
SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

Videre oppfølging av styrevedtak 2020 knyttet til den økonomiske situasjonen på HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak

1. Fakultetsstyret ber om at enheter med mindreforbruk på ordinær drift ved inngangen til 2021 ikke planlegger ny aktivitet knyttet til disse midlene. Frie midler som det ikke allerede er lagt en forpliktende plan for holdes tilbake.
2. Dekanen bes etter at resultatene fra andre tertial er klare legge frem egen sak hvor en gir en samlet vurdering av de akkumulerte mer- og mindreforbrukene ved enhetene, og eventuelt foreslår en omfordeling mellom enhetene. Det bes om at en i samme sak vurderer enhetenes besparelser og merkostnader knyttet til koronapandemien.
3. Dekanen bes gå i dialog med ledelsen ved Institutt for språk og kultur for å se på mulige tiltak for å bedre instituttets økonomi.
4. Fakultetsstyret ber om at det prioriteres å finne en løsning for den økonomiske situasjonen for Institutt for reiseliv og nordlige studier, og ber om å bli orientert om utviklingen i saken i kommende møter.
5. Kravet om budsjettbalanse for alle enheter ved fakultetet innen 2025 opprettholdes. Tiltak som bidrar til å unngå negative avsetninger i 2021 bes prioritert.
6. Fakultetsstyret ber dekanen legge frem en sak med vurdering og eventuell forslag til justering av basisfordelingen ved fakultetet i tråd med det som fremgår av saken

Innledning

I sak OS-5/2021 ble det informert om at tidligere styrevedtak i 2020 skulle følges videre opp i 2021, og det ble lagt opp en plan for hvordan vedtakene kunne følges opp. Fremdriften med dette arbeidet presenteres nå i denne saken.

Fakultetsstyrevedtakene i 2020 er et resultat av en større jobb som er gjort på fakultetet på økonomisiden. Arbeidet har foregått over flere år, og omhandler flere justeringer og nødvendige tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen og endre den negative økonomiske utviklingen på fakultetet. Det er derfor ønskelig at sittende fakultetsstyre, som har initiert flere av disse gjennomgangene og justeringene som omtales, også er de som konkluderer i disse sakene. Dekanen legger derfor opp til at nødvendige vedtak, så langt det er tilrådelig, vedtas innen utgangen av 2021.

Økonomien på HSL-fakultetet

Med bakgrunn i en negativ økonomisk utvikling på fakultetet, ba fakultetsstyret om at det jobbes videre med økonomistyringen på fakultetet, jf. tidligere FS-sak 33/20 *Budsjettfordeling 2021*. Det neste avsnittet vil derfor omhandle oppdatering rundt historikk/igangsatte tiltak, fakultetets økonomi i 2021, og fremtidsutsiktene.

1. Oppsummering av utviklingen på HSL-fakultetet

I perioden 2011-2016 hadde fakultetet en årlig vekst i avsetningene på rundt 20 mill. kr, og avsetningene lå ved utgangen av 2016 på over 140 mill. kr. Avsetningene var uforholdsmessig store, og de «frie» avsetningene (prototype 10) utgjorde en stor andel. Det ble derfor satt i verk en rekke tiltak både på fakultetsnivået og ved instituttene/enhetene for å få ned avsetningene. Eksempelvis ble felles lønnsbudsjett for vitenskapelige stillinger innført fra 2017, og det ble disponert avsetninger til en rekke strategiske tiltak og egenfinansierte stipendiat-/postdoktorstillinger. Samtidig har fakultetet opplevd stadige kutt i bevilgningene, blant annet gjennom regjeringas avbyråkratisering- og effektiviseringsreform, bortfall av faste strategiske tildelinger og innføring av ny internhusleieordning ved UiT. I perioden 2017-2020 ble fakultetets avsetninger kraftig redusert. Regnskapet for 2019 som var lagt fram for fakultetsstyret til møtet i mars 2020, viste at avsetningene ved utgangen av 2019 var redusert til rundt 30 mill. kr. Prototype 10-avsetningene var imidlertid negative – nærmere 30 mill. kr. Med bakgrunn i denne utviklingen har fakultetsstyret bedt om å bli orientert om utviklingen, blant annet gjennom tertialvise rapporteringer. Nedenfor er kommentert status for arbeidet med å gjennomføre tiltak for å følge opp og styrke fakultetets økonomi:

a) Rapportering av regnskapstall

Fakultetsstyret har gjennom deler av 2020 og videre inn i 2021 fått løpende økonomiske oppdateringer hvert tertial. Disse rapportene viser den økonomiske utviklingen både på fakultets- og enhetsnivå. Det er en fast syklus på rapporteringen hvert tertial og tertialrapporten kommer over en måned etter at perioden er ferdig. Det vil si at vi i praksis ikke forholder oss til oppdaterte tall. Det har vært diskutert om man skulle ha innført midtveis-rapporter, men tiltaket krever både omlegging av regnskapsføringen internt ved HSL-fakultetet, og at man er bevisst på å benytte og er lojal mot de strukturer som ligger i økonomimodellen til UiT. Noe av omleggingen vil være ressursbesparende for fakultetet (forenklet håndtering av felles lønnsbudsjett), mens hyppigere føringer av posteringene mellom bevilgningsøkonomien (BEV) og den eksternt finansierte økonomien (BOA) vil kunne kreve mer ressursbruk. Det er per første halvdel av 2021 ikke rapportert hyppigere enn hvert tertial. Dette med bakgrunn i at det kreves en omlegging av regnskapsføringen internt og det vil kreve en del ressurser som ikke har vært tilgjengelig til dette formålet så langt i år. En del av dette vil løses når vi går over til BOTT fra og med 2022, mens andre rutiner må utvikles i forkant. Fakultetet jobber videre med å få på plass jevnlig økonomirapportering.

b) Flerårig planlegging

I sak FS 32/20 *Føringer for budsjettarbeid 2021* besluttet fakultetsstyret å videreføre prinsippet om rammestyring. I dette ligger det at enhetene selv har ansvar for å overholde og tilpasse aktiviteten til egen budsjettamme. Bruk av flerårig budsjettering skal ikke bare gi en oversikt over kostnads- og inntektsutviklingen ved de enkelte enheter, men også gi mulighet til å kunne si noe om framtidige konsekvenser av nye aktiviteter og fange opp vesentlige endringer på et tidligere tidspunkt. En planleggingsramme gir et signal om den økonomiske dimensjoneringen av enhetene. Det gjør at man har en bevilgningsside man kan sammenligne kostnadsutviklingen mot, og man får da også en mulighet til å si noe om behov for annen framtidig finansiering (f.eks. nettobidrag fra BOA) eller et tidlig signal om å ta ned kostnadsnivået.

