

Heidi Guttormsen

Fra: Tor Ivar Hanstad
Sendt: torsdag 27. mai 2021 14:00
Til: Heidi Guttormsen
Emne: Dokumentasjon merforbruk, endring i basistildeling
Vedlegg: 2021_05_27_Merforbruk_IFF.xlsx

Hei,

Merforbruk:

Se vedlegg som spesifiserer merforbruket ved IFF i 2020. Merforbruket skyldes utelukkende korona restriksjonene, som gjorde det nødvendig å redusere størrelsen på seminargruppene i særlig ex.phil og ex.fac, noe som i sin tur medførte en økning i antallet seminargrupper og økt behov for lærere. Dette forklarer både økningen i lønnsutgifter og eksamensutgifter. Besparelsene som korona restriksjonene medførte er anført og trukket fra i det samlede merforbruket.

Basistildeling:

Prinsipielt støtter IFF en modell hvor alle enheter får lik basistildeling. Det kan imidlertid også være gode grunner for å la basistildelingen være ulik basert på den enkelte enhets særegenheter. Ved en slik modell vil IFF påpeke at hovedtyngden av vår resultattildeling kommer fra ex.phil og ex.fac. Siden dette kun gir emne uttelling, har vridningen i fordelingen mellom emneproduksjon og programproduksjon bidratt negativt for IFF, og vil slik sett være et argument for at dette bør kompenseres med en noe høyere basistildeling.

Vennlig hilsen,
Tor Ivar

Tor Ivar Hanstad
Head of Department
Department of Philosophy
Faculty of Humanities, Social Sciences and Education
UiT – The Arctic University of Norway
Po. Box 6050 Langnes
9037 Tromsø
Mail: tor.ivar.hanstad@uit.no
Phone: +47 990 34 514

IFF

Merforbruk IFF 2020	
Semester	SUM
400103 - lønn vitenskapelig ansatte	1 343 904
400121 - forskningsmidler institutt	-60 000
400116 - eksamensutgifter	170 000
400123 - Faglige/sosiale tiltak studenter	40 000
Innsparing - forskningsgrupper	-570 000
Merforbruk IFF 2020	923 904

Heidi Guttormsen

Fra: Tore Børseth Bentz
Sendt: fredag 21. mai 2021 09:18
Til: Heidi Guttormsen
Kopi: Tore Børseth Bentz; John McNicol; Frode G. Larsen
Emne: RE: Bestillinger til økonomisak som skal opp i FS-møte i juni

Hei Heidi,

I 2020 hadde AHR minus 210.000 til å drifte instituttet. Tildelt ramme var på 28.333.000, mens felles lønnsbudsjett trakk 28.543.000. De negative avsetningene på prototype 10 økte derfor i løpet av året. Det gjorde de til tross for nøktern budsjettering og sparte driftsutgifter pga. koronasituasjonen. AHR's langtidsbudsjett går i balanse.

Instituttets vurdering er at merforbruket i hovedsak skyldes to forhold:

- A) Instituttet har blitt trukket til felles lønnsbudsjett for ledige stillinger de siste årene. Frem til 2020 var AHR av den forståelse at ledigholdte stillinger ville bidra positivt til instituttets økonomi.
- B) Frikjøpsmidler har ikke tilfalt instituttet.
- C) AHR har mottatt vikarmidler i perioden, men ikke tilsvarende utgiftene i punkt A + B.

Instituttet har hatt flere avganger av fast ansatte de siste årene.

- (RHD)
- (RHD)
-) (RHD)
- (RHD)
- (historie)
- (historie)
- (religionsvitenskap)

Avganger i nær fremtid av fast ansatte:

- (teologi, 1. august 2021)
- (historie, 1. august 2021)
- (historie, november 2022)
- (arkeologi, desember 2022)
- (arkeologi, sommeren 2023)
- (historie, desember 2023)

Nytilsatte fast vitenskapelig ansatte:

- (religionsvitenskap)
- (religionsvitenskap)
- (arkeologi)
- (historie)

Stillinger som er lyst ut:

- Førsteamanuensis i historie (tidlig nytid)
- Førsteamanuensis i befolkningsstudier (erstatte sammen med ingeniørstillingen 4 avganger ved RHD)
- Førsteamanuensis i 1800-tallshistorie

Planlagt lyst ut:

- Ingeniør på RHD (erstatte sammen med førsteamanuensen i befolkningsstudier 4 avganger ved RHD)
- Førsteamanuensis i kristendomshistorie

Instituttet har laget en egen 5-årsplan som viser at instituttet vil gå i balanse med disse ansettelsene.

Særskilte grunner til at basis bør justeres:

AHR mener at basistildelingen bør økes knyttet til finansieringen av to strategiske stillinger ved instituttet:

- A) Det såkalte 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 verdenskrigen. En ansatt i eksterne finansiering utløper 1. juli 2021. Videre finansiering må legges inn i instituttets ramme.
- B) 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 instituttet/fakultetet dekke lønnsutgiftene. Dette må legges inn i fremtidig ramme.

Hilsen

John og Tore

Tore Børseth Bentz

Kontorsjef

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

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL)

UiT - Norges arktiske universitet

<http://uit.no/hsl/ahr>

Tlf. 776 44751



Bemanningsplan og budsjett, ISV

Fakultetsstyret har bedt enhetene om å gjøre vurderinger av mindreforbruk/merforbruk, 5-årige bemanningsplaner og argumentere for særskilte grunner for justering av basistildelingen.

Bakgrunn

Økonomien ved Institutt for samfunnsvitenskap (ISV) preges av noen klare utfordringer. På den ene siden av et merforbruk over tid som beløper seg til totalt 8,1 millioner i 2020. Merforbruket er opparbeidet over flere år, men vært vanskelig å klarlegge fordi det i en periode har manglet oversikt over instituttets økonomi etter overgang til felles lønnsbudsjett på fakultetet. I løpet av 2020 og 2021 har det vært arbeidet med å skaffe oversikt over økonomien og forpliktelsene som følger av faste stillinger. Sett i ettertid kan det stilles spørsmål ved om utlysning av stillinger burde vært enda mer kritisk gjennomgått, men instituttledelsen har ikke hatt oversikt over lønnsbudsjettet og utfordringene knyttet til dette. Alle utlysninger har skjedd etter dialog med fakultetet.

En annen utfordring er den høye aktiviteten på utdanningssida ved ISV. Instituttet har ansvar for 16 studieprogrammer og det avlegges eksamener som tilsvarer mer enn 500 helårsstudenter. Det leveres undervisning til program ved andre enheter, spesielt ved HSL, og tilbud ved ISV tas av studenter fra ulike programmer ved UiT. Instituttet har tatt et særlig ansvar for å utvikle tilbudet i samfunnsvitenskapelig metode ved UiT, og hadde i fjor registrert 250 studenter på innføringsemnet i samfunnsvitenskapelig metode. Studenttallene er positive, og utdanning er en del av instituttets og institusjonens samfunnsoppdrag. Situasjonen er likevel utfordrende. Det siste året har det vært en vekst i antall avlagte studiepoeng på over 30 prosent, og det er utfordrende å møte den sterke veksten i studenter gjennom eksisterende fagressurser. For noen tilbud har løsningen vært mer seminarundervisning, som er relativt «billige» løsninger, men krever koordinering og oppfølging av ferske undervisere. For noen tilbud kreves det veiledning som er ressurskrevende, og utfordrer i en situasjon hvor ARK-undersøkelsen viser at mange tilsatte har betydelig arbeidsinnsats ut over en definert normalarbeidsdag.

For øyeblikket er det vanskelig å ha tilfredsstillende kontroll på den økonomiske situasjonen. I tillegg til å få et godt stillingsbudsjett har flere studenter (= flere eksamener og sensorutgifter) sammen med behov for kortsiktige tiltak gjort det vanskelig å holde driftsbudsjettet. Det har ikke ISV klart i 2020, og det vil antakelig sprekke også i 2021. Det gjør at merforbruket vil stige, ikke holdes i sjakk eller reduseres. Instituttet vil undersøke nærmere utgiftene på driftsbudsjettet, spesielt for å avklare hvordan det er mulig å gjøre besparelser på innleid undervisning og veiledning. Sensur er i tillegg en større utgiftspost, men hvor det er vanskeligere å peke på besparelser.

ISV sin økonomi

Instituttet sin økonomi er i stor grad knyttet til resultatmidlene. For 2020 utgjør basisbevilgningen i underkant av 60 prosent av statsbudsjett delen av instituttets økonomi. Dette er laveste basisandel av enhetene ved fakultetet. Studiepoengmidler utgjør størstedelen av resultatkomponenten, og gjør at

Økonomien vil svinge med hvor mange studenter som avlegger eksamen og grad. Her er de store bachelorprogrammene særlig viktige. Svingningen er også knyttet til opptakene ved de to erfaringsbaserte masterprogrammene Strategisk ledelse og økonomi (MBA, med opptaksgrense på 70 pr år) og Organisasjon og ledelse i offentlig sektor (MPA, der opptak ikke kan gjennomføres hvert år). Samlet gjør dette at instituttets økonomi er sårbar, med svingninger som gjør at inntektene kan variere med relativt store beløp mellom ulike år. Dette gjør det utfordrende å ha forutsigbarhet mellom inntekter og utgifter til faste stillinger.

