
SAKSFRAMLEGG

Til:	Møtedato:	Sak:
Fakultetsstyret for Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	15.03.2022	

Tiltaksplan for å bedre økonomien ved BFE

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar orienteringen fra fakultetet og instituttene til etterretning
2. Styret ber administrasjonen ved BFE om å fortsette arbeidet med en langtidsplan både for kostnadsreduksjoner og økt inntjening
3. Programmet "Økt konkurranseevne gjennom grønn omstilling" på HHT lyses ikke ut for høsten 2023.
4. Styret ber fakultetet og handelshøgskolen om å vurdere hvordan eksisterende ressurser på best mulig måte kan allokere for å møte behovet for økte ressurser på det nettbaserte programmet i økonomi og administrasjon. Dette gjøres før dimensjoneringen av studiene som legges fram for styret i november.

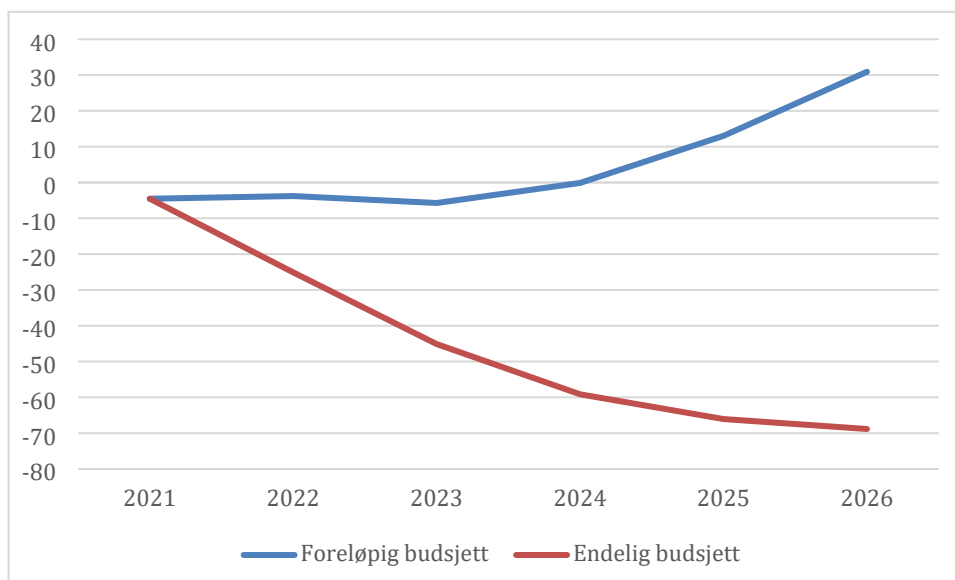
Bakgrunn:

Fakultetsstyret kom i forbindelse med behandlingen av sak 8/22, endelig budsjettfordeling for 2022, med følgende bestilling:

Styret ber om at dekan til styremøtet 15 mars presenterer en tiltaksplan som inneholder:

- 1) Konsekvenser av de vedtatte kortsiktige innsparingstiltakene*
- 2) Forslag til plan for langsiktige kostnadseffektiviserende tiltak*
- 3) Forslag til plan for kort- og langsiktige inntektsdrivende tiltak med prognoser, samt roller og ansvar for effektivisering*

Utgangspunktet for styrets vedtak var den økonomiske situasjonen BFE står i, og der langtidsprognosen indikerer at vi med dagens aktivitetsnivå styrer mot et betydelig akkumulert negativt resultat de kommende årene. Langtidsprognosen som ble presentert i styremøtet i februar er her justert med utgangspunkt i regnskapstall for 2021 og økonomisk status for *Sannhets og forsoningskommisjonen*.