Fakultetet har i 2021 jobbet med å utarbeide flerårige bemanningsplaner. Med flerårige bemanningsplaner ønsker vi å være i forkant av bemanningsendringer som f.eks. naturlig avgang. Et slikt verktøy bør også kunne si noe om hvilke kapasiteter vi har innenfor de forskjellige fagområdene, og hvordan de utvikler seg over tid. Dette vil også være et viktig verktøy for de enheter hvor vi ser at det er behov for å ta ned kostnadsnivået. Bemanningsplanene er utarbeidet for å balansere aktivitetsnivået og rammen til enhetene. Lønnskostnadene er den største utgiften til samtlige institutt, og derfor en viktig faktor å ha kontroll på for å komme i budsjettbalanse på lang sikt. Det er i samarbeid med alle enhetene utarbeidet bemanningsplaner frem til 2025, disse blir nærmere omtalt senere i saken.

c) Budsjett som styringsverktøy

En forutsetning for at vi skal kunne bruke budsjett som styringsverktøy er at vi har gode nok budsjetter og kompetanse om budsjettarbeid. Budsjettene skal bidra til å identifisere områder som er egnet til å ta ned kostnadsnivået, uten at det får konsekvenser for kritisk virksomhet. Et av dilemmaene vi møter i budsjetteringsarbeidet er forholdet mellom å legge inn budsjetttrammer, som fungerer som rammestyring, og det å ha oversikt over faktisk kostnadsnivå. Noen av grepene som er gjort i første halvdel av 2021:

- Tettere dialog med enhetene
- Avstemt budsjett for fakultetet samlet
- Avstemt budsjett per prototype
- Opplæring i form av videopresentasjoner

Det jobbes med å sørge for at øremerkede midler har finansiering, ikke bare kostnader. I tillegg jobbes det videre med å etablere gode rutiner for å revidere/justere budsjett på alle BOA-prosjekt årlig. Det vil også gjøres en grundig budsjettgjennomgang av BOA-porteføljen i forkant av overgangen til BOTT.

d) Felles lønnsbudsjett

Ordningen har ikke fungert optimalt de siste årene, sett opp mot forutsetningen om at ordningen skal være dynamisk og lett å administrere. Som ledd i å forenkle administreringen av ordningen, og samtidig bevare prinsippet om rammestyring, har fakultetet fra og med 2021 endret måten ordningen administreres på. De største endringene er at instituttene nå blir godskrevet frikjøpsmidler og at vi har satt en maksgrense på 3 måneders ledighet i stillinger som trekkes inn til felles lønnsbudsjett.

e) Ompostering av utgifter

Enhetene har tidligere blitt oppfordret til å redusere avsetningene, noe som førte til at flere prosjekter på enhetsnivå ble igangsatt. Disse øremerkede tiltakene ble finansiert over enhetenes driftsbudsjett. Det siste året har det blitt jobbet med å føre disse kostnadene på de riktige tiltakene, noe som i realiteten har medført en ompostering fra prototype 12 til prototype 10.

f) Inntekter

Muligheten for å komme i budsjettbalanse ligger i enten å redusere kostnadene, øke inntektene, eller en kombinasjon av dette. Hovedinntekten til fakultetet er tildelt ramme (i form av basisbudsjett og resultatmidler) gjennom de årlige budsjettfordelingene. Men det finnes også andre måter å skaffe inntekt på:

- Søke midler over de strategiske fondene og andre utlysninger internt ved UiT
- Søke om store satsinger utenfor UiTs ramme
- Søke om eksterne midler til forsknings- og utdanningsaktivitet

Den eksternt finansierte aktiviteten bidrar til å styrke bevilgningsøkonomien i form av dekningsbidrag og lønnsrefusjoner for ansatte som er frikjøpt til å bidra med arbeidsinnsats i prosjekter, og bidrar også til å finansiere aktivitet som det ellers ikke ville vært rom for innenfor ordinær budsjettramme.

Fakultetet har hatt som mål å øke finansieringen innenfor andre inntektskilder. Dette har blant annet blitt fulgt opp med at fakultetet i 2021 søkte om 2 permanente tiltak inn mot budsjettfordelingen 2022, og det ble i tillegg levert inn 9 søknader til strategiske satsinger innenfor UiTs rammer.

2. Status årsbudsjett for 2021

Kunnskapsdepartementet har gitt nye retningslinjer for oppbygging og anvendelse av avsetninger ved universitet og høyskoler. Det er ingen øvre grense for hvor mye universitetet kan avsette til investeringer, men avsetninger til andre formål skal ikke overstige 5 %. For å kunne styre de samlede avsetningene ved UiT og avklare handlingsrommet for en felles investeringsplan, har universitetsdirektøren bedt om at fakultetene tilpasser årets aktivitetsnivå og budsjett for 2021. Behov for å budsjettere med merforbruk skal godkjennes av universitetsdirektøren. HSL-fakultetet har søkt om godkjenning av stipulert merforbruk på 18,5 mill. kr for 2021. I nylig mottatte svarbrev har universitetsdirektøren på generelt grunnlag kommet til at det ikke er forsvarlig å godkjenne omsøkt merforbruk ved enhetene. Universitetsdirektøren styrer mot å levere årsregnskapet for UiT uten negative avsetninger, og oppfordrer hvert fakultet til en kritisk gjennomgang av hva som kan utsettes av bevilgningsfinansierte prosjekter og anskaffelser. Fakultetene er med frist 16. august bedt om å gjennomgå og oppdatere gjeldende budsjett, slik at de samsvarer med realistiske planer, og ikke overskrider årets tildelte budsjettrammer.

På det tidspunktet dekanen sendte inn sak (ePhorte 2021/1222) til universitetsdirektøren "Søknad om godkjenning av merforbruk ved HSL-fak for 2021" var budsjettet ikke tilstrekkelig oppdatert i UBW. Dette er det flere fakultet som har hatt utfordringer med, noe som kommenteres særskilt i svaret fra universitetsdirektøren *"Til sammen er det bedt om godkjenning av et merforbruk på 97,8 mill. kr av KD-bevilgningen i 2021. Det gir en foreløpig prognose på over 100 mill. kr i negative avsetninger, samlet for UiT ved utgangen av 2021. De samlede budsjettene i økonomisystemet UBW viser imidlertid langt høyere merforbruk"*. HSL-fakultetet har i ettertid jobbet med budsjettet, og det vil i tertialrapporten som legges frem i juni-møtet redegjøres for hvilke justeringer som er gjort. Samlet budsjettert merforbruk er etter de siste endringene stipulert til 17,7 mill. kr.

Budsjettet for 2021 viser at det på prototype 10 er budsjettert med 3,5 mill. kr i mindreforbruk. Utfordringen med tanke på budsjettet for 2021 ligger i prototype 12 og prototype 13, disse prototypene er begge knyttet opp mot forpliktelser fra tidligere år. Dekanen er kjent med at det foreligger flere forpliktelser fra tidligere år som må følges opp, og med bakgrunn i dette har fakultetet lagt opp til en strategi om budsjettbalanse innen 2025. Dersom det budsjetterte kostnadsnivået skal tas ytterligere ned må vi i dialog med alle enhetene for å se på faktiske muligheter ved hver enkelt enhet, og hvilke konsekvenser dette får. Utfordringene enhetene står ovenfor vil bli presentert videre senere i saken.

3. Fremover

ABE-reformen ble innført i 2015 med totalt 180 mill. kroner i budsjettkutt for UH-sektoren. Kuttet ble fordelt på hver institusjon med 0,6 % av bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet (KD). ABE-reformen ble i 2015 opprinnelig innført for fire år, men har blitt videreført i statsbudsjettene også etter 2018 med årlige kutt på 0,5 - 0,7 % av grunnbevilgningen. Kuttet har vært fordelt internt ved UiT som rammekutt ved fakultet/enheter basert på det relative antallet teknisk/administrative stillinger ved enhetene. For HSL-fakultetet¹ utgjør det samlede kuttet for perioden 17,162 mill. kr.