	2016	2017	2018	2019	2020
Basis	15 683	16 007	22 218	22 818	22 565
Resultat	12 886	12 599	15 060	14 326	16 530
Sum tildelt ramme	28 569	28 606	37 278	37 144	39 095

Tabell 1. Budsjetttramme for ISV 2016-2020, fra 2018 inkludert sosialantropologi.

For å kunne gi realistiske vurderinger av mulighetene for å betale ned på det merforbruket som er opparbeidet har det vært en dialog mellom ISV sin ledelse og HSL-fakultetet. Hensikten har vært å få et tydeligere bilde av situasjonen for øyeblikket, spesielt med tanke på utgifter til faste stillinger og å se på mulig innsparinger ved at stillinger ikke lyses ut ved ledighet. Tabell 1 viser utviklingen i lønnskostnader for faglige stillinger inkludert instituttleder. (Fra 2022 er det beregnet en ekstra stilling ved at instituttleder kan være ekstern eller at vikar kan være nødvendig – noe som ikke har vært tilfelle i foregående periode.) Grunnlaget for denne tabellen er kjente tidspunkt for pensjonsavgang i den eksisterende staben. For noen innebærer dette tidspunkt de selv har oppgitt i medarbeidersamtale, for de øvrige er beregningene basert på avgang ved 70 år.

Slik det framgår er nedgangen i lønnskostnader liten de første årene i perioden. Det er en liten nedgang fra 2022 til 2023, deretter stiger kostnadene før de faller markant i 2025 hvor det er flere pensjonsavganger. Utvides pensjonsalderen til 72 år kan denne reduksjonen komme enda senere. Den gjennomgående besparelsen i dette budsjettet er det som kan oppstå ved at instituttleder rekrutteres internt – og heller ikke trenger erstatning på undervisningssida (som i nåværende periode). Besvarelsen er på anslagsvis 4,5 millioner til og med 2025.

Stillings- betegnelse	2021	2022	2023	2024	2025
Instituttleder	1 115 728	-	-	-	-
Instituttleder	-	1 153 432	1 184 248	1 215 736	1 239 698
	1 115 728	1 153 432	1 184 248	1 215 736	1 239 698
Universitetslektor	1 143 747	153 830	157 909	162 068	165 239
Førsteamanuensis	14 495 134	15 877 239	16 695 457	17 138 656	16 445 563
Professor	18 632 322	18 868 998	17 101 078	17 466 541	15 762 590
Vitenskapelig assistent	18 097	-	-	-	-
Førstelektor	47 670	-	-	-	-
Totalt vitenskapelig	34 336 970	34 900 067	33 954 444	34 767 265	32 373 392
Totalt (inkl. inst.leder)	35 452 698	36 053 499	35 138 692	35 983 001	33 613 090

1,7 %

-2,5 %

2,4 %

-6,6 %

Tabell 2 Beregnede kostnader til faste stillinger ved ISV 2021-2025 basert på kjente datoer for pensjonsavgang.

Gitt et merforbruk på 10 millioner kroner innebærer denne oversikten at det – med en kostnadsreduksjon på 2-2,5 millioner i året - vil ta fire-fem år fra og med 2025 for å betale ned beløpet ved å redusere på ordinære faste stillinger. Utfordringen er at dette ikke tar hensyn til at sentrale faglige ressurser da også vil falle bort. For å kunne ivareta dagens undervisning vet vi for eksempel at det må tilføres ressurser til kvantitativ metode i løpet av noen år, og at aldersavganger vil ha konsekvenser for fagmiljøet i sosiologi samt redusere kapasiteten innenfor organisasjon og ledelse. Dette er områder hvor det allerede er lite å gå på med hensyn til ansatteressurser, men hvor det samtidig er god studenttilstrømming og dermed også inntekter. Å ta ut fagkompetanse må gjøres kvalifisert, og må eventuelt kombineres med at det kuttes i studietilbudet. Dersom fakultetet mener dette 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.

Inntektssida er vanskelig å beregne, gitt at det kan skje endringer i basistildeling og i satsene for tildeling av resultatmidler. For ISV sitt vedkommende er svingningene i studenttall og eventuell omlegging av budsjettmodellen det som kan gi størst endringer. Instituttet har de siste årene hatt en klar vekst i inntekter fra resultatbaserte midler. Det er spesielt avlagte studiepoeng som har gitt utslag, og som er mest interessant sett i sammenheng med økonomien og behovet for å hente inn merforbruk. Utviklingen fram til og med 2020 framgår av tabell 2. I tabellen nedenfor er det beregnet hvordan inntektene kan endre seg (vil øke) med utgangspunkt i den sterke veksten som har vært det siste året. Tallene forutsetter at antallet holder seg på samme nivå som i 2020, altså en varig endring etter den store tilstrømmingen av studenter. Beregningene for inntekter i 2022 er basert på kjente tall (2020), etter dette er det forutsatt at studentene fortsetter studier ved ISV.

	2021	2022	2023	2024	2025
Basis	23 209	23 673	24 147	24 630	25 122
Studiepoeng	12 688	15 472	18 015	18 375	18 743
Kandidater	1 944	1 983	2 023	2 257	2 402
Utvexling	216	220	225	229	234
Doktorgrader	930	949	968	987	1 007
Publisering	649	662	675	689	702
EU-tildeling	192	196	200	204	208
NFR/RFF	424	432	441	450	459
BOA	89	91	93	94	96
SUM	40 341	43 678	46 785	47 915	48 973

Tabell 3. Beregnede resultatmidler for ISV 2021-2025.

Tallene innebærer en markant økning i inntekter, vel tre millioner fra 2021 til 2022, som hvis de holder seg eller øker ytterligere for 2023, gir grunnlag for å redusere merforbruket. Veksten har likevel noen utfordringer. Det ene er at dette er «bruttotall» i den forstand at de ikke tar hensyn til at ordinære utgifter knyttet til undervisning og eksamen øker. For det første året er det primært eksamensutgifter og seminarundervisning som øker, senere er det mer veiledning og individuell oppfølging. Det andre er at kontrollen over utgifter blir mer utfordrende, og at det er vanskelig å ha oversikt. Dette var tilfelle spesielt høsten 2020 da det flere ganger var nødvendig å improvisere med ulike tiltak for å kunne gi studentene et tilfredsstillende tilbud. Kanskje vil vi, spesielt i 2022, komme over i en mer normal situasjon, men vi vet verken hvordan dette slår ut på studenttallet eller på hvordan undervisningen kan gjennomføres. For det tredje er vi usikker på hvordan studentveksten slår ut på andre inntekter. Vi har registrert at publiseringene gikk ned i 2020. Det er beklagelig. Vi vet ikke hva dette skyldes – hele året med korona og sterk studentvekst var særdeles spesielt. Et fjerde og viktig poeng er dessuten at det er betydelig usikkerhet knyttet til antakelser om flere studenter. Vi har vært gjennom en spesiell periode, og det er grunn til å problematisere om det er mulig å opprettholde høye studenttall på ulike programmer. Muligheten er der, men det er realistisk sett grunn til å forvente at studenttallene vil bli lavere enn det som var vært tilfelle det siste året. Med den varierte porteføljen instituttet har med 16 studieprogrammer kan det også bli variasjon mellom dem, men inntil videre er det grunn til å ta utgangspunkt i 2022 som et toppår.

Basis

Instituttet er bedt om å redegjøre for forhold som gir grunnlag for å justere basis. Vi skal legge vekt på to forhold for å øke basis til ISV.

Generelt lav basis

ISV er en av enhetene ved fakultetet som har lavest andel basis i sin finansiering, jf. tabellen nedenfor som viser situasjonen for 2020. 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, at det er færre ressurser til faglig utvikling, og at det er mindre ressurser tilgjengelig overfor studenter.

Etter vår oppfatning er dette et spørsmål fakultetsstyret bør diskutere, og avklare hvor stor forskjell det skal være mellom ulike fagmiljøer med hensyn til forholdet mellom basis og resultatmidler. For ISV sitt vedkommende er svak basis en utfordring, og i noen sammenhenger vil vi møte en vegg som gjør at videre ekspansjon blir umulig og hvor det blir nødvendig å redusere aktiviteten til tross for at universitetene også har en resultatbasert budsjettmodell.

Vi antar det er umulig å endre basisfinansieringen slik at ISV kommer på linje med et snitt for fakultetet, men skal nedenfor peke på to områder for å styrke basis ved instituttet.