Figur: Den flerårige prognosen presentert til styremøte 10. februar er nå justert for endelige regnskapstall og at Sannhets- og forsoningskommisjonen¹ er skilt ut fra fakultetets øvrige økonomi. Prognosen tar utgangspunkt i nåværende aktivitetsnivå, uten fremtidige kostnadsreducerende/inntektsdrivende tiltak.

Konsekvenser av vedtatte kortsiktige innsparingstiltak

Generelt må de innsparingstiltakene som ble gjort for inneværende år anses å være unike og utelukkende gjeldende for 2022. En videreføring av disse vil ha store konsekvenser. For å få kontroll på økonomien på lang sikt, er det viktig å se på de store kostnadsdrivende faktorene – dette gjelder først og fremst lønnsbudsjettet som utgjør en stadig større del av fakultetets bevilgning. Dette behandles under seksjonen for langsiktige tiltak nedenfor.

Fastlønn

Besparelsen består i at planlagte engasjementer er holdt tilbake, det er gjort utsettelse i ansettelser og vikarbruken er besluttet redusert til et minimum. Dette gjelder et stort antall stillinger, slik at konsekvensene vil være forskjellige i hvert enkelt tilfelle. Så langt som mulig har dette vært gjort fordi man har sett at behovene kan løses på annet vis. I noen tilfeller vil det medføre økt belastning på gjenværende bemanning. Kritiske funksjoner (for eksempel hvor driften av en infrastruktur avhenger av en enkelt tekniker) er holdt utenfor. Instituttene vil fortsatt ha mulighet til å ta inn vikarer, men innenfor eget budsjett. På lengre sikt vil tiltaket være uheldig, da det rammer tilfeldig og kan gi store driftsforstyrrelser.

Se også eget vedlegg med innspill fra instituttene.

Drift instituttene

Bevilgningen til instituttene dekker hovedsakelig to formål; viderefordeling til personlige annuum eller gruppeannuum, og felles drift av instituttene (for eksempel sensorer, honorar til bedømmelseskomiteer, felles laboratorierekvisita etc.). Instituttene har over flere år økt sine avsetninger (ubrukte midler) betraktelig. For de instituttene dette gjelder, kan de gjennomførte kuttene på kort sikt dekkes opp av ubrukte midler. Det er allikevel grunn til å påpeke at dette er kutt som vil medføre store konsekvenser på sikt om de skulle videreføres, i tillegg til at de ikke utgjør et volum som virkelig hjelper på fakultetets økonomi over tid. Det instituttet som er mest berørt

¹ Opprettet og finansiert av Stortinget. Organisatorisk innplassert ved BFE.

inneværende år er AMB, som både er i en bølgedal når det gjelder resultatuttelling og har de laveste avsetningene.

Se også eget vedlegg med innspill fra instituttene.

På lengre sikt vil tiltakene ikke kunne opprettholdes uten at instituttene legger om sine interne fordelingsmodeller. Mye av instituttene avsetninger er bundet opp i annuumsmidler, slik at instituttene selv ikke disponerer midlene fritt. Den viktigste og mest skadegjørende effekten vil trolig være at vi står i fare for å fjerne det eneste reelle økonomiske insitamentet vi har for å få ansatte til å søke om eksterne midler – den videreformidlingen av lønnsmidler som vi har praksis for å gjøre utgjør en viktig del av de enkeltes mulighetsrom. Det vil kunne påvirke fremtidig inntjening negativt om dette ikke videreføres.

Større anskaffelser

Posten brukes i prioritert rekkefølge til å dekke følgende kostnader:

1. Serviceavtaler, vedlikehold og reparasjoner av eksisterende utstyr (ta vare på det man har).
2. Basalt, felles utstyr (sikre en jevn og forutsigbar standard på fellesutstyr).
3. Tilskudd til mellomstort utstyr etter søknad (for dyrt for gruppene, og for lite å søke NFR om).