¹ inkl. IBS og IRN fra 2018

Universitetsstyret behandlet i ekstraordinært styremøte i mai en sak om måltall for administrasjon og håndtering av ABE-reformen ved UiT. Det ble vedtatt å følge det samlede nivået for UiTs administrasjon videre opp, og fastsette måltall for de enkelte enhetene. Videre skal det utarbeides forslag og planer for bl.a. å ta ut mulige effektiviseringsgevinster som følge av pågående digitaliserings- og forbedringsarbeid, samt følge opp administrative kostnadsområder med potensial for effektivisering og redusert ressursbruk. Det ble også fastsatt ny nøkkel for eventuelle ABE-kutt i 2022 som går ut på at kuttene fordeles som rammekutt på generell basis, der fakultetenes andel er vektet dobbelt av de rene administrative enhetene. Fakultetene vil dermed måtte bære en større andel av eventuelle ABE-kutt enn tidligere. Det er foreløpig knyttet usikkerhet til framtidige ABE-kutt. Dette vil avhenge av hvilke beslutninger den nye Regjeringa gjør og resultatet av eventuelle nedskaleringer/besparelser internt ved UiT.

HSL-fakultetet er tildelt forpliktelser til sju (av i alt 38 ved UiT) historiske rekrutteringsstillinger. Det vil si stillinger som historisk har ligget ved UiT, men for en lengre periode ikke har blitt brukt til dette formålet. Disse stillingene har de siste årene dels vært finansiert ved at HSL-fakultetet/instituttene har brukt av avsetningene, og dels ved overbudsjettering. Universitetsstyret har i sak S2-21 bestemt at de historiske stillingene skal inkluderes i UiT-poolen etter hvert som finansieringsperioden utløper. Fakultetenes basisbevilgning vil bli kuttet det påfølgende året etter at finansieringsperioden utløper. For HSL-fakultetet betyr dette et samlet trekk i basisbudsjettet på 4-4,5 mill. kr over den neste femårsperioden.

Det er flere prosesser under arbeid innenfor økonomiområdet på HSL-fakultetet. Fakultetet er blant annet i dialog med universledelsen angående merforbruket som er knyttet opp til Institutt for reiseliv og nordlige studier.

Fakultetsstyret har besluttet, og fakultetet jobber for at alle enhetene skal være i balanse innen 2025. Det jobbes med langsiktig planlegging for å få dette til. Målet er satt til 2025 for at vi ikke skal måtte stoppe unødvendig mye aktivitet på enhetene, men aktiviteten må fremover i bedre grad tilpasses de økonomiske rammene enhetene har. Som tidligere nevnt har enhetene flerårige forpliktelser innenfor prototype 12 og 13, og de har også forpliktelser knyttet til studietilbud. Utfordringene fremover ligger blant annet i å ha en kritisk gjennomgang av hva som kan utsettes av bevilgningsfinansierte prosjekter og samtidig få en oversikt over de totale kostnadene på hver enkelt enhet. En omfordeling av midler internt på fakultetet kan også være et hjelpemiddel for å oppnå en økonomisk balanse.

Disponering av midler på HSL-fakultetet

Fakultetet har de siste årene vært gjennom flere store omskiftninger, noe som har gitt enhetene ulike økonomiske utfordringer. Enhetene er ulike både i størrelse, sammensetning og aktivitetsportefølje. Dette medfører at de også har ulike økonomiske utfordringer. Med bakgrunn i dette har dekanen i sak OS-5/2021 bedt alle enhetene om innspill. Enhetene har fått anledning til å begrunne sine mer- og mindreforbruk, samt å oppgi eventuelle særlige grunner for at de mener deres basistildeling burde justeres. Alle enhetene ble i tillegg bedt om å utarbeide flerårige bemanningsplaner i samarbeid med økonomirådgiverne på fakultetsnivå. Innspillene fra enhetene ligger vedlagt saken, men hovedpunktene vil bli presentert videre i saken i følgende rekkefølge:

- Mindreforbruk
- Merforbruk
- Bemanningsplaner
- Basisjusteringer

Mindreforbruk

Det er fire enheter ved HSL-fakultetet som ved inngangen til 2021 hadde et mindreforbruk på ordinær drift. Mindreforbruket måles på avsetningen ved inngangen til 2021, prototype 10. Enheter med mindreforbruk er:

- IBS: 8,0 mill. kr
- CPS: 2,6 mill. kr
- SKK: 1,1 mill. kr
- BAI: 2,8 mill. kr

Innspill fra enhetene

Institutt for barnevern og sosialt arbeid har de siste årene vært det instituttet som har hatt høyest positive avsetninger. De informerer om at de ikke har hatt full kontroll på den økonomiske biten de siste årene, og at de derfor har valgt å ikke utlyse ledige stillinger. Dette har medført at de har vært underbemannet over en periode. De ønsker å bruke midlene de har tilgjengelig på å bemanne opp instituttet, samt øke studiepoengproduksjonen på både bachelor- og masternivå. Det er også satt i gang et arbeid for å få flere studier nettbasert. De har de siste årene hatt økt rekruttering, og dersom ny barnevernslov blir vedtatt i juni vil dette innebære at alle som jobber med saksbehandling i barnevernet, og ansatte i barnevernsinstitusjoner, må ha master i barnevern/barnevernsarbeid innen 2032. Dette vil medføre økte kostnader for instituttet, men samtidig er det sannsynlig at KD vil tildele nye studieplasser til dette studiet.

Senter for fredsstudier sitt mindreforbruk i 2020 er i all hovedsak knyttet opp mot reduserte reise- og arrangementskostnader. Dette er utsatte kostnader som vil bli brukt når koronarestriksjonene oppheves. De har i tillegg behov for å dekke inn faglig koordinator i masterprogrammet for høsten 2022 og våren 2023. Beløpet er beregnet til 0,9 mill. kr. Ph.d-studenter har de siste 10 årene fungert som seminarledere og øvrig faglig støtte ved MPCT/CPS. Nå som pliktdelen (det fjerde året) faller bort, har CPS behov for en fast stilling i 50% i et år fra høsten 2022. Denne stillingen ønskes å gjøres permanent til en 100% stilling fra og med høsten 2023.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning hadde i 2020 et trekk til felles lønnsbudsjett på 107%, og satt igjen med minus 189.000 kr til å drifte senteret. I 2021 fikk SKK 500.000 kr ekstra som midlertidig endring i basis i forbindelse med utløpet av åremålet til tidligere instituttleder ved SKK. Uten denne endringen hadde ikke SKK kunne sette opp et budsjett i balanse isolert for 2021. De ønsker nå å bruke noen av de positive frie avsetningene til å forlenge en 20%-stilling, i første omgang ut året.

Barentsinstituttet har de siste årene hatt flere ekstraordinære hendelser som har ført til at de har akkumulert opp en positiv avsetning over flere år. De har hatt en periode uten instituttleder, noe som førte til anormal drift og usedvanlig lite aktivitet. Siden november 2020 har også en av de fire fast ansatte vært sykemeldt. Pandemien i 2020 og 2021 har gjort at mye planlagt aktivitet har blitt utsatt og avlyst. De forventer i år normal aktivitet og dermed normalt forbruk. Fremover ønsker de å benytte noe av midlene til å ansette en ph.d. eller en postdoktor.

Vurderinger

Det er utfordringer knyttet til å akkumulere for store positive avsetninger. På den ene siden gir det strategiske handlingsrom og muligheter til å sette i gang ny aktivitet. På den andre siden tyder det på at aktiviteten ikke står i forhold til inntektssiden, og konsekvensene kan da være inndragning av midler/avkortning av bevilgning.