Enhet	Budsjett 2020	Basis	Resultatmidler	Andel basis %
IFF	20,1	12,2	7,8	60,7
AHR	28,3	21,5	6,8	76,0
ISV	40,0	23,5	16,5	58,8
ILP	138,2	96,3	41,9	69,7
ISK	67,3	52,8	14,5	78,5
CPS	4,7	3,2	1,6	68,1
SESAM	5,0	4,0	0,9	80,0
Kvinnforsk	2,6	2,5	0,1	96,1
BAI	5,8	5,8	0,3	100 (?)
IBS	33,1	21,9	11,1	66,2
IRN	13,9	9,8	4,1	70,5

Tabell 4 Budsjettoversikt for enheter ved HSL-fakultetet. Totalbudsjett, basisbevilgning og resultatmidler i millioner kroner. Andel basis som prosent av totalbudsjettet for 2020. Basert på saksframlegg for fordeling av budsjett for HSL-fakultetet, vedlegg 1.

Spesielle undervisningsprosjekter

Spesifikke utfordringer som kan løses gjennom tilføring av ressurser i form av stillinger/ressurser:

- Veiledning. Den aktuelle utfordringen er at instituttet pådrar seg flere undervisningsoppgaver i form av veiledning som må dekkes inn. En grunn er innføring av obligatorisk bacheloroppgave på store programmer som BA i sosiologi og BA i statsvitenskap etter anbefaling i nasjonale evalueringer. For MBA og MPA er veiledningsbehovet stort, og det leies inn veiledere utenfra. I enkelte sammenhenger gjør situasjonen at det leies inn veiledere innenfor UiT som tar dette som overtid, noe som gjør veiledningen spesielt kostbar.

Vårt ønske er tilføring av en stilling i organisasjon og ledelse for å møte veiledningsbehovet på dette området gjennom bruk av egne ressurser. Det vil gjøre det lettere å ivareta krav til fagmiljø som ligger i studietilsynsforordningen.

- Metode. ISV har bygd opp metodekompetanse og et metodetilbud over flere år. Målet har dels vært å gi metodeundervisning etter nasjonale standarder på BA. Dette er fulgt opp gjennom et metodeemne knyttet til bacheloroppgaven for å komme på linje med det faglige nivået ved andre universitetene. På masternivå legges det opp til mer spesialiserte tilbud (ulike 'tracks') for å gi studentene tilbud som er tydelig anvendbare i arbeidet med

masteroppgavene, og for å øke mangfoldet i hvilke metoder som benyttes. Det arbeides også med å lage opplegg som gjør at metodetilbud kan brukes på tvers av masteroppgaver, spesielt innenfor de tre masterprogrammene i organisasjon og ledelse. Gjennom tilsetting av en professor II (likestillingsmidler, UiT) er målet å stimulere flere kvinner til å anvende kvantitative metoder i masteroppgavene. En nytilsatt har allerede ansvar for å utvikle undervisningen i GIS eller romlige metoder (etterlyst i nasjonal evaluering).

Tilbudet er viktig for programmene ved ISV, men også for andre programmer ved HSL og UiT for øvrig (som f.eks. NT-fak, BFE og innimellom Helsefak). Det gir flere studenter, men det blir utfordrende når det – som høsten 2020 – var om lag 250 studenter på SVF-1051 (innføringsemetode). Etter vår mening vil det være bedre – ut fra faglige kriterier og økonomiske hensyn – å styrke dette fagmiljøet enn å bygge opp metodekompetanse ved flere enheter.

Vårt ønske er 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.

Vennlig hilsen

Hans-Kristian Hernes
Nestleder ISV

Anne Britt Flemmen
Instituttleder ISV

ILP

Heidi Guttormsen

Fra: Trude Steingård
Sendt: mandag 24. mai 2021 17:36
Til: Heidi Guttormsen
Emne: RE: Bestillinger til økonomisak som skal opp i FS-møte i juni

Hei

Vi er i sluttspurten med bemanningsplan, og hadde en gjennomgang med Cecilie Lundblad om den i forrige uke.

Så gjelder det merforbruk:

ILP har et merforbruk som er sammensatt. Det er et institutt med stort press på aktivitet, både i etter og videreutdanning og i grunnutdanningene. Instituttet har satset mye på lærerutdanningene, i tråd med universitetet sin strategiplan og har krevd mye utviklingsarbeid. Instituttet mener at lærerutdanningene er underfinansiert, spesielt praksis som koster instituttet ca 20 millioner hvert år.

Instituttet jobber nå med å ta ned aktiviteten slik at den er innenfor rammen. Dette gjøres både gjennom en bedre utnyttelse av ressurser på tvers av program og campus.

Trude

Den økonomiske situasjonen ved Institutt for språk og kultur

Ledelsen ved ISK takker for muligheten til å legge frem våre synspunkter på årsakene til det økonomiske merforbruket ved instituttet de siste årene. Etter at ny instituttleder overtok 1. juni 2020, har det vært en prioritert oppgave nettopp å finne frem til årsaker til merforbruket, for slik å kunne lage gode tiltak for å redusere merforbruket. Dette notatet inneholder 1) en gjennomgang av avsetninger, 2) årsaker til merforbruk, 3) en oversikt over instituttledelsens arbeid for å komme i budsjettbalanse og 4) instituttleders vurdering.

1. Gjennomgang av avsetninger 2015-2020

Høsten 2020 igangsatte instituttledelsen arbeidet med å finne ut hva som er hovedårsakene til at ISK har opparbeidet seg negative avsetninger og store utgifter som må dekkes over driftsbudsjettet. For å finne svar på dette har det vært nødvendig å gå gjennom utviklingen av avsetningene fra 2015 som ISK tok med seg fra Institutt for språk (IS) og Institutt for kultur og litteratur (IKL), ved opprettelsen av ISK i 2016. Fra 2015 tok ISK med seg avsetninger på kr 33 mill. Innen 2019 var disse redusert til kr -0,8 mill., og ved slutten av 2020 var disse kr -3,3 mill. Avsetningene fordeler seg svært ujevnt på frie midler, øremerkede midler og internfinansierte rekrutteringsstillinger. Tabell 1. viser utviklingen av avsetningene fra 2015 til 2021 (budsjettet).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (budsjettet)
Frie midler	3,9 mill.	2,9 mill.	7,3 mill.	-2,7 mill.	-9,1 mill.	-14,7 mill.	-19,7 mill.
Øremerkede midler	10,9 mill.	14,2 mill.	8,1 mill.	10,8 mill.	10,2 mill.	9 mill.	
Internfinansierte rekrutteringsstillinger	18,3 mill.	16,9 mill.	10,1 mill.	8,1 mill.	4,5 mill.	2,4 mill.	
Totalt	33,1 mill.	34,1 mill.	25,5 mill.	16,2 mill.	-0,8 mill.	-3,3 mill.	

Tabell 1.

1. Frie midler

I 2015 hadde ISK kr 3,9 mill. i frie midler. I 2019 var disse redusert til kr -9,1 mill., i 2020 kr -14,7 mill., og 2021-budsjettet styrer mot et akkumulert merforbruk på kr. -19,7 mill.

Den største nedgangen i frie midler ser vi fra 2017 til 2018 (fra kr 7,3 mill. til kr -2,7 mill.) og fra 2018 til 2019 (fra kr -2,7 mill. til kr -9,1 mill.). En hovedårsak til nedgangen er at i perioden 2017 til 2018 ble kr 6,6 mill. satt av for å finansiere rekrutteringsstillinger. Disse midlene ble satt på tiltak 400200 i 2018 og 2019 (øremerkede midler, markert gult i tabell 1), men ikke budsjettet før i 2020. Disse kr 6,6 mill. er altså inkludert i de kr 2,4 mill. som er ført for internfinansierte rekrutteringsstillinger for 2020, i tabell 1. Merk at saldo for internfinansierte

rekrutteringsstillinger ville vært kr -4,2 mill. dersom disse midlene ikke var overført. (Følg gul markering i tabellen).

I samme periode (2017 til 2018) ser vi en generell økning av utgifter på netto ca. kr 3,6 mill. Av disse er utgifter knyttet til lønn en økning på kr 4,5 mill. I perioden 2018 til 2019 ser vi en ytterligere økning på lønnsutgifter på ca. kr. 4 mill., økning i generelle driftsutgifter på kr 1,3 mill. og økning i utgifter til annuum på kr 0,6 mill.

Utviklingen av post 400103, lønn vitenskapelig ansatte i ISK sine budsjett og regnskap er talende. Den følgende redegjørelsen er basert på årsberetning for Institutt for språk og kultur 2020 (ePhorte: 2021/670), men med oppdaterte tall for 2020.

400103 Lønn vitenskapelig ansatte

Årstall	Budsjett	Regnskap	Avvik
2015	IS + IKL		
2016	53 287 757	51 743 765	1 543 992
2017	53 576 242	54 363 175	-786 993
2018	54 088 465	58 904 415	-4 815 950
2019	56 340 527*	63 016 523	-6 675 996
2020	6 600 930	7 489 260	-888 330

*I budsjetttraffporter på nett kan man se beløpet 112 681 054. Budsjettpost er lagt inn to ganger. Det har ingen praktiske konsekvenser for økonomien ved ISK, det er rettet opp.

Kommentar

Historiske tall tilbake til ISK sitt første budsjett i 2016 er inkludert for å illustrere den kraftige økningen i instituttets lønnsutgifter.

Årsaken til at tallene for 2020 er lave, er at fra 2020 fikk fakultetet felles lønnsbudsjett for alle instituttene, og fast vitenskapelig ansatte får sin lønn fra fakultetet basert på bemanningsplanen fra instituttet. Også det faste tillegget for forskningsgruppelederne blir budsjettet og utbetalt fra fakultetet. Fra 2020 dekker altså budsjettposten kun lønn til vitenskapelig ansatte som ikke inngår i instituttets grunnbemanning, inkl. prof. II, vikarer og enkelte ansatte som har fått ansettelse på grunn av sterkt stillingsvern mens de har vært vikarer eller i andre midlertidige engasjementer. Trekk til felles lønnsbudsjett var kr 59 667 049,-. Legger man til tallet som er regnskapsført på 400103 innebærer dette at instituttets totale lønnskostnader for vitenskapelige ansatte (ikke medregnet utgifter til undervisningspersonell lønnet på timesbasis, jf. post 400115 og 402101) var kr 67 156 309,- i 2020.

Sammenligner vi med 2016 ser vi at instituttets årlige lønnskostnader (til vitenskapelig ansatte) har økt med nesten 30% (kr 15,4 mill.), fra kr 51,7 mill. i 2016 til kr 67,1 mill. i 2020. I samme periode har instituttets totale tildeling (basis + resultat) økt med ca. 8% (kr 5,2 mill.) fra kr 62,1 mill. i 2016 til kr 67,3 mill. i 2020. I tillegg til lønn til vitenskapelig ansatte kommer lønn for administrativt ansatte på kr 2,5 mill. og timelærere til norskkurs (se punkt 1.2) på kr 1 mill. Dette innebærer at de totale lønnskostnadene for ISK i 2020 var på kr 70,8 mill. og utgjorde 105% av instituttets tildeling.

2. Øremerkede midler

ISK sine øremerkede midler har vært relativt stabile, fra kr 10,9 mill. i 2015 til kr 9 mill. i 2020. I tillegg til at basisfinansiering til ISK sine forskningsgrupper og smådriftsmidler finnes her, er årsaken til det relativt høye nivået på øremerkede midler at ISK har flere forskningsmiljøer som oppnår gode resultater i søknader om ekstern finansiering, samt interne strategiske satsninger på UiT/HSL. Øremerkede midler inneholder blant annet restfinansiering fra avsluttede prosjekter, stimuleringsmidler og prispenger, samt noe finansiering til prosjektstillinger og midler som er satt av til AcqVA Aurora-senteret. Bruk av midlene i 2020 ble kraftig redusert pga. covid-19 pandemien. Det forventes også noe redusert bruk i 2021 av samme grunn.

Timelærere til norskkursene ISK holder for UiT sine ansatte og studenter er ført som egen post under øremerkede midler. Kostnaden for timelærere har økt fra kr 0,5 mill. i 2015 til kr 1 mill. i 2020. og budsjettert til kr. 1,6 mill. i 2021. Årsaken til økningen ligger i

- 1) flere timelærere måtte engasjeres i en periode for å kompensere for en naturlig avgang og
- 2) økt behov for timelærere pga. mindre gruppestørrelser pga. covid-19 pandemien og økte studentgrupper. Tar man i betraktning den totale utviklingen i lønnskostnader knyttet til norskkursene (inkl. fast vitenskapelige og timelærere) og den totale inntekten (basistildeling + studiepoengproduksjon), gikk norskkursene i minus ca. kr -0,1 mill. fra og med 2019, og er estimert til å gå kr -0,4 mill. i minus i 2021. Det hefter usikkerhet ved disse tallene pga. covid-19.

3. Internfinansierte rekrutteringsstillinger

I perioden 2015-2019 har det vært en ønsket nedgang i avsetninger til rekrutteringsstillinger, fra 18,3 mill. kr i 2015 til 4,5 mill. kr i 2019. Nedgangen har sammenheng med ansettelse som ble besluttet i 2013, både på IKL og IS, før sammenslåingen til ISK, og senere. Utfordringen er at nedgangen har blitt større enn ønsket. Siden 2013 er det satt av midler til å finansiere 6 stipendiater og 5 postdoktorer. I samme periode er det blitt ansatt 14 stipendiater og 5 postdoktorer. Det vil si at det ikke er blitt satt av midler til 8 stipendiatstillinger. I forbindelse med gjennomgangen høsten 2020 ble det avdekket at 5 av disse stillingene har blitt feilaktig belastet ISK sitt budsjett (dette gjelder såkalte historiske rekrutteringsstillinger), noe som medførte at ISK ble godskrevet ca. kr 5,6 mill. i lønnsmidler for stipendiatstillinger i 2020. Status p.t. er likevel at instituttet har en fremtidig underdekning for lønn og annuum på kr 4,3 mill. Disse utgiftene må dekkes av ISK sine driftsbudsjett for 2021 og 2022.

2. Årsaker til merforbruket

Gjennomgangen over viser at merforbruket ved ISK i all hovedsak gjelder en kraftig økning i lønnskostnader. Etter instituttledelsens vurdering er det flere årsaker til at disse har økt.

1. Økt satsning på forskningsmiljøer

ISK har flere store og dyktige forskningsmiljøer. Det har vært en ønsket utvikling å satse på disse. Dette har blant annet blitt gjort gjennom å ansette flere professor II-stillinger, vit.ass., stipendiater og postdoktorer finansiert av ISK. Som nevnt over har ikke instituttet sett til at det var tilstrekkelig finansiering for rekrutteringsstillingene. Det ser ut til at det samme

gjelder flere andre ansettelse, men det er vanskelig å fastslå ettersom det ikke er foretatt noen historisk gjennomgang av ansettelse ved instituttet sett opp mot budsjett, samt at det ikke foreligger noen årsberetninger som kan forklare prioriteringer som er gjort. Instituttleder er i dag i dialog med dekanatet for å klargjøre hvilke økonomiske forpliktelser ISK har i forbindelse med AcqVA Aurora-senteret (2020-2024), ettersom dette ikke allerede er avklart.

2. Økte lønninger og funksjonstillegg

Det er grunn til å anta at lønnsveksten for vitenskapelig ansatte ved ISK i snitt har vært høyere enn de 2,5%/år som er budsjettet. Flere ansatte har oppnådd svært gode resultater og fått uttelling for dette i lønnsforhandlinger. Fra og med 2020 ble forskningsgruppeledere kompensert økonomisk for funksjonen – for ISK utgjør dette en økning i lønnsutgifter på kr. 0,3 mill. kr i året.

3. Økt undervisningsbehov

I 2018 ble det opprettet nye bachelorprogrammer i nordisk språk og litteratur, engelsk, spansk og latinamerikanske studier, russisk, russlandsstudier, nordsamisk som morsmål, kvensk og finsk, samt nye masterprogram i English Literature, Theoretical Linguistics, English Acquisition and Multilingualism, nordisk språk og litteratur, russisk, russlandsstudier, spansk og latinamerikanske studier, samisk språk- og litteraturvitenskap, og kvensk og finsk. Sett under ett innebar de nye BA-programmene en økning i antall emner fra 54 til 93 (inkl. emner som inngår i flere programmer). De nye MA-programmene doblet den årlige emneporteføljen fra ca. 24 til ca. 48. fagspesifikke emner pr. studieår. Til sammen utgjør dette en økning på 67 BA- og MA-emner. Av 43 nye emner på BA-nivå vil ca. 20 emner være språk-emner med normert undervisning 156 timer, totalt 3120 timer. Resterende 23 emner er da normert til 2392 timer. De 24 emnene på MA-nivå er normert til 2496 timer. I normerte undervisningstimer utgjør dette en økning fra 9516 til 17524, altså 8008 timer mer. Tar man utgangspunkt i en førsteamanuensisstilling som underviser 805 timer hvert år, medførte de nye programmene en økning i det faste undervisningsbehovet tilsvarende 10 årsverk. I tillegg er utvikling av hvert nye emne normert til 40 timer, som utgjør ytterligere 2680 timer (3,3 årsverk) som instituttet har måttet dekke i perioden 2018-2020. Hverken instituttet eller fakultetet har sett til at denne økningen i undervisningsbehov lot seg dekke av den eksisterende bemanningen. I flere av fagmiljøene er det i dag ikke tilstrekkelig med fast vitenskapelig ansatte for å undervise i emnetilbudet instituttet har forpliktet seg til å gi i flere år fremover. Det kan også tilføyes at de nye programmene har medført en svært stor økning i arbeid for studieadministrasjonen, samt økte utgifter til ekstern sensur (fra kr 1,3 mill./år i 2016-19 til kr 2 mill. i 2020). Til informasjon har antall aktive studenter ved ISK i perioden 2016-2020 holdt seg stabilt, med vekselvis ca. 470-490 og 420-430 studenter annethvert år (pga. programmer med opptak annethvert år). Antall aktive studenter på alle ISK sine bachelorprogrammer (inkl. kunsthistorie og medie- og dokumentasjonsvitenskap), har gått ned fra 210 i 2016 til 160 i 2020.