Posten er lagt sentralt på fakultetet for å sikre god sambruk og ressursutnyttelse. Kuttet i 2022 er mulig fordi fakultetet de siste årene har fjernet etterslepet på slikt utstyr, slik at det som et engangstiltak ikke får store negative konsekvenser. På lengre sikt vil det være uheldig, da det får direkte konsekvenser for kjernevirksomheten. Spesielt når det gjelder undervisningsutstyr er det ikke alternative måter å finansiere utstyret på.

Langsiktige kostnadseffektiviserende tiltak

Langsiktig personalplanlegging

Fakultetsledelsen er i samarbeid med instituttlederne i gang med å innføre et system for langtidsplanlegging av stillinger innenfor de ulike fagområdene. Med tanke på at fakultetet går med et kraftig underskudd og ikke lenger har positive avsetninger vi kan dekke opp et merforbruk med, må vi gjøre grundige analyser av våre kostnader. Den store kostnaden er uten sammenlikning lønnsbudsjetten, og der fastlønnsbudsjetten utgjorde i 2021 nesten 69 % av våre totale kostnader. På sikt ligger det et stort potensial for å kutte kostnader i å se på pensjonsavgang opp mot behov for nye stillinger. En reduksjon av fagstillinger vil i utgangspunktet ha to åpenbare negative konsekvenser: 1) en reduksjon av undervisningskapasitet og 2) redusert kapasitet for å skrive nye søknader for eksterntfinansiering. En eventuell reduksjon / innsparing på stillinger må derfor sees opp mot disse to punktene.

Nedenfor følger en oversikt over estimert pensjonsavgang ved de tre instituttene og administrasjonen de kommende fem årene. Vi har i det følgende sett helt bort fra effekter tilknyttet redusert kapasitet for å utvikle nye forskningsprosjekter, men knytter dette opp mot undervisning. Totalt på de tre instituttene vil det i løpet av de neste fem årene være 25 fagansatte som vil gå av med pensjon. Mange av disse fyller essensielle roller og må erstattes. Samtidig er det et potensial i å effektivisere undervisning gjennom samordning av kurs, overgang til fleksible løsninger og nettstudier, effektivisering på tvers av campuser, reduksjon i kursporteføljer for å nevne noen. Hvor og hvordan effektivisering kan gjennomføres må identifiseres og konkretiseres i tett samarbeid med de respektive instituttlederne. Allikevel, nedenfor er det indikert en potensiell innsparing på lønnsbudsjetten gjennom et prinsipp om at alle stillinger videreføres i 50% (i praksis at to og to

stillinger slås sammen over tid). Over den kommende 5-års perioden kan en slik innsparing utgjøre i overkant av 50 årsverk, med 14 årsverk det siste året (merk at det er indikert årsverk pr semester nedenfor, med andre ord halvårsvirkninger). Dette vil alene motvirke mesteparten av de estimerte negative avsetningene vi har prognostisert frem mot 2026.

Administrasjonen ønsker å jobbe videre med disse planene og lage en prioritering over hvilke stillinger som skal videreføres og hvilke stillinger som kan utsettes eller termineres. Dette er et arbeid som bør danne grunnlaget for behandling av budsjett for 2023 i løpet av høsten inneværende år. Men det er viktig å understreke at oversikten lagt frem her ikke er en innsparingsplan, bare en oversikt over potensiell innsparing.