Flere av enhetene har kommentert at de ønsker å bruke de frie avsetningene til nyansettelser. I utgangspunktet er dette ikke noe et akkumulert mindreforbruk skal brukes til, da bemanningsplanene skal være lagt i henhold til gjeldende aktivitet/rammer, og skal sees over et flerårig perspektiv. Dersom man bruker frie avsetninger (mindreforbruk) til å øke bemanningen,

og man ikke har rom for økt bemanning i det årlige budsjettet, så vil man innen kort tid begynne å opparbeide seg et merforbruk. Men ser enhetene at de har et stort mindreforbruk årlig, og at de har rom for økt bemanning innenfor sine rammer, så er dette innenfor de retningslinjene fakultetet styrer etter. Det enkelte institutt/senter er i budsjettsammenheng autonome og bestemmer selv hvordan tildelt ramme best kan disponeres. De har selv ansvar for budsjettbalansen, og må ta eventuelle konsekvenser av mer-/mindreforbruk. For at enhetene skal oppnå budsjettbalanse kreves det et langsiktig perspektiv, både i økonomistyringsøyemed og i arbeidet med bemanningsplanene. Dette innebærer også at bemanningsplanene må tilpasses budsjetttrammen, ikke omvendt. Med bakgrunn i dette mener dekanen at et eksisterende akkumulert mindreforbruk ikke skal brukes til økt bemanning på enhetsnivå.

Grenser for mindreforbruk

Med bakgrunn i de tilbakemeldingene vi har fått på årets budsjetter, og den økonomiske situasjonen som fakultetet er i, vurderer dekanen at deler av mindreforbruket enhetene hadde ved inngangen av 2021 bør holdes tilbake. Det må i et videre arbeid vurderes hvilke økonomiske forpliktelser disse fire enhetene har i år, og hva det må settes av midler til. Midler som det ikke allerede er lagt en forpliktende plan for bør etter dekanens vurdering holdes tilbake.

Dekanen ønsker ikke på dette tidspunktet å sette noen grenser for årlig mindreforbruk, men ønsker å vurdere slike grenser nærmere i forbindelse med opprettelse av flerårige budsjetter.

Merforbruk

Ved inngangen av 2021 var det kun 4 av 11 enheter på HSL-fakultetet som hadde positive frie avsetninger på prototype 10. For noen av enhetene på fakultetet har merforbruket begynt å bli så høyt at det kan oppleves vanskelig å handtere uten at dette får større innvirkninger på den ordinære driften. Dette var noe av bakgrunnen for at dekanen ønsket innspill fra alle enhetene. Alle innspillene ligger vedlagt saken.

Kort oppsummering av innspillene fra enhetene:

1) Korona

Året 2020 har vært preget av koronapandemien, noe som for IFF har medført merkostnader. De har vært nødt til å redusere størrelsene på seminargruppene sine, noe som igjen har medført en økning i antall seminargrupper og derav økt behov for lærere. IFF har derfor fått økte lønnskostnader og økte eksamensutgifter i 2020.

2) Studier

Noen institutt føler at det er høyt press på aktivitet i etter- og videreutdanningene, og at dette krever mye ressurser og utviklingsarbeid. Instituttene melder om at studiene er underfinansiert, dette gjelder også praksisplassene. En reduksjon i bemanningen vil kunne gjøre at de ikke klarer å ivareta dagens undervisning da enkelte områder allerede har lite ressurser. Å ta ut fagkompetanse må gjøres kvalifisert, og må da eventuelt kombineres med et kutt i studietilbudet, som igjen fører til kutt i resultattildelingen.

Enhetene melder også om at fagspesifikke emner pr. studieår har økt. Hos noen enheter er det snakk om en betydelig økning (nærmest dobling) de siste årene. Dette har medført en økning i det faste undervisningsbehovet, noe som ikke har vært mulig å dekke inn via den eksisterende bemanningen. De nye programmene har medført svært stor økning i oppgaver til studieadministrasjonen, men også økte utgiftene til ekstern sensur.

Det er også en ulik fordeling av undervisningsmengde per ansatt, og flere kan ha undervist mer enn normert undervisningstid. Det synes som at beslutninger om ansettelse i for liten grad har tatt i betraktning undervisningsbehovet i enkelte utdanninger. For å dekke underkapasiteten har

det vært nødvendig å dekke undervisningsbehov med midlertidig ansatte. I flere tilfeller har disse fått fast stilling på grunn av sterkt stillingsvern.

3) Økte lønnskostnader

Økte lønnskostnader trekkes frem som en av flere faktorer innenfor merforbruk. Det er en kobling her mellom økt lønn og felles lønnsbudsjett. Som omtalt tidligere er felles lønnsbudsjett endret nå i 2021. En annen faktor er at det i den siste tiden har vært økt fokus på forskning og etablering av forskningsmiljøer.

4) Uklarhet rundt økonomistyringen

Enhetene synes det over tid har vært vanskelig å ha full oversikt over økonomien, men tilbakemeldingene viser en bedring den siste perioden. Mangelen på tidligere årsberetninger og rapporter på enhetsnivå har gjort det vanskelig å finne årsakene til historiske budsjettavvik. Enhetene har også hatt inntekter i form av frikjøpsmidler ved tilslag på eksternfinansierte prosjekter. Disse har blant annet vært brukt til finansiering av vikarer, men man har ikke hatt kontroll på omfanget av disse midlene og hvordan de har blitt brukt.

5) Organisasjonsendringer

Budsjettjusteringer knyttet til organisasjonsendringer og fusjoner har bidratt til at noen enheter har fått et merforbruk. Dette gjelder spesielt for IRN. HSL-fakultetet er i dialog med universitetsledelsen om IRN, og har lagt frem en egen sak for universitetsledelsen, se vedlegg. Her er det et økonomisk oppgjør i 2013 og 2018 som har vanskeliggjort det økonomiske handlingsrommet til IRN. Realistisk sett har ikke IRN muligheten til å selv handtere det akkumulerte merforbruket som instituttet per dags dato har opparbeidet. Signalene gitt fra universitetsledelsen er at en løsning bør inkludere bidrag fra alle nivå i organisasjonen.

6) Oppfordret til å redusere avsetningene

Enhetene har tidligere blitt oppfordret til å redusere avsetningen, jf. avsnitt *Oppsummering av utviklingen på HSL-fakultetet*. Dette medførte blant annet at flere prosjekter ble igangsatt, og at det ble tildelt midler over til øremerkede midler (prototype 12). Nå har flere av disse tiltakene fått inntekter via strategiske fond, og arbeidet med å føre kostnadene på de riktige tiltakene er satt i gang. Flere av enhetene har tidligere også prioritert å omdisponere penger over til rekrutteringsstillinger, dette binder opp midler for en periode på 3-4 år.

Vurderinger

Flere enheter har fått positive ringvirkninger på økonomien etter koronaåret, mens andre enheter, som for eksempel IFF, har fått økte utgifter. Signalene fra universitetsledelsen er at hvert enkelt fakultet selv må vurdere de økonomiske ringvirkningene av koronapandemien. Etter dekanens mening bør en internt på fakultetet vurdere om en skal foreta interne omdisponeringer knyttet til koronabesparelser og –merkostnader. Dekanen vil legge opp til å legge en samlet vurdering frem for styret i løpet av høstsemesteret.

Flere av enhetene melder at økte lønnskostnader er en del av grunnen til deres akkumulerte merforbruk. Lønnskostnadene er enhetenes største utgiftspost og står for en betydelig del av alle enhetenes kostnader. Det som er verdt å merke seg er at flere enheter melder om økning i lønnskostnadene, uten at enhetenes totale tildeling (basis + resultat) øker i samme takt. Dersom de totale lønnskostnadene ikke står i forhold til rammetildelingen, vil enhetene over tid akkumulere seg opp et enda større merforbruk. Et sterkere fokus på flerårige bemanningsplaner, sammenkoblet med flerårige planer for aktivitet ved de ulike enhetene (særlig på utdanningssiden) vil bidra til å bedre situasjonen fremover.

Grenser for merforbruk

Det er i tidligere sak FS 32/20 *Føringer for budsjettarbeid* lagt føringer om at alle vakanser må vurderes hvorvidt de er kritiske og om de må erstattes. Det har den siste tiden vært en innstramming i forbindelse med utlysning av stillinger, og alle nye stillinger på fakultetet skal godkjennes av dekanen. Denne ordningen vil videreføres frem til alle har omforente bemanningsplaner, og kommende tilsetninger må være i tråd med disse.

Dekanen ønsker ikke nå å foreslå spesifikke årlige grenser for merforbruk på hver enhet, men ønsker å vurdere slike grenser nærmere i forbindelse med oppretting av flerårige budsjetter. I det videre arbeidet vil det være viktig å inkludere en vurdering av studieporteføljen opp mot budsjetttrammene. Alle enhetene skal forholde seg til rammestyring, og antallet fast ansatte skal forholde seg til en langsiktig påregnelig økonomisk ramme.

Bemanningsplaner

Over tid har bemanningsplaner vært trukket fram som et viktig verktøy i den strategiske styringen av enhetene ved fakultetet. Dersom de brukes på rett måte, vil de være et verdifullt styringsverktøy og en viktig brikke for å komme i balanse på sikt. Når bemanningsplanene gir et flerårig perspektiv, vil de bidra til økt forutsigbarhet. De vil gi et bilde av hvordan bemanningssituasjonen ser ut flere år fram i tid, og enheten kan dermed være i forkant både når det gjelder naturlige avganger og eventuell økning/nedgang i ressursbehov. Bemanningsplanene må også ses i sammenheng med planlagt studieportefølje og oversikt over ressursbehov knyttet til dette for at de skal gi mest mulig verdi. Alle enhetene ble bedt om å utarbeide flerårige bemanningsplaner innen 21. mai 2021.

Nedenfor følger en overordnet oversikt. I tabellene vises antall årsverk faste stillinger som er besatt i de ulike årene, fordelt på hhv. vitenskapelig- og administrativt ansatte. Estimert ramme er i hovedsak justert for forventet lønns- og prisvekst. For de enhetene det er forventet endring i produksjonstall er dette hensyntatt, og nærmere kommentert under respektive institutt/senter. Lønnskostnad fast ansatte består av sum lønnskostnad i de besatte stillingene. Midlertidig tilsatte, bistillinger, rekrutteringsstillinger osv. inngår ikke, men må dekkes av det som gjenstår til drift. Endring i % viser endringen i det som gjenstår til drift fra år til år. Mer detaljerte kommentarer følger under hver enhet.

Dekanen har fått inn følgende innspill fra enhetene:

Filosofi og førstesemesterstudier (IFF)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	19,8	21,3	22	22	22
Antall årsverk faste administrativt ansatte	1	1	1	1	1
Estimert ramme	20 323 000	20 953 013	21 644 462	22 402 019	23 074 079
Lønnskostnad faste ansatte	17 438 100	19 109 848	20 083 542	20 617 257	21 023 458
Gjenstår til drift	2 884 900	1 843 165	1 560 920	1 784 761	2 050 621
Endring i %		-36 %	-15 %	14 %	15 %

Instituttet har hatt en avgang i 2020 og to som går av med pensjon i løpet av 2021. Disse avgangene vil erstattes i løpet av 2022. Det er planlagt at instituttet vil være fullbemannet med totalt 23 årsverk fra og med 2023.

Instituttet har noen faste stillinger som er delvis frikjøpt. Dette vil gi en ekstra inntekt på omtrent 0,7 mill. kr i årene 2021-2025.

Fra og med 2021 fikk instituttet økt sin basisbevilgning med 1,52 mill. kr for merkostnader knyttet til ex.phil studenter. Samtidig har koronapandemien vært ekstra utfordrende for

instituttet med bakgrunn i hybride undervisningsløsninger og behov for vikarer for å kunne gjennomføre ex.phil.

Instituttet har tidligere angitt at de vil være i balanse innen 3-5 år. Med et nøkternt driftsbudsjett i årene fremover vil det være realistisk å drive i balanse fra 2024-2025.

Arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	27,2	28,7	28,0	26,5	26,5
Antall årsverk faste teknisk/administrativt ansatte	5,9	6,3	6,8	6,8	6,8
Estimert ramme	29 546 000	30 461 926	31 467 170	32 568 520	33 545 576
Lønnskostnad faste ansatte	25 194 082	27 022 383	26 655 101	26 594 147	27 118 046
Gjenstår til drift	4 351 918	3 439 543	4 812 069	5 974 373	6 427 530
Endring i %		-21 %	40 %	24 %	8 %

Instituttet har 1,5 strategiske stillinger som finansieres over felles lønnsbudsjett og belastes derfor ikke egen ramme. Instituttet har også mottatt startfinansiering for 4 år for en strategisk stilling, hvor finansieringen utløper august 2021 og stillingen må deretter inn på instituttets budsjett. Det er to faste vitenskapelige stillinger som er ekstern finansiert. Den ene stillingen til april 2024 og må deretter inn på instituttets budsjett. Det er i tillegg budsjettert med frikjøp på omtrent 2 mill. kr for 2021 og 2022.

Instituttet har hatt flere avganger de siste årene og flere avganger de neste årene. Alle stillingene blir ikke erstattet. Instituttet har blant annet hatt fire avganger ved RHD som vil erstattes av en. Avgangene ved RHD er i forkant av det som ligger i oversikten ovenfor og nedgangen vises derfor ikke i tabellen. Økningen på ett årsverk på teknisk/administrativt ansatte skyldes den ene stillingen som erstatter fire avganger fra tidligere år.

Instituttet har satt opp en bemanningsplan slik at de er i balanse innen fem år, dette samsvarer med angitt plan som ble gitt i tidligere FS-sak 33/20 *Budsjettfordeling 2021*.

Samfunnsvitenskap (ISV)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	36,0	36,3	34,7	34,7	32,1
Antall årsverk faste administrativt ansatte	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Estimert ramme	40 341 000	43 678 000	45 120 000	46 700 000	48 101 000
Lønnskostnad faste ansatte	33 858 825	35 527 050	34 792 239	35 716 529	33 348 950
Gjenstår til drift	6 482 175	8 150 950	10 327 761	10 983 471	14 752 050
Endring i %		26 %	27 %	6 %	34 %

Estimert ramme har hensyntatt den økte studentmengden fra høsten 2020. Tallene forutsetter at antallet holder seg på samme nivå som i 2020, altså en varig endring etter den store tilstrømmingen av studenter. Estimert ramme har hensyntatt en liten andel frafall i årene fremover. Instituttet har mottatt startfinansiering for 4 år for en strategisk stilling, hvor finansieringen utløper juli 2021 og vedkommende må deretter inn på instituttets budsjett. Instituttet har 5 bistillinger som dekkes innenfor egen ramme som ikke er en del av den faste bemanningen. Instituttet har flere faste ansatte som er delvis frikjøpt av eksterne prosjekt. Til sammen utgjør dette omtrent 2 mill. kr i 2021. For årene 2022-2025 er det budsjetterte frikjøpet mellom 1,2 – 1,5 mill. kr.

Samlet sett er det foreløpig planlagt en reduksjon i antall vitenskapelige ansatte hvor alle avganger ikke erstattes. Utfordringen per i dag og om det lar seg gjøre i årene fremover og avhenger av aktiviteten på utdanningssiden. I instituttets eget innspill til denne saken står det:

“Å ta ut fagkompetanse må gjøres kvalifisert, og må eventuelt kombineres med at det kuttes i studietilbudet. Dersom fakultetet mener det er nødvendig må det startes en slik langsiktig prosess. Ved ISV er det startet en gjennomgang for å redusere emnetilbudet. Det vil spare ressurser, men når vi samtidig forsøker å få til mer studentaktiv og forskningsnær undervisning vil det kreve ressurser.”

ISV har i tidligere sak FS 33/20 *Budsjettfordeling 2021* angitt at instituttet skal være i balanse innen 5 år. Hvis det lar seg gjøre å ikke erstatte alle avganger som skissert ovenfor, vil instituttet drifte i balanse om 5 år.

Lærerutdanning og pedagogikk (ILP)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	149,7	152,7	152,8	150,1	150,1
Antall årsverk faste administrativt ansatte	7,1	8,3	9,0	10,0	10,0
Estimert ramme	156 251 000	161 094 781	166 410 909	172 235 291	177 402 349
Lønnskostnader faste ansatte	125 848 779	133 784 340	137 409 347	139 293 734	142 100 384
Gjenstår til drift	30 402 221	27 310 441	29 001 561	32 941 556	35 301 965
Endring i %		-10 %	6 %	14 %	7 %

Instituttet har mottatt startfinansiering for 4 år for én strategisk stilling, hvor finansieringen utløper august 2021 og stillingen må deretter inn på instituttets budsjett. Av tabellen over framkommer det en økning i administrative stillinger fra 2021 til 2024. Økningen i 2022 kommer som følge av én tilsatt som gjeninntre etter permisjon, og ledighet i én stilling etter naturlig avgang som blir erstattet. I 2024 gjeninntre en administrativt tilsatt som har hatt permisjon for annen stilling internt på fakultetet.

I løpet av årene 2021-2025 er det 11 naturlige avganger på instituttet. To av disse skal erstattes, én vitenskapelig stilling og én administrativ stilling. Resterende er ikke avklart enda. I løpet av de neste årene er det flere av de faste vitenskapelig tilsatte som er i, eller skal ut i, tidsbegrensede ulønnede permisjoner. Dette gjør at de naturlige avgangene nødvendigvis ikke vises så godt i tabellen. Høsten 2021, samt fra nyttår 2022, gjeninntre hhv. prorektor og prodekan i sine faste vitenskapelige stillinger på ILP. Per inneværende år har instituttet 11 bistillinger (professor II) som dekkes innenfor egen ramme, men ikke er en del av den faste bemanningen.

Frikjøpsmidler fra eksternt finansierte prosjekter utgjør ca. 1,8 mill. kr for 2021, her er ikke etter- og videreutdanningsporteføljen medregnet.

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 opp mot bemanningsplanen.

Språk og kultur (ISK)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	65,6	67,6	67,5	67,2	66,2
Antall årsverk faste administrativt ansatte	3,0	3,0	2,2	2,0	2,0
Estimert ramme	68 540 000	70 596 200	72 714 086	75 622 649	77 891 329
Lønnskostnader faste ansatte	59 549 965	63 681 248	64 392 120	66 658 527	67 174 274
Gjenstår til drift	8 990 035	6 914 952	8 321 966	8 964 122	10 717 055
Endring i %		-23 %	20 %	8 %	20 %

DIVVUN er holdt utenfor tabellen, da de mottar egen bevilgning fra Kunnskapsdepartementet.

Instituttet har mottatt startfinansiering for 4 år for en strategisk stilling, hvor finansieringen utløper i august 2021 og stillingen må deretter inn på instituttets budsjett. Som følge av ledighet i stillinger blir det en økning i antall årsverk fra 2021 til 2022, da det er utlyst tre faste vitenskapelige stillinger. Det er 3,67 faste vitenskapelige stillinger som har finansiering fra andre kilder, hvorav 2,67 trer over på instituttets budsjett i løpet av 2023 og 1 i løpet av 2024. Tre av disse har fått fast stilling som følge av sterkt stillingsvern, og det er ikke enda avklart hvorvidt det vil være grunnlag for videre tilsetting ved instituttet.

En av instituttets fast tilsatte professorer har hatt permisjon fra stillingen sin, og gjeninntre i 2022. Av naturlige avganger er det tre professorer som fyller 70 år de neste fem årene, og det er p.t. ikke avklart om disse skal erstattes. Instituttet har 7 bistillinger (professor II) som dekkes innenfor egen ramme, men ikke er en del av den faste bemanningen.

Frikjøpsmidler som kommer instituttet til gode utgjør ca. 2 mill. kr for 2021.

Samlet sett, per nå, viser ikke oversikten noen reduksjon i antall stillinger de neste fem årene. Det vil bli gjort vurderinger fortløpende, men også særlig i forbindelse med gjennomgangen av studieporteføljen ved instituttet. I instituttets eget innspill til denne saken står det «*Med mindre hele studieprogram blir lagt ned eller stanset, vil instituttet også ha behov for økte undervisningsressurser frem til minst 2025, sammenlignet med bemanningen før 2018. Ettersom instituttet har forpliktet seg til å tilby de nye studieprogrammene, og eventuelle endringer i disse ikke vil tre i kraft fullstendig før i 2025, er det vanskelig å se at instituttet har mulighet til å oppnå budsjettbalanse innen fem år uten inngripende tiltak, både på inntekts- og utgiftssiden.*»

Barnevern og sosialt arbeid (IBS)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	34,4	38,9	36,1	34,8	35,0
Antall årsverk faste administrativt ansatte	4,8	5,0	4,0	2,7	2,0
Estimert ramme	32 733 000	33 747 723	34 861 398	36 081 547	37 163 993
Lønnskostnad faste ansatte	26 820 244	31 354 472	29 530 506	29 274 311	29 942 979
Gjenstår til drift	5 912 756	2 393 251	5 330 892	6 807 236	7 221 014
Endring i %		-60 %	123 %	28 %	6 %

Instituttet har vært i en situasjon hvor de har vært underbemannet over tid. Dette har gått ut over både kvalitet og arbeidsforhold. IBS står også ovenfor et generasjonsskifte de neste fem år. Med bakgrunn i underbemanning og generasjonsskifte har instituttet begynt å bemanne opp. Dette vises allerede for 2021 og 2022. Vi ser en økning i lønnskostnadene de nærmeste årene før det stabiliserer seg mot årene 2024 og 2025.

Det forventede frikjøpet for 2021 vil utgjøre omtrent 0,6 mill. kr. For årene 2022 – 2025 ligger det på mellom 0,2 – 0,3 mill. kr.

Reiseliv og nordlige studier (IRN)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	21,9	21,0	20,4	20,4	20,4
Antall årsverk faste administrativt ansatte	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Estimert ramme	14 513 000	14 962 903	15 456 679	15 997 663	16 477 592
Lønnskostnad faste ansatte	19 255 278	19 535 857	19 346 564	19 855 380	20 243 457
Gjenstår til drift	-4 742 278	-4 572 954	-3 889 885	-3 857 717	-3 765 865
Endring i %		-4 %	-15 %	-1 %	-2 %

Instituttet har jobbet aktivt med å gjøre nødvendige grep for å omstille økonomien i de forholdene de har innflytelse over. Endringer knyttet til organisasjonsendringer og fusjoner har bidratt til å vanskeliggjøre det økonomiske handlingsrommet. Som nevnt tidligere i saken er fakultetet i dialog med universitetsledelsen. Vi har ikke fått tilbakemelding enda per i dag og kan derfor ikke konkludere med når det er forventet at instituttet skal være i balanse.

Det forventede frikjøpet de neste årene er på mellom 0,5 – 0,6 mill. kr per år.

Senter for fredsstudier (CPS)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	3,0	3,2	3,5	3,5	3,5
Antall årsverk faste administrativt ansatte	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Estimert ramme	4 805 000	4 953 955	5 117 436	5 296 546	5 455 442
Lønnskostnader faste ansatte	3 694 852	3 999 398	4 233 583	4 445 290	4 532 872
Gjenstår til drift	1 110 148	954 557	883 852	851 255	922 570
Endring i %		-14 %	-7 %	-4 %	8 %

Senteret har tre faste vitenskapelig tilsatte, i tillegg til senterlederen. Som nevnt tidligere i denne saken planlegger CPS å tilsette en faglig koordinator for masterprogrammet i fast vitenskapelig stilling, 50%, fra høsten 2022.

Det er ikke planlagt ytterlige endringer i bemanningen for de neste 5 årene, og senteret vil fortsette å drifte i balanse.

Senter for samiske studier (SESAM)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	2,0	2,0	2,0	2,6	3,0
Antall årsverk faste administrativt ansatte	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Estimert ramme	4 750 000	4 897 250	5 058 859	5 235 919	5 392 997
Lønnskostnader faste ansatte	2 845 363	2 937 456	3 015 923	3 534 779	4 191 684
Gjenstår til drift	1 904 637	1 959 794	2 042 936	1 701 140	1 201 313
Endring i %		3 %	4 %	-17 %	-29 %

Senteret har tre fast vitenskapelig tilsatte, hvorav én av disse for tiden er i åremål som senterleder. Senteret har i tillegg én fast vitenskapelig tilsatt som lønnes av egne midler tildelt over strategisk fond til GENI Joint Master Degree.

Sesam har i tidligere sak FS 33/20 *Budsjettfordeling 2021* angitt at senteret skal være i balanse innen 5 år.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	1,5	2	2	2	2
Antall årsverk faste administrativt ansatte	1	1	1	1	1
Estimert ramme	3 356 000	2 944 536	3 041 706	3 148 165	3 242 610
Lønnskostnad faste ansatte	2 441 463	3 050 746	3 132 241	3 215 507	3 278 873
Gjenstår til drift	914 537	-106 210	-90 535	-67 342	-36 263
Endring i %		-112 %	-15 %	-26 %	-46 %

I forbindelse med utløpet av åremålet til tidligere instituttleder ved SKK har fakultetet forpliktelser knyttet til en faglig stilling som tidligere ikke er inkludert i rammetildelingene ved fakultetet/universitetet. Den faglige stillingen er per nå organisatorisk tilknyttet SKK. I bemanningsoversikten ovenfor ligger den inne som en 50% stilling for 2021 og som 100% fra og med 2022. For 2021 fikk senteret tildelt midlertidige midler for å dekke opp stillingen. Med en bemanning på 3 årsverk vil ikke senteret komme i balanse i årene fremover. Det må i dialog sammen med SKK komme frem til det samlede bidraget for at senteret skal være i balanse.

Barentsinstituttet (BAI)

	2021	2022	2023	2024	2025
Antall årsverk faste vitenskapelige ansatte	3	3	3	3	3
Antall årsverk faste administrativt ansatte	2	2	2	2	2
Estimert ramme	4 870 000	5 020 970	5 186 662	5 368 195	5 529 241
Lønnskostnad faste ansatte	3 823 506	3 948 506	4 052 724	4 160 425	4 242 393
Gjenstår til drift	1 046 494	1 072 464	1 133 938	1 207 770	1 286 848
Endring i %		2 %	6 %	7 %	7 %

Det er ingen planlagte endringer i staben ved Barentsinstituttet de neste fem årene. Instituttet har drevet i balanse. Ny instituttleder fra og med juni 2023. De har en professor II stilling som deles med ISV hvor BAI dekker 10 % fra og med 2021. Dette dekkes innenfor enhetens ramme.

Basisjusteringer

Fakultetsstyret har i forbindelse med budsjettfordelingssaken for 2021 bedt dekanen legge frem en vurdering av om forskjellen i basistildelingen internt på fakultetet er på et rimelig nivå og vurdere tiltak dersom det er grunnlag for endring. Enhetenes innspill ligger som vedlegg til saken, men hovedpunktene vil bli presentert i neste avsnitt. Dekanen ønsker å presisere at punktene er enhetenes vurderinger.

Innspill fra enhetene

IFF ønsker økt basis på grunn av at hovedtyngden av deres resultattildeling kommer fra ex.phil og ex.fac. Siden dette kun gir emne-uttelling, har vridningen i fordelingen mellom emneproduksjon og programproduksjon bidratt til tapte penger for enheten.

AHR argumenterer med at basis bør økes med to strategiske stillinger:

- Krigsprofessoratet hvor UiT ved kontraktsinngåelse av ekstern finansiering gjennom NFR (ISP-prosjekt) forpliktet seg til å etablere en permanent stilling med forskningsfokus på den andre verdenskrig. Personen som har hatt denne stillingen har vært eksternt finansiert, men dette utløper 1. juli 2021. Videre finansiering må legges inn i instituttets ramme.
- AHR og en ansatt vant et Starting grant fra TFS. I dette prosjektet ligger det en forpliktelse om fast stilling for vedkommende. Hun fikk fast ansettelse som førsteamanuensis fra 1. april 2020. Hennes stilling er eksternt finansiert i 4 år. Etter dette må stillingen dekkes innenfor instituttets.

ISV ønsker tilføring av ressurser for å lyse ut to stillinger i henholdsvis statsvitenskap og sosiologi som skal ha hovedarbeidsoppgaver i samfunnsvitenskapelig metode, men generelt styrke tilbudet i de to fagene. De argumenterer også for at de har den laveste andel basis i sin finansiering, og ber fakultetsstyret diskutere hvor store forskjeller det skal være mellom ulike fagmiljøer med hensyn til forholdet mellom basis og resultatmidler. Forholdet mellom basis og resultatmidler vil svinge, og det kan være gode grunner til å ha forskjeller i enhetenes finansiering slik HSL har. Et stringent krav om lik basis vil for eksempel ha konsekvenser for små fag eller enheter som har få studenter, og som har små sjanser til å øke resultatmidlene. Utfordringen er på den andre sida at det skaper en ulikhet hvor fagmiljø med lav basis får mindre ressurser å sette inn overfor tilsatte, som igjen kan gi mindre tid til for eksempel forskning, færre ressurser til faglig utvikling, samt mindre ressurser tilgjengelig overfor studenter.

ILP begrunner et ønske om økt basis med at lærerutdanningene er underfinansiert, spesielt praksis som koster instituttet ca. 20 mill. kr hvert år.

ISK har ikke skrevet noe spesifikt i sitt notat om at de ønsker økt basisjustering, men de har skrevet en vurdering om hva som må til for at de skal komme i budsjettbalanse, deriblant økt inntekt. ISK har imidlertid kommentert i vurderingen at de har behov for økte undervisningsressurser frem til minst 2025. Alternativet er å legge ned hele studieprogram. Disse studieprogrammene har instituttet forpliktet seg til, noe som gjør at eventuelle endringer på studieprogrammene ikke vil tre fullstendig i kraft før eventuelt i 2025.

IBS har som tidligere nevnt et mindreforbruk, men de ønsker likevel å argumentere for at de burde få økt basis for blant annet å kunne tilby flere desentraliserte tilbud og bredere campus-tilbud. IBS opplyser også om at det nylig er innført krav om praksis også på masterstudier i barnevern. Fra høsten 2020 opphørte betaling av eksterne praksisveiledere. I stedet skal praksisfeltet få faglig påfyll i form av seminarer, kurs, tilbud om EVU etc. Dette vil innebære kostnader for enheten, noe de ikke er blitt kompensert for.