4. Mangel på arbeids- og undervisningsplanlegging

I 2018 fikk programstyrelederne ved ISK ansvaret for undervisningsplanlegging. Siden da har ikke instituttledelsen hatt oversikt over ansattes arbeidsplaner og regnskap for

stillingenes undervisningsdel (timeregnskap). Det er også uklart i hvilken grad denne oversikten forelå før 2018. I praksis ble ansvaret for arbeids- og undervisningsplanlegging forvaltet svært ulikt av de ulike programstyrelederne. De interne retningslinjene har vært uklare og til dels i strid med de overordnede retningslinjene for fordeling av arbeidstid fra UiT og HSL. Instituttledelsen arbeider i dag fremdeles med å få oversikt over etterslepet, men så langt er det tydelig at selv om de fleste har undervist mer enn normert undervisningstid har det vært en svært ulik fordeling av undervisningsmengde per ansatt. Mange ansatte har jobbet flere hundre timer for mye, enkelte over 2000 timer for mye over flere år, mens enkelte andre er i tilnærmet balanse eller har jobbet flere hundre timer mindre enn den normerte undervisningsdelen av stillingen. En foreløpig gjennomgang viser at instituttet hadde en underdekning på ca 13 000 undervisningstimer (tilsvarende ca 16 årsverk) ved utgangen av 2020, dersom man bare teller fast vitenskapelig ansatte og tar i betraktning deres akkumulerte plusstid. Det synes som at beslutninger om ansettelser i for liten grad har tatt i betraktning undervisningsbehovet i enkelte utdanninger. Dette har ført til at enkelte fagmiljøer har noe overkapasitet i forhold til undervisningsbehovet, mens andre har stor underkapasitet. For å dekke underkapasiteten har det vært nødvendig å dekke undervisningsbehovet med midlertidig ansatte. I flere tilfeller har disse fått fast stilling på grunn av sterkt stillingsvern. Det ser ut til at instituttet ikke har sett til at det var tilstrekkelig finansiering for vikarene.

5. Vikarbruk ved FoU-termin, intern- og eksterntfinansiert frikjøp

For å dekke undervisningsbehovet ved FoU-termin har instituttet i mange år engasjert vikarer. Dette har i seg selv medført økte lønnskostnader, men på grunn av at enkelte vikarer har vært ansatt i en eller flere stillinger i over tre år, og undervisningsbehov har økt, har de fått fast stilling på grunn av sterkt stillingsvern. Instituttet har hatt inntekter i form av frikjøpsmidler ved tilslag på eksterntfinansierte prosjekter. Disse har inngått i finansieringen av vikarer, men det fremstår som at det ikke har vært kontroll på omfanget av disse midlene og hvordan de har blitt brukt. Instituttet har også praktisert internfinansierte frikjøp, hvor flere ansatte har fått midlertidig fritak for undervisningsdelen av stillingen sin etter avtale med instituttleder. I disse tilfellene har det enten blitt engasjert vikarer, eller så har andre ansatte jobbet mer enn normert undervisningstid og opparbeidet seg plusstimer. Det ser ut til at instituttet ikke har sett til at det var tilstrekkelig finansiering for vikarene.

6. Generell mangel på økonomistyring og historikk

Frem til publiseringen av økonomirapporter i statistikkportalen har det vært svært vanskelig å holde oversikt over instituttets økonomi. Økonomirapportene gjør det lettere å undersøke regnskap tilbake i tid, men de er vanskelige å bruke som verktøy for økonomistyring. Instituttleder mener fremdeles det er utfordrende å forstå sammenhengen mellom måten budsjettet er satt opp på og økonomirapportene, og etterspør bedre verktøy og økonomirapporter som gjør det mulig å utøve faktisk økonomisk styring av instituttet. Mangelen på tidligere årsberetninger gjør det vanskelig å finne ut av årsakene til historiske budsjettavvik. Hadde dette blitt gjort rutinemessig, er det trolig at den negative budsjettutviklingen ville ha blitt oppdaget tidligere. Etter 2020 har ISK lagt frem årsberetning for instituttstyret og vil gjøre det fremover.

Det fremstår for øvrig lite transparent hvilke historiske prioriteringer som tidligere er gjort i forbindelse med basistildelingen.

3. Instituttledelsens arbeid med å komme i budsjettbalanse

1. Forslag om ny organisering av ISK

ISK har i dag en uklar organisasjon som blant annet gjør det komplisert å planlegge og koordinere arbeidsoppgaver. Instituttledelsen legger frem forslag til ny organisering av ISK for instituttstyret i juni 2021.

2. Gjennomgang og rekonstruerende av tidligere arbeidsplaner

Siden høsten 2020 har instituttledelsen arbeidet med å innhente, gjennomgå og rekonstruere arbeidsplaner for om lag 65 fast vitenskapelige i undervisningsstillinger, for slik å få oversikt over status på timeregnskapet. Dette har vært et komplisert arbeid på grunn av mangel på felles forståelse av hvordan arbeidsplaner/rapporter skal fylles ut og hvordan retningslinjene skal tolkes. Det meste av jobben har måttet blitt gjort med kalkulator, penn og papir.

3. Utarbeidelse av system for årlig arbeids- og undervisningsplanlegging

Våren 2021 lager ledelsen ved ISK et nytt system for årlig arbeids- og undervisningsplanlegging. Systemet inneholder et Excel-dokument, Teams-rom for hver faggruppe og en rutine for undervisningsplanlegging som spesifiserer en ansvarsfordeling mellom studieprogramleder, faggruppe, studiekonsulenter og instituttledelsen.

4. Utarbeidelse av system for langtidsbudsjett for undervisning

Våren 2021 lager ledelsen ved ISK et nytt system for langtidsplanlegging av undervisningskapasitet og -behov. Systemet består av et Excel-dokument som gir oversikt over undervisningskapasitet og -behov for alle faggrupper over en seksårsperiode, oversikt over undervisningsbehov per utdanning, den estimerte fremtidige differansen mellom kapasitet og behov i faggruppene, og en rutine for langtidsbudsjettering.

5. Revidering av interne retningslinjer for fordeling av arbeidstid

Februar 2021 besluttet instituttstyret ved ISK å nedsette en arbeidsgruppe som skulle gjennomgå og revidere de interne retningslinjene for fordeling av arbeidstid. Dette arbeidet er midlertidig stoppet, ettersom det er igangsatt tilsvarende arbeid på institusjonsnivå som vil påvirke rammene for instituttets retningslinjer.

6. Utarbeide nye rutiner for interne utlysninger av midler

Våren 2021 er det igangsatt arbeid med å utarbeide nye rutiner for interne utlysninger av midler, med mål om å oppnå bedre kontroll over bruken av disse midlene, samt gjøre fordelingsprosessen transparent, rettferdig og dokumenterbar.

7. Gjennomgang av studieporteføljen

Våren 2021 er det igangsatt arbeid med å gjennomgå studieporteføljen, med mål om å gjøre justeringer i de nye studieprogrammene (se 2.3.) for å redusere antall emner ved instituttet. Ettersom flere av programmene deler emner, samt har overlapp med lektorprogrammet, tar instituttledelsen sikte på å legge frem et forslag, utformet i nær dialog med fagmiljøene, for instituttstyret i juni 2022. Justeringene i programmene vil i så fall bli innført

i studieåret 2023/24, og først i 2025/26 vil den (eventuelle) totale reduksjonen i emneporteføljen tre i kraft. Dette innebærer at ISK i årene frem til og med våren 2025 vil ha behov for en betydelig økt undervisningskapasitet i forhold til kapasiteten som kreves for å tilby instituttets utdanninger frem til 2018.

8. Reduksjon av lønnskostnader

Siden våren 2020 har instituttledelsen jobbet med å redusere lønnskostnadene ved ISK. Enkelte stillinger som har vært planlagt har blitt stanset på grunn av mangel på finansiering. I den grad det har vært mulig, har vikarer og midlertidige engasjement blitt unngått. Men på grunn av det store undervisningsbehovet er det i flere tilfeller umulig å dekke undervisningskapasiteten kun med dagens fast ansatte. Det har blitt foretatt flere mindre justeringer av undervisningstilbudet i 2021/22, men dette påvirker den totale bemanningssituasjonen i liten grad. Alternativet til å ansette vikarer/forlenge midlertidige engasjementer er å pålegge vitenskapelig ansatte å arbeide utover normert undervisningstid. Ettersom instituttet allerede har pådratt seg et betydelig akkumulert underskudd i undervisningsregnskapet, er dette etter instituttleders vurdering en lite hensiktsmessig strategi. Mange ansatte er allerede overarbeidet og strekker seg svært langt for å få undervisningen til å gå som planlagt.

9. Reduksjon av øvrige utgifter

Våren 2020 ble det besluttet å kutte enkelte utgiftsposter på driftsbudsjettet (inkl. utdeling av stipender til studenter på totalt kr 0,6 mill. årlig). Disse kuttene er videreført i budsjettet for 2021. Utover dette har ikke instituttledelsen prioritert å gjennomgå driftsbudsjettet for å finne mulige nye kutt før det forelå en gjennomgang av instituttets økonomi og at årsakene til merforbruket var klarlagt. Driftsbudsjettet for 2021 er i stor grad bundet opp i strengt nødvendige utgifter (eksamen, bedømmelseskomiteer, ansettelser, timelærere til norskkurs mm.), og er ellers nedjustert ettersom det er mindre reiseaktivitet på grunn av covid-19 pandemien. I budsjettet for 2022 må nok noe av reisebudsjettet oppjusteres ettersom en del av disse utgiftene er knyttet til studieplanfestede studentreiser.

4. Instituttleders vurdering

Hovedårsaken til instituttets merforbruk er en for høy økning av lønnskostnader siden instituttets opprettelse i 2016. De høye lønnskostnadene kan blant annet knyttes til instituttets offensive forskningssatsninger, internfinansierte rekrutteringsstillinger, vikarbruk og økt undervisningsbehov som følge av nye programmer i 2018. Hverken instituttet eller fakultetet har forsikret seg om at det var økonomisk dekning for den økte aktiviteten. Noen av lønnsutgiftene vil reduseres etter hvert som rekrutteringsstillinger og ulike midlertidige stillinger løper ut. Samtidig er det enkelte ansatte som om noen år vil komme tilbake på instituttets lønnsbudsjett etter å ha vært finansiert av eksterne midler. 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.

Gustav Jørgen Pedersen
Instituttleder

Oppfølging av styrevedtak i 2020, tilbakemelding fra IBS

Innledning:

Instituttet ble fra januar 2018 organisert under HSL-fakultetet og det har vært en relativt lang innkjøringsperiode med å komme inn i rutiner for både budsjettering, tertialregnskaper, årsregnskaper og rapportering. I tillegg ble overgangsperioden fra vår tidligere IRS-økonomi til HSL lengre enn vi hadde forventet. En del spørsmål står fortsatt uavklart og det medfører at store midler tilsynelatende er forsvunnet fra instituttet. Vi nevner kort her tre eksempler før vi går inn på tilbakemeldinger:

- En *ansatt* sin dekanpermisjon fra januar 2018 til juni 2019 er dekket av instituttet og vi har ikke fått tilført refusjon for denne.
- Stipendiatmidler for en *stip.* bevilget i sin tid fra Høgskolen i Harstad høsten 2015. Disse midlene er ikke tilført instituttet ut fra det vi kan lese av regnskap.
- Bevilgning til en *ansatt* ph.d stipendiat er heller ikke tilført instituttet i sin helhet. Vi fikk bevilgning til og med 2017.

Mindreforbruk

Instituttet hadde ved utgangen av regnskapsåret 2020 en akkumulert positiv avsetning på 7,9 mill. kr. Dette har flere årsaker som vi vil komme nærmere inn på nedenfor.

1. Uklarhet rundt budsjett og regnskap

Instituttet ble fra januar 2018 underlagt HSL-fakultetet, men økonomien ble første år videreført mer eller mindre fra vår tid ved IRS. Vi har opplevd oppfølgingen på økonomisida fra fakultetet fram til sommeren 2020 som mangelfull. Vi er klar over at en del av dette skyldes forhold i overgangen fra gamle IRS-fakultet til HSL. Det har også vært en del uklarheter som fakultetet har etterspurt fra UiT sentralt uten å få det tilstrekkelig avklart.

Når det er nevnt, må vi legge til at vi opplever en veldig god oppfølging siden sommeren 2020 med at Geir Persen følger oss tett opp med rapporter, analyser og samarbeid om budsjett og 5-årig bemanningsplaner.

Instituttet har kjørt forsiktig økonomiforvaltning gjennom at det har vært så vidt lite avklarte tall og regnskapsoppfølging overfor oss. Vi har vært tilbakeholdne mht. utlysning av ledighet i stillinger fordi styringstall i stor grad manglet i 2018 og 2019. Instituttet har av den grunn også kommet i en situasjon der vi er underbemannet, og har vært det over tid. Dette har gått ut over både kvalitet og arbeidsforhold, og er uholdbart over tid. Vi har også en situasjon med mange som nærmer seg pensjonsalder.

Dette forklarer mye av mindreforbruket, men vi ble i dialogmøtet med fakultetsledelsen i 2020 bedt om å planlegge for generasjonsskifte i fagstillinger vi ser komme de neste 5 år. Det har vi gjort og ser at det vil få store konsekvenser for vårt forbruk allerede i 2021.

2. *Variasjon i studiepoengproduksjon*

Våren 2019 gikk det største av våre desentrale kull ut ved barnevernpedagogutdanningen lokalisert på Finnsnes. Kullet hadde nær 50 avsluttende studenter, noe som ga en uttelling i 2021-budsjettet. Instituttet vil ha problem med å dekke slike tilbud med faglærere framover når vi fra studieåret 2020/21 har ansvar for to mastergradstilbud og en stadig større andel førsteamanuenser og professorer med lik FoU-andel som undervisning. Samtidig har instituttet ambisjoner om å øke studiepoengproduksjon både på bachelor- og masternivå, og på sikt få en mer stabil årlig studiepoengproduksjon.

Med korona har vi digitalisert undervisningen i utstrakt grad og vi sambraker også en del undervisning mellom campus. Dette er vi innstilt på å videreutvikle, men profesjonsutdanninger må også vektlegge ferdighetstrening, skikkethetsvurdering og praksisoppfølging. Dette kan i mindre grad digitaliseres.

3. *Forskyving av utgifter*

Instituttet har en god situasjon mht. studentrekruttering og vi ligger også blant de høyest produserende enheter når det gjelder studiepoeng. Vi erfarer imidlertid at det er kostbart å ha ansvar for to mastergradsstudier fra 2020. Vi har god rekruttering, men dessverre en del avskalling på master i sosialt arbeid. For opptak høsten 2021 har vi over 100 søkere og ønsker å tilby inntil 40 søkere studieplass for å trygge en bedre gjennomstrømming. Master i barnevern har også god rekruttering og har holdt bedre på studentene pga. en utstrakt digitalisering av undervisning. Fra høsten 2022 planlegger vi samtidig opptak på disse studiene og vil samkjøre undervisning på emner som vitenskapsteori og metode. Vi planlegger også økt fleksibilisering av begge masterne, der et mål er at begge blir nettbaserte. Dette vil mest sannsynlig medføre større opptakstall og større gjennomstrømming. Dersom forslag til ny barnevernlov blir vedtatt i juni, så innebærer dette at alle som jobber med saksbehandling i barnevernet og ansatte i barnevernsinstitusjoner må ha master i barnevern/barnevernsarbeid innen 2032. Da regner vi med det blir et press på vår masterutdanning i barnevern, som for øvrig må endres til master i barnevernsarbeid fra 2022 som følge av nylig vedtatte nasjonale retningslinjer. Vi har en forventning om at KD tildeler nye studieplasser i den forbindelse.

Vi har i en årrekke hatt desentrale bachelorutdanninger i barnevern og sosialt arbeid, med opptak annet hvert år i Tromsø. Her har vi hatt meget god rekruttering. Nær 200 søkere til 30 studieplasser på hvert studium. Dette ønsker vi å fortsette med samtidig som vi møter forventninger både i Troms (Finnsnes) og Finnmark (indre Finnmark) om å tilby desentrale utdanninger der. Vi vet disse vil rekruttere meget godt, men vi har ikke budsjettammer innenfor dagens bemanningsplan til å make dette.

I takt med at vårt institutt får flere førstekompetente (3 nye i 2021) og professorer/dosenter (foreløpig 1 i 2021) vil det være ønskelig å bruke denne kompetansen til utvikling av forskerkurs, internasjonale nettverk og forskerutdanninger. Det krever ressurser for å kunne videreutvikle instituttet som et nasjonalt kompetansemiljø.

Merforbruk – Ikke aktuelt for IBS

Alle enhetene må levere flerårige (5-årige) bemanningsplaner,

Instituttet er i prosess med å utarbeide 5-årige bemanningsplaner i samarbeid med Geir Persen på fakultetets økonomikontor. Her har vi en stor utfordring med en stor avgang av ansatte som er over 60 år og dermed blir pensjonert i et 5 – 7 års perspektiv. Som nevnt har vi fått klarering av fakultetet til å planlegge for dette, men vi vil ikke makte å holde oppe aktiviteten vår om vi ikke i stor grad får erstatte de fleste som går av for aldersgrensen.

Basistildelingen

Som nevnt under forklaring av mindreforbruk, har våre utdanninger en høy etterspørsel og meget god rekruttering. Dagens basistildeling gir i liten grad rom for å øke aktiviteten for å kunne tilby flere desentraliserte tilbud og bredere campus-tilbud. Vi har under planlegging etablering av sosialt arbeid i Harstad (tentativt høsten 2023). Vi legger også opp til større oppmøte og gjennomstrømming på våre to mastertilbud gjennom digitalisering og mer samkjøring. Det vil gi en bedre utnyttelse av ressurser vi har i dag, men lar seg ikke gjøre uten en viss økning i vår basistildeling.

Som en profesjonsutdanning er våre studier veldig tett knyttet mot praksisfeltet. Vi har fra våren 2018 fått to praksisperioder på bachelorstudiene og det er nylig innført krav om praksis også på masterstudier i barnevern. Samtidig er vi fortsatt plassert i laveste kostnadskategori (kategori F) for sosialt arbeid sammen med samfunnsvitenskapelige studier, og kategori E for 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 instituttet samtidig som vi ikke blir kompensert for dette. Sosialt arbeid og barnevern blir ikke kompensert for veiledning i praksis slik som helsefaglige utdanninger og pedagogiske utdanninger får.

Som nevnt ovenfor er det også forventninger om at vi mer eller mindre regelmessig kan tilby desentrale utdanninger andre steder enn Tromsø. Vi har med stor suksess gjennomført flere kull på Finnsnes og det vil være flere alternative lokasjoner også i Finnmark. Om vi kan fortsette med det vil avhenge av både personell og økonomi. Dersom det skal la seg gjøre vil vi ha behov for å ansette nye i de stillingene som blir ledig som følge av naturlig avgang de nærmeste årene.

Alta, 21. mai 2021

Med vennlig hilsen

Veronica Haug
instituttleder

Ingvar Hauge
kontorsjef

Økonomisk situasjon ved Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN)

IRN hadde ved inngangen til 2021 et akkumulert merforbruk på 15,2 mill kroner. Merforbruket tilsvarer 105% av tildelt ramme for 2021 (14,5 mill kroner). Årsaken til merforbruket ligger i forhold knyttet til budsjettsplittene i forbindelse med organisasjonsendringene i 2013 og 2018.

Innledning

Økonomisk situasjon for HSL-fakultetet var tema på dialogmøtet med universitetsledelsen høsten 2020. Temaet ble satt på agendaen etter ønske fra styret ved HSL. I forkant av møtet sendte HSL inn et notat som belyste en vanskelig økonomisk situasjon. Notatet var todelt og belyste 1) en økonomisk utvikling med direkte og indirekte kutt i grunnbevilgningen til alle de faglige enhetene ved UiT, og 2) bevilgningsendringer som i særskilt grad har redusert HSLs reelle økonomiske rammer. Del 1 var ment til informasjon for å belyse en generell vanskelig situasjon, mens del 2 var et oppspill til dialog, hvor vi særlig ønsket tilbakemeldinger på våre innspill knyttet til det økonomiske oppgjøret i etterkant av organisasjonsendringene i 2018.

I dialogmøtet i oktober i fjor var det enighet om at nivå 1 skulle gi en skriftlig tilbakemelding på de innvendingene HSL hadde til det økonomiske oppgjøret etter organisasjonsendringene i 2018, hvor store deler av IRS-fakultetet ble lagt til HSL. I oppfølgingspunktet fra dialogmøtet heter det " *Det gis skriftlige tilbakemeldinger på problemstillinger knyttet til notat om økonomi.*". Her burde nok fakultetet vært mer observant og presisert på nytt hva en ønsket tilbakemelding på. I notatet vi mottok 18. mars i år står det ingenting om det økonomiske oppgjøret etter IRS-fakultetet, men en kort og generell kommentar om at fakultetet har anledning til å gjøre administrative og faglige prioriteringer, samt at det er begrensede muligheter til en større omfordeling av midler ved UiT.

Vi vil i dette notatet belyse hvordan de økonomiske oppgjørene i 2013 og 2018 særlig har vanskeliggjort Institutt for reiseliv og nordlige studier (IRN) sitt økonomiske handlingsrom.

Fusjonen i 2013

Da Høgskolen i Finnmark og Universitetet i Tromsø ble fusjonert, ble IRN lagt inn i det daværende Finnmarksfakultet. Bevilgningsfordelingen ved HiFm i 2013 ble (så vidt vi vet) lagt til grunn for de nye rammene. På det tidspunktet var økonomi, reiseliv, media og nordlige studier inn under samme institutt. I budsjettsaken er det omtalt at IØR var det eneste instituttet ved HiFm som hadde lønnskostnader som var større enn grunnbevilgningen. Årsaken til dette lå i høy ekstern finansiering, som dekket opp flere av de faste stillingene ved instituttet. Lønnsrefusjonene fra den eksterne finansieringen i 2013 var i hovedsak knyttet til reiseliv.

Utforming av budsjett for IRN i 2014 ble gjort av Finnmarksfakultetet. I budsjettfordelingen ble det lagt til grunn at IRN hadde god, ekstern finansiering, og det ble budsjettert med at ekstern finansiering skulle dekke lønnskostnader for tre til fire stillinger. Dette var allerede eksisterende, faste stillinger, og de som gikk inn i prosjektene var fast ansatte ved HiF/instituttet. Det vil si at lønnsbudsjettet for instituttet ble budsjettert kunstig lavt. Som følge av at de eksterne lønnsrefusjonene ikke var på samme nivå som tidligere, ble IRN i flere av årene mellom 2013 og 2018 kompensert for differansen gjennom bruk av Finnmarksfakultetets strategiske midler.

Organisasjonsendringen i 2018

Da IRN i 2018 ble flyttet til HSL ble igjen budsjettrammen som ikke tok hensyn til instituttets reelle faste bemanning lagt til grunn, og skjevheten i grunnfordelingen som ble innført i 2013 ble permanentisert.

Samtidig ble handlingsrommet det tidligere Finnmarksfakultetet hadde hatt gjennom blant annet strategiske midler fjernet ved at 2/3 av midlene som lå på fakultetsnivået ble tildelt nivå 1 i form av campusadministrasjon, fellestjenester, seksjonskostnader og driftskostnader. Dette er nærmere omtalt i notatet som ble sendt til dialogmøtet i høst.

Økonomisk situasjon i dag

IRN hadde i 2020 et merforbruk på ordinær drift på 3,4 mill kroner, og hadde ved inngangen til 2021 et akkumulert merforbruk på 15,2 mill kroner. Rammetildelingen til instituttet for 2021 er på 14,5 mill kroner. Som følge av skjevheten mellom (historisk) tildelt ramme og de faste stillingene instituttet har, er det sannsynlig med merforbruk de kommende årene også.

IRN jobber nå aktivt med bemanningsplaner og gjør nødvendige grep for å omstille økonomien i de forholdene de har innflytelse over. I fjor ble to av tre søknader om FoU-termin avslått med begrunnelse i instituttets økonomi. Det gjøres grundige vurderinger i forhold til utlysning av stillinger som blir vakante. I ett av instituttets fagmiljø vil det fra april 2021 til 31.12 2021 være tre ansatte som går av med pensjon. Det betyr at 50 % av fagmiljøet forsvinner, noe som har store konsekvenser for muligheten til å gjennomføre studieprogrammet. Instituttet og fakultetet må slik situasjonen er nå vurdere om det er rom for å videreføre deler av instituttets aktivitet.

Oppsummering

IRN har realistisk sett ikke mulighet til selv å håndtere det akkumulerte merforbruket instituttet har per dato. På sikt vil en kunne bygge seg ned til en kostnadsside hvor en balanserer innenfor året på forventet rammetildeling. En slik nedbygging vil innebære en nedskalering av det tilbudet instituttet kan gi/den aktiviteten instituttet kan ha. Dersom instituttet også pålegges å fullt ut dekke opp sitt akkumulerte merforbruk, vil det innebære en ytterligere og vesentlig reduksjon av instituttets faglige aktivitet.

Som følge av den anstrengte økonomiske situasjonen generelt, er fakultetet i gang med en større gjennomgang av den totale økonomien til fakultetet, hvor en også ser på tvers av enhetene. Slik situasjonen er nå er et av spørsmålene fakultetsstyret må ta stilling til om øvrige enheter ved HSL-fakultetet skal dekke opp for de feil som er gjort forut for at IRN ble en del av HSL. Fakultetsledelsen mener det er urimelig og feil at dette ansvaret legges til HSL, og ber om universitetsledelsens tilbakemelding på dette notatet.

Heidi Guttormsen

Fra: Elin Beate Holøien Westerås
Sendt: onsdag 26. mai 2021 15:01
Til: Heidi Guttormsen
Emne: Fwd: CPS – Oppfølging av styrevedtak FS 33/20

Last ned [Outlook for iOS](#)

Fra: Elisabeth Sandersen <elisabeth.sandersen@uit.no>
Sendt: Wednesday, May 26, 2021 10:44:23 AM
Til: Elin Beate Holøien Westerås <elin.b.westeras@uit.no>
Emne: CPS – Oppfølging av styrevedtak FS 33/20

CPS – Oppfølging av styrevedtak FS 33/20

Mindre-forbruket ved CPS i 2020 knyttes i hovedsak til reduserte reise- og arrangementskostnader. CPS har i mange år hatt en situasjon hvor eksternfinansierte prosjekter har avlastet reisekostnader i driftsbudsjettet. Både studenter og ansatte har i stor grad reist som del av større og mindre forsknings- og utdanningssamarbeid. I 2020 gjorde COVID 19 at arrangementer og reisevirksomhet ble redusert til et minimum. Studenttallet ble også lavere enn tidligere år, men endringen var på langt nær så drastisk som vi først fryktet.