PENSJONERING	v2022	h2022	v2023	h2023	v2024	h2024	v2025	h2025	v2026	h2026	v2027		
AMB 1													
AMB 2													
AMB 3													
AMB 4													
AMB 5													
AMB 6													
AMB 7													
AMB 8													
AMB 9													
AMB 10													
POTENSIELL INNSPARING (helårsverk, antar 50% innsparing pr stilling)													
AMB totalt	0,5	1,8	1,8	3	4	4	3	3,5	4,5	4,5	4,5		
NFH 1													
NFH 2													
NFH 3													
NFH 4													
NFH 5													
NFH 6													
POTENSIELL INNSPARING (helårsverk, antar 50% innsparing pr stilling)													
NFH totalt	0,5	0,5	0,5	0,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	3		
HHT 1													
HHT 2													
HHT 3													
HHT 4													
HHT 5													
HHT 6													
HHT 7													
HHT 8													
HHT 9													
POTENSIELL INNSPARING (helårsverk, antar 50% innsparing pr stilling)													
HHT totalt	0,5	1,5	1,5	3	3,5	3,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5		
ADM 1													
ADM 2													
ADM 3													
POTENSIELL INNSPARING (helårsverk, antar 50% innsparing pr stilling)													
ADM totalt	0	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1	1,5	1,5	1,5		

Tabell. Oversikt over pensjonsavganger på de tre instituttene og i administrasjonen de kommende fem årene.

Vurdering av aktiviteten på ulike campus

AMB har i dag to ansatte med arbeidssted Alta. Disse ble innplassert i instituttet i forbindelse med fusjonen mellom UiT og Høgskolen i Finnmark. Den primære oppgaven er å ivareta undervisning for lærerutdanningen i Alta (HSL-fakultetet). Det bør gjøres en gjennomgang av hvordan dette tilbudet best kan opprettholdes i fremtiden.

Handelshøgskolen er lokalisert ved alle fire hovedcampus. Bachelor i økonomi og administrasjon tilbys alle fire steder, mens bachelor i ledelse, administrasjon og marked og master i økonomi og administrasjon tilbys både i Harstad og Tromsø. Det forventes en stor økning i antall studenter på den nettbaserte bacheloren i økonomi og administrasjon. Første opptak høsten 2021 resulterte i et opptak på rundt 300 studenter. Neste opptak er høsten 2022 og tredje opptak er høsten 2023. Da er programmet fullt implementert. Gitt at det tas opp rundt 300 studenter på hvert av de kommende to opptakene, fordres det en bedre samordning av studietilbudene i økonomi og administrasjon gitt fakultetets økonomiske situasjon med svært lite rom for økte ressurser. Handelshøgskolen må derfor

vurdere hvordan eksisterende ressurser på best mulig måte kan allokere for å møte behovet for økte ressurser på det nettbaserte programmet. Handelshøgskolen bes spesielt å vurdere hvordan undervisningsressursene ved campus Narvik kan bidra til mer effektiv drift av det nettbaserte programmet, alternativt kun tilby det nettbaserte programmet istedenfor den campusbaserte varianten. Denne type vurderinger må gjøres i forkant av dimensjoneringen av studiene som gjøres hver høst og som legges fram for styret i november.

Inntektsdrivende tiltak - forskning

Vi har i denne saken valgt å utelukkende fokusere på forskning, ikke undervisning. Det er helt åpenbart at det ligger et stort potensial i å fokusere på produksjon av både kandidater og studiepoeng (resultatbevilgning for disse to kategoriene lå på opp mot 70 mill i 2021), men det er vanskelig å gjøre dette uten samtidig å arbeide med undervisnings-kapasitet og undervisningsportefølje. Det er mer naturlig å fokusere på dette opp mot en langsiktig bemanningsplan. Når det er sagt, så ligger det åpenbare muligheter i å øke rekruttering til nettbaserte studier, noe vi må jobbe med parallelt med de foreslåtte tiltakene nedenfor.

Inntektsdrivende tiltak er vanskelig å se på isolert, da dette i stor grad avhenger av «verden» rundt oss, spesielt innenfor eksternfinansiert forskning. På lang sikt er vi her helt avhengig av å arbeide målrettet mot konkrete utlysninger, både innenfor EU, NFR og andre finansieringskilder. Med unntak av en tettere dialog med næringslivet, så er kortsiktige tiltak begrenset til å sikre at vi ikke mister frister for fakturering og påser at vi fakturerer så mye vi har lov til i henhold til avtaler.

Det viktigste tiