at husleien for 2019 ikke er trukket, noe som gjør at de frie avsetningene i 2019 er noe høyere enn tidligere år. Dette vil bli korrigert.

Med bakgrunn i at leieavtalen for BAI er endret, foreslår vi at basisbevilgningen til senteret i 2021 reduseres tilsvarende husleiekostnadene på 0,95 mill.kr. Dette vil være i tråd med ordningen slik den er ellers på fakultetet.

Videreføring av felles lønnsbudsjett

Felles lønnsbudsjett ble innført ved fakultetet i 2016 for de syv minste enhetene. I 2017 kom ISV med, og fra og med 2020 er alle enhetene med i ordningen. Dette er i tråd med anbefalingen fra arbeidsgruppen som så på fakultetets budsjettfordelingsmodell, og etter ønske fra enhetene selv.

Det er flere grunner til at ordningen ble innført. En viktig grunn var at fakultetet over år hadde akkumulert store avsetninger. Ved å samle avsetninger som følge av ledighet i stillinger, sykefravær og frikjøp på fakultetet vil man mer effektivt kunne disponere disse avsetningene enn tilfellet er ved avsetninger som oppstår ved de enkelte enhetene hver for seg. Tanken var også at økonomioppfølgingen ved enhetene skulle bli enklere. Ved å trekke ut lønnskostnadene blir omfanget av budsjettoppfølging ved enhetene begrenset til å gjelde driftskostnadene. Innføring av ordningen skulle bidra til økt fokus på bemanningsplaner og strategisk bemanningsplanlegging.

Det ble ved innføringen av sentralisert lønnsbudsjett lyst ut flere strategiske stillinger som følge av at en samlet sett hadde rom for det. Ordningen har bidratt til et større strategisk handlingsrom for fakultetet, og gitt flere faglige stillinger enn tilfellet ville ha vært uten denne ordningen.

Som et ledd i innføringen av felles lønnsbudsjett på fakultetet i 2016, ble det utarbeidet bemanningsplaner for hver enhet. Bemanningsplanene er i all hovedsak satt opp med utgangspunkt i de faste stillingene på enhetene. Midlertidig tilsatte er ikke inkludert i bemanningsplanen med mindre de vikarierer i faste-, eller vakante stillinger. Uttrekk av lønnsmidler fra enhetenes rammetildeling til felles lønnsbudsjett gjøres med utgangspunkt i de fastsatte bemanningsplanene. Det beregnes helårsvirkning av alle stillinger som er del av bemanningsplanen, også de som forventes tilsatt i løpet av året. For budsjettåret 2020 varierte størrelsen på trekket fra enhet til enhet, der de fleste hadde et trekk på mellom 87 - 100 % av tildelt ramme.

Lønnskostnadene belastes fortsatt på enhetene, og hvert tertial tilbakeføres de faktiske lønnskostnadene fra felles lønnsbudsjett tilbake til enhetene ut ifra stillingene i bemanningsplanen og eventuelle vikarer for disse. For noen enheter vil det være avvik mellom faktisk lønnskostnader de får tilbakeført og uttrekket av lønnsmidler. Dette kan skyldes vikarbruk ut over ekstern inndekning, ledighet i stillinger, sykefravær eller frikjøp.

Frikjøpsmidler godskrives felles lønnsbudsjett ettersom det er felles lønnsbudsjett som bærer lønnskostnadene for den som er frikjøpt. Der det er store frikjøp i prosjekter, vil eventuell vikar også dekkes av felles lønnsbudsjett. Men ikke alle frikjøp i prosjektene er så store at det er mulig å ta inn vikar. For enkelte enheter utgjør den totale potten til sammen mye i løpet av et år, og dette er midler som enhetene tidligere har fått som ren inntekt. For 2019 ble felles lønnsbudsjett godskrevet 4,7 mill. kr i netto frikjøpsmidler. Pr 2. tertial 2020 er netto frikjøpsmidler på 8,2 mill. kr. Det er naturlig at beløpet vil være en del høyere i 2020 da de store enhetene kom inn fra og med i år.