IRN er som tidligere nevnt i en spesiell situasjon, og det vises til beskrivelsen i vedlegget. De jobber nå aktivt med bemanningsplaner og gjør nødvendige grep for å omstille økonomien i de forholdene de har innflytelse over. I ett av enhetens fagmiljøer vil det fra april 2021 og ut året være tre ansatte som går av med pensjon. Det betyr at 50% av fagmiljøet forsvinner, noe som vil ha store konsekvenser for muligheten til å gjennomføre studieprogrammet. Enheten og fakultetet må slik som situasjonen er vurdere om det er rom for å videreføre deler av enhetens aktivitet.

SESAM har fire faste vitenskapelige stillinger, hvorav en er knytta til etableringa av GENI-programmet (fra 2015). Denne har til nå vært finansiert med egne avsetninger fra Sesam i den første fasen og deretter strategiske midler fra UiT. Den strategiske finansieringa utløper i år. Senteret har dialog med HSL om denne saken, men det er ikke avklart hvordan den faste stillinga skal finansieres videre. UiT har inngått et forpliktende samarbeid med partneruniversitetet University of Saskatchewan og det er tatt opp nye studenter fra høsten 2021.

SKK søker om at den midlertidige økningen på 0,5 mill. kr blir permanent. Dette var en økning SKK fikk i forbindelse med utløpet av åremålet til tidligere instituttleder ved SKK. Denne faglige stillingen er per nå obligatorisk knyttet til SKK. Dersom SKK ikke får denne økningen vil lønnskostnadene være høyere enn enhetens tildelte ramme.

Vurderinger

Det må etter dekanens vurdering foreligge særlige grunner til at basis skal justeres internt mellom enhetene på fakultetet. I den økonomiske situasjonen fakultetet er i nå, er det ikke grunnlag for å øke basis for og øke aktivitetsnivået på enhetene. Alle enhetene har hver for seg spilt inn gode grunner for at de isolert sett bør få økte rammer, men de fleste innspillene er etter dekanens vurdering ikke grunnlag for å foreslå en intern omfordeling på fakultetet. Det er likevel noen av innspillene som må vurderes nærmere av fakultetsstyret.

Sesam og SKK trekker frem to forhold som tidligere er midlertidig behandlet i fakultetsstyret, men som ikke er gitt en permanent avklaring. Dekanen vil legge opp til en slik avklaring i budsjettsaken for 2022 som legges frem for fakultetsstyret i høstsemesteret.

IFF og ISV tar opp forhold knyttet til basisfordelingen (og den samlede budsjettfordelingsmodellen) som er av mer prinsipiell art. Innføringen av kandidatmidler i den nasjonale finansieringsmodellen (på bekostning av deler av studiepoengmidlene) ble videreført i UiTs modell og også fakultets modell. Betydningen av denne justeringen for områder som hadde en relativt lavere andel kandidater sett opp mot andel studiepoeng ble omtalt, men det ble ikke gjort en nærmere vurdering av de økonomiske konsekvensene dette medførte for enkeltenheter ved fakultetet. Forskjellen i andel basisfinansiering mellom ulike enheter på ulike nivå har vært omtalt og vurdert tidligere. Disse vurderingene har også medført justeringer i noen tilfeller. Det er en stund siden fakultetet sist så på forskjellen i basisandelene mellom enhetene på fakultetet, og de kan være grunner til å foreta en slik vurdering på nytt nå. Dekanen ønsker ikke å legge opp til en større gjennomgang av alle elementer i basistildelingen ved fakultetet i denne omgang. Basert på innspillene fra IFF og ISV vil dekanen likevel foreslå å legge frem en egen sak for fakultetsstyret hvor en ut fra objektive kriterier vurderer dagens basisfordeling på fakultetet. En slik gjennomgang vil kunne danne grunnlag for mindre justeringer av basis for enhetene ved fakultetet.

Oppsummering

Fakultetet har de senere år hatt en negativ økonomisk utvikling, noe som har gjort at det er igangsatt et større arbeid på økonomisiden med målsetting om å oppnå budsjettbalanse innen 2025. Denne målsettingen er satt med utgangspunkt i aktivitet, studieprogrammer og fremtidige forpliktelser (spesielt innenfor prototype 12 og prototype 13). Fakultetet ønsker å gjøre økonomiske endringer og grep for å oppnå budsjettbalanse, uten at dette stopper all aktivitet på enhetsnivå. Fakultetet sin plan om budsjettbalanse innen 2025 samsvarer ikke med universitetsdirektørens målsetting om å levere et årsregnskap uten negative avsetninger i 2021. Dekanen vil gå i videre dialog med universitetsledelsen angående utviklingen på fakultetet, samtidig som det bør jobbes mer aktivt med å balansere økonomien for inneværende år.

Det er i dag fire enheter på fakultetet som har mindreforbruk. Dekanen har vurdert innspillene fra enhetene, og anbefaler at deler av det akkumulerte mindreforbruket (avsetningene) ved inngangen av 2021 bør holdes tilbake. Med bakgrunn i den totale økonomisituasjonen på fakultetet, ønsker dekanen ikke at det legges opp til ny aktivitet på enhetsnivå. Det er ønskelig at enhetene som har et mindreforbruk tallfester hvilke økonomiske igangsatte forpliktelser de har knyttet til det akkumulerte mindreforbruket (prototype 10).

De fleste enhetene på fakultetet har et merforbruk på ordinær drift, prototype 10. Etter å ha vurdert innspillene fra enhetene er hovedinntrykket at merforbruket i all hovedsak er knyttet til forhold enhetene selv har ansvar for. Dekanen ser imidlertid at det akkumulerte merforbruket hos enkelte enheter er blitt urimelig høyt. Enkelte enheter har såpass store negative avsetninger at det kan være vanskelig å handtere for enhetene alene. Flere av enhetene melder at

lønnskostnadene er en del av grunnen til merforbruket. Lønnskostnadene har økt mer enn tildelt ramme, og man må fremover jobbe videre med å se blant annet studieporteføljen opp mot budsjetttrammene. Dekanen ønsker ikke å sette noen spesifikke grenser på mindre- eller merforbruk i denne saken, men anbefaler å videreføre ordningen hvor dekanen tar en kritisk vurdering til alle vakanser og erstatningen av disse.

Ett av tiltakene som fakultetsstyret vedtok i sak om budsjettfordeling for 2021 var at det skal utarbeides langsiktige bemanningsplaner for alle enhetene. Bemanningsplanene som er gjennomgått tidligere i denne saken viser at nesten alle enhetene har lagt opp til redusert bemanning frem mot 2025, og at dette vil bidra til at de oppnår budsjettbalanse. Det blir spesielt viktig fremover å jobbe videre med de enhetene som har større utfordringer med å oppnå budsjettbalanse på egen hand. Tilbakemeldingene fra ISK gir grunn til bekymring med tanke på budsjettbalanse innen 2025. Dette er ikke i tråd med kravet fra fakultetsstyret. Dekanen vil derfor legge opp til en tettere dialog med instituttet, hvor en blant annet ser på muligheten for å forsere noen av de tiltakene instituttet peker på for å bedre økonomien ved enheten. Dekanen vil også følge videre opp arbeidet med å ivareta IRN, både i dialog med instituttledelsen og universitetsledelsen.

Dekanen mener alt i alt at innspillene enhetene har kommet med legger et godt grunnlag for videre arbeid med å bedre den økonomiske situasjonen på fakultetet.

Sonni Olsen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg 1: innspill fra enhetene