Avsetninger fra 2019/2020 vil allokeres som følger:

Vikar for faglig koordinator:

- Faglig koordinator for mastergradsprogrammet i fredsstudier søker FOU-permisjon høst 2022 og vår 2023.
- Det må leies inn vikar for denne perioden.
- Beregnet kostnad NOK 900 000 totalt for 12 mnd.

Ny ordning for seminarledelse

- PhD-studenter har de siste 10 årene fungert som seminarledere og øvrig faglig støtte ved MPCT/CPS.
- Plikt delen (det fjerde året) i PhD-perioden har vært en viktig del av undervisningsressursene.
- Overgangen til 3-årige PhD-løp ved HSL gjør at CPS må finne andre løsninger
- CPS har i første omgang satt i gang et prøveprosjekt. Et vikariat for en administrativ stilling 50% gjøres om til faglig stilling, det vil si en universitetslektorstilling i 50 % - i et år, fra høst 2022.
- Stillingen vil deretter vurderes utvidet til en fast 100% stilling fra høst 2023, eventuelt fortsette parallelt med den administrative stillingen, som en 50% stilling. Beregnet ekstrakostnad blir uansett NOK 400 000 pr år.

Ny årlig satsning – UiT Peace Week:

- Med kick-off under forskningsdagene i september 2021 lanserer CPS et nytt årlig arrangement : UiT Peace Week. Beregnet kostnad i kommende driftsbudsjetter: minimum NOK 100 000 pr år

CPS/MPCT-programmet 20 år:

- Arrangementer som del av jubileumsåret 2022, minimum NOK 200 000

Mvh

Elisabeth Sandersen
Head of Administration
Centre for Peace Studies (CPS)

UiT – The Arctic University of Norway
N-9037 Tromsø, Norway
www.peace.uit.no



UiT Norges
arktiske universitet

Tilbakemelding fra Sesam - budsjettoppfølging

1. Mindreforbruk - De enhetene som har et mindreforbruk (positive avsetninger prototype 10) ved inngangen av 2021 bes gi en tilbakemelding på om dette er midler som er bundet opp til reelle fremtidige forpliktelser.

- Sesam har ikke slikt mindreforbruk

2. Merforbruk – De enhetene som har et merforbruk (negative avsetninger prototype 10) ved inngangen av 2021 bes gi en tilbakemelding på hva som er årsaken til merforbruket.

- Grunnene til merforbruket bunner generelt i økt aktivitet både på forsknings- og studiesida i kombinasjon med en viss nedgang/stagnasjon i produksjon av studiepoeng, særlig kandidatmidler. Men den viktigste grunnen er at en stor del av kostnadene på to av de største tiltakene ved senteret (GENI og Reaidu), som begge har fått tildelt strategiske midler, er ført som driftskostnader. Arbeidet med å rydde opp i dette er påbegynt og vil med bistand fra fakultetsadministrasjonen ferdigstilles før sommeren. Det vil føre til at Sesam kommer nærmere et budsjett i balanse.

3. Alle enhetene må levere flerårige (5-årige) bemanningsplaner, som skal tilpasses aktivitetsnivået og rammen til enheten. Det er lagt ut en mal på Teams-området til hver enhet, i en egen mappe som heter "Bemanningsplaner". Vi vil ta/har tatt kontakt med dere angående den jobben som skal gjøres med bemanningsplanen.

- Bemanningsplanen er oppdatert. Har fjernet *en ansatt* fra planen, hun er slutta, har også fjerna vikarstillinga som *en ansatt* lå inne med, han er ansatt fast som rådgiver. To mulige avganger innen perioden for denne planen, den ene pga aldersgrense seinest i 2026, den andre har signalisert at hun ønsker å gå av før hun fyller 67.

4. Dersom enheten mener at det er **særskilte** grunner til at basistildelingen burde vært justert, må dette kommenteres og argumenteres for.

- 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.

Heidi Guttormsen

Fra: Tore Børseth Bentz
Sendt: fredag 21. mai 2021 14:01
Til: Heidi Guttormsen
Kopi: Hege Kristin Andreassen; Tore Børseth Bentz
Emne: RE: Bestillinger til økonomisak som skal opp i FS-møte i juni

Hei Heidi,

I 2020 hadde SKK minus 189.000 til å drifte senteret. Tildelt ramme var på 2.647.000, mens 2.836.000 ble trukket til felles lønnsbudsjett. De positive avsetningene til senteret på prototype 10 sank derfor med 858.000 i løpet av 2020. Positive avsetninger ved begynnelsen av 2021 var på 1.136.000.

Er disse midlene bundet opp til reelle fremtidige forpliktelser?

Dersom differansen mellom tildelt ramme og trekk til felles lønnsbudsjett hadde fortsatt som i 2020, ville de positive avsetningene i løpet av et år eller to blitt brukt opp til lønn. I 2021 fikk SKK 500.000 kr ekstra som midlertidig endring av basis. Denne endringen gjør at SKK i 2021 har kunnet sette opp et budsjett i balanse (med tallene som i dag står i senterets budsjettark). De positive avsetningene vil da brukes til å forlenge *en* 20% professor II-stilling, i første omgang ut året. Hvis den midlertidige endringen av basis gjøres permanent, vil *stillingen* kunne forlenges ytterligere.

Dersom enheten mener at det er **særskilte** grunner til at basistildelingen burde vært justert, må dette kommenteres og argumenteres for.

Svar:

- Den midlertidige økningen på 500.000 bør gjøres permanent for SKK. Det vil gjøre at senteret kan drive i balanse med den bemanningen den har i dag. Hvis senterets alluniversitetsfunksjon skal oppfylles, kan ikke bemanningen være lavere enn den er nå.
- Isolert sett kan SKK's driftsbudsjett virke stort for et senter av dagens størrelse. Da er det viktig å påpeke at:
 - o Driftsbudsjettet skal dekke utdeling av priser og stipend. Åse Hiorth Lerviks pris og våre masterstipend har siden senterets oppstart blitt delt ut hver år. SKK deler også ut nettverksstøtte og reisestipend. Til sammen utgjør det en årlig sum på rundt 150.000 kr.
 - o SKK har, som de andre sentrene ved HSL, en alluniversitetsfunksjon. Senteret ivaretar et temaområde av særskilt betydning i UiT's strategi: likestilling og mangfold. Dette fordrer ekstra arbeid, for eksempel med kommunikasjon og arrangementer. Dette bør gjenspeiles i basisbevilgningen.
 - o Undervisning: «årsstudiet i likestilling og kjønn» har innlagt en studietur per år.
 - o Innkjøp undervisning og veiledning. På grunn av senteres størrelse med kun 3 faste vitenskapelige ansatte er vi avhengig av å kjøpe inn både gjesteforelesere og ordinær undervisning med jevne mellomrom.
 - o Av samme grunn (liten fast stab) kjøper vi også inn støtte til søknadsutvikling og forskningsaktiviteter. Denne utgiften lønner seg i andre enden, når senteret får inn eksterne midler.
 - o SKK har redusert administrativ stab sammenlignet med tidligere. Arbeidet med administrasjon er imidlertid ikke forsvunnet, men dekkes inn på andre måter. Det gjøres blant annet med vit. ass. på timekontrakter.

Hilsen
 Hege og Tore

Barentsinstituttet ønsker å videreføre budsjettet.

Instituttet har de siste årene hatt unormalt lite forbruk. Dette skyldes i stor grad ekstraordinære forhold:

- I 2018 sluttet daværende instituttleder før endt åremålsperiode. Som følge av omstrukturering ble det ikke tilsatt ny leder før sommeren 2019. Året ble preget av anormal drift og usedvanlig lite aktivitet.
- 2019 var også preget av liten aktivitet etter som ny leder først kom på plass i juni og postdoktor (også forsinket) først ved utgangen av året.
- I 2020 og 2021 har instituttet vært rammet av pandemien. På grunn av ulike restriksjoner har mye planlagt virksomhet enten blitt utsatt eller avlyst. Siden november 2020 har også en av instituttets fire faste ansatte vært sykemeldt.

Vi forventer en endelig full tilbakevending til normaltilstanden fra og med 2022. Dette beror ikke bare på pandemiens forventede avslutning. Siden 2018 har også staben ved instituttet økt. Vi har fått på plass instituttleder (2019-), postdoktor (2020-), samt en professor 2 (delt med ISV) (2021-). Gitt normale arbeidsvilkår vil økningen i arbeidsstokken resultere i økt generell aktivitet og normalt forbruk ved instituttet kommende år. I tillegg har instituttet på sikt planer om å øke bemanningen gjennom ansettelse av PhD eller postdoktor.

Grunnet de ovenfor nevnte forholdene ser vi det som naturlig at budsjettet ikke kuttes, men videreføres slik det nå foreligger.