Enkelte enheter har hatt frikjøpsmidler som ren inntekt, og for dem kan det være et stort tap at ikke enheten godskrives, det gir heller ikke noe insitament til å øke andelen ekstern finansiering. I arbeidet med å forenkle felles lønnsbudsjett jobber vi med å finne mekanismer for å tilbakeføre blant annet frikjøpsmidler tilbake til enhetene for å bevare prinsippet om rammestyring.

En forutsetning for at felles lønnsbudsjett skulle innføres for alle var at ordningen skal være dynamisk og lett å administrere, gi en utvidet og forbedret bemanningsplan for enhetene, og ikke minst må den bevare rammestyring som prinsipp for enhetene. Ordningen har ikke fungert optimalt opp mot disse forutsetningene. En forutsetning for at den skal videreføres er at man forenkler ordningen og har en plan for hvordan prinsippet om rammestyring kan ivaretas. Økonomistyringsteamet vil jobbe videre med dette fram mot budsjettfordelingen 2021. Dekanen foreslår at det gjøres ei evaluering og vurdering i forkant av 2022 om videreføring av ordningen.

Bemanningsplanene og ledighet i stillinger

Som vi ser av sak til dagens møte som omhandler *Tertialrapport for HSL-fakultetet 2. tertial 2020* er økonomien ved HSL-fakultetet presset, og det er viktig å konkretisere mulige tiltak for å komme i balanse på sikt. Den største kostnaden ved fakultetet er lønnskostnadene. På kort sikt vurderer dekanen det slik at de samlede lønnskostnadene må reduseres for å kunne ha en mulighet til å komme i balanse, på lang sikt er det behov for en bedre kontroll med lønnskostnadene for å bevare balansen. Enhetene er bedt om å sette opp en flerårig bemanningsplan med tanke på å komme i balanse. På kort sikt kan et virkemiddel være å holde vakante stillinger ledige.

Målet er at alle enhetene skal komme i balanse på sikt og at stillinger på enhetene skal dekkes innenfor egen totalramme. De enhetene som har avsetninger og i dag drifter innenfor rammen, må også ha godkjenning for ansettelser i perioden, men om de kan vise til at stillingen kan og skal dekkes innenfor egen rammen vil det lettere la seg gjøre.

Alle nye stillinger godkjennes i dag av dekanen. På grunn av den økonomiske situasjonen til fakultetet anbefaler dekanen at man er mer restriktiv på hvilke stillinger det tilsettes i, og i større grad vurdere hvilke stillinger som er kritiske og må erstattes.

Underdekning internhusleiekostnader

Internhusleiemodellen er tidligere omtalt i sak FS 26/20 *Videre oppfølging av økonomien ved HSL-fakultetet* (ephorte 2019/1518). Universitetsstyret vedtok i sak 35-17 ny internhusleiemodell for UiT med virkning fra 2018. Etter den nye modellen er budsjettmidler tilsvarende 90 % av husleiekostnadene basert på arealomfang i 2018 lagt inn i basistildelingen til fakultet/enheter. De resterende 10 % må fakultetet selv finne dekning for. I 2020 utgjør dette et beløp på 4,654 mill.kr. I henhold til den interne budsjettfordelingsmodellen settes budsjett tilknyttet kostnader ved internhusleieordninga av på fakultetet. Så langt har underdekningen vært finansiert gjennom nedskrivning av avsetninger og overbudsjettering. Med de siste års utvikling i fakultetsøkonomien, og målsettingen om et budsjett i balanse, bør egenandelen heretter dekkes innenfor de årlige budsjetttrammene – enten ved at andre kostnader på fakultetsnivået tas ned, eller gjennom en styrking av tildelingen til felleskostnader.

Kutt som følge av avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE-reformen)

Som det også er gjort rede for i sak FS 26/20 *Videre oppfølging av økonomien ved HSL-fakultetet* har universitetene siden 2015 fått årlige kutt på 0,5 % - 0,8 % av bevilgningen som et ledd i ABE-reformen i statlig sektor. HSL-fakultetet har i perioden 2015-2020 hatt et samlet kutt på 16,233 mill. kr.

Universitetsstyret har vedtatt at innsparingstiltakene internt på UiT skal «omfatte det som er underlagt universitetsdirektørens virkeområde, og dermed den samlede administrative virksomheten, gjennomgående på alle nivåer». Det ble dermed forutsatt at innsparingene skulle tas ut i universitetets utgifter til ledelse og administrasjon som finansieres over eget grunnbudsjett. Ved HSL-fakultetet er i sin helhet budsjettet inn på fellesutgifter/fakultetsadministrasjonen, dels ved reduksjon i kostnader som følge av færre stillinger, og dels ved overbudsjettering. Det er nødvendig å få ned kostnadene ved administrasjonen ytterligere for å innfri kravene/kuttene knyttet til ABE-reformen.

Fakultetsstyret satte i møte 5. februar 2020 – i sak 5/20 Mandat for gjennomgang av administrasjonen ved HSL-fakultetet – ned ei arbeidsgruppe for å vurdere hvordan fakultetets samlede administrasjon kan videreutvikles for å sikre samhandling, kvalitet og funksjonalitet. I sitt forslag til en fremtidig organisering er gruppa bedt om blant annet å ta utgangspunkt i et ønske videre muligheter for innsparing og effektivisering. Når rapporten fra arbeidsgruppa foreligger, vil den ligge til grunn for den langsiktige bemanningsplanen for fakultetets samlede administrasjon.

Finansiering av historiske rekrutteringsstillinger

I 2019 ble rutinen for overføring av midler til rekrutteringsstillingene endret. Tidligere ble midlene overført umiddelbart etter at tildeling fra universitetsstyret var gjort. Etter den nye ordningen blir midlene overført to ganger i året, men ikke før det er tilsatt i stillingene. Formålet med endringen er å unngå oppbygging av avsetninger på fakultetene, og UiT får i tillegg et riktigere bilde av enhetenes avsetningsnivå. På virksomhetsnivå reduseres ikke avsetningsnivået knyttet til rekrutteringsstillingene – så lenge midlene ikke omdisponeres til andre formål av universitetsdirektøren.

HSL-fakultetet er tildelt forpliktelser til sju historiske rekrutteringsstillinger, det vil si stillinger som historisk har ligget på UiT, men for en lengre periode ikke ble brukt til formålet. De siste årene har det vært krav om at fakultetene må tilsette i stillingene fordi de regnes inn i antallet rekrutteringsstillinger som departementet opererer med. Hittil har fakultetet brukt av avsetninger til å finansiere disse stillingene. Når de generelle avsetningene går ned, og den nye finansieringsordninga for rekrutteringsstillinger medfører at det heller ikke akkumuleres store avsetninger knyttet til rekrutteringsstillinger, må fakultetet for framtiden medregne å sette av midler til finansiering av de historiske stillingene på anslagsvis 4,5 mill. kr. per år. Alle stillingene som er knyttet til ordningen er inne i finansieringsløp, og det vil ikke være behov for å sette av alle midlene for 2021. Dekanen foreslår at de historiske stillingene inkluderes i budsjettene fremover når ny finansieringsperiode starter for hver enkelt.

Oppsummering og videre anbefalinger

Økonomien til HSL-fakultetet har endret seg de siste årene fra positive frie avsetninger til negative frie avsetninger. Avsetningene på de øremerkede midlene er fremdeles positive. Det har i 2020 vært jobbet mye med økonomien på fakultetet, blant annet har team økonomistyring fått økt kapasitet, og det er lagt frem flere økonomirapporter. Det jobbes videre med å få gode oppfølgings-/rapporteringsrutiner for å gjøre det enklere for de respektive enhetene og følge opp sin egen økonomi. Tertialrapport etter ny mal legges frem i styremøtet i oktober.

I denne saken har vi samlet innspillene fra foregående rapporter, og begynt å se på hvordan vi kan styre fakultetet mot budsjettbalanse. For at fakultetet som helhet skal komme i balanse, må også hver enkelt enhet være omtrent i balanse. Med dette menes at de årlige resultatene til enhetene kan svinge mellom pluss og minus fra år til år, men over tid må alle enhetene vise at de kan drive i balanse. Et merforbruk et år, vil kunne forsvares hvis man ser at det dekkes inn på sikt. På samme

måte vil man også med store positive avsetninger kunne se på mulighetene for omdisponering. HSL-fakultetet er helt avhengig av å få bemanningsplanene og budsjettene til å fungere som styringsverktøy både på kort og lang sikt. For videre fremdrift legger dekanen til grunn at rammestyring videreføres til budsjettet for 2021, og at arbeidet med flerårige bemanningsplaner prioriteres.

For flere av enhetene kan det være vanskelig å oppnå årlig balanse på grunn av uforutsette endringer. Enhetene kan bli pålagt krav og endringer de ikke kan forutse, og som de ikke kan bestemme over selv. Fakultetet har tilfeller hvor endringer er pålagt, men hvor inntektene ikke alltid gjenspeiler merkostnaden. Disse situasjonene er krevende og det anbefales å diskutere videre hvordan man som fakultet ønsker å ivareta disse enhetene framover. Hittil har en hatt mulighet til å handtere disse utfordringene med bruk av avsetninger og overbudsjettering. Denne muligheten er nå borte. Dekanen vil i budsjettsaken for 2021 legge frem en plan for hvordan fakultetet i sum, men også hver enkelt enhet kan gå i balanse fremover. Anbefalingene som vil bli gitt vil være basert på sakene fakultetsstyret har vært presentert i år, samt dialog med de enkelte enhetene. I den grad en ser at enheter vanskelig vil kunne handtere akkumulerte merforbruk alene, vil det foreslås løsninger som går ut over den enkelte enhets ramme. Her vil dekanens prioritering i sine forslag til fakultetsstyret basere seg på hva som anses å være det beste for fakultetet som helhet.

Enhetene har tidligere vært skjermet for flere av kuttene i rammetildelingen ved at tidligere budsjettforslag har gått på overbudsjettering. De neste årene blir det enda viktigere å se på fakultetet som en helhet, og dekanen vil signalisere at det vil være behov for å videreføre endringer også ned på enhetsnivå. Arbeidet med å se på hvordan vi skal fortsette å forbedre og forenkle enkelte prosesser vil fortsette fremover mot budsjettfordelingssaken 2021.

For å komme i balanse må enten inntektene økes, eller kostnadene reduseres. Rapportene hittil har vist at den største budsjettposten ved HSL-fakultetet er lønnskostnadene, og denne binder også ressurser langt frem i tid. I tillegg til flerårige bemanningsplaner ønsker dekanen å være mer restriktiv på hvilke stillinger som blir erstattet. Enhetene må i større grad vurdere om stillingene er kritiske for videre drift.

Avslutningsvis ønsker dekanen å peke på tertialrapporten som nå legges frem for HSL-fakultetet. Den viser at de negative avsetningene på ordinær drift øker, samtidig som det står ubrukte øremerkede midler på både BEV og BOA. Det blir viktig fremover å få god kontroll på både hvilke forpliktelser vi har i de øremerkede midlene, samt hvilke muligheter og handlingsrom disse kan gi oss. Et tiltak for å komme i balanse kan være å hente en større andel finansiering av de ordinære driftskostnadene fra interne øremerkinger/øremerkede midler og BOA.

Sonni Olsen

dekan

—

Frode G. Larsen

fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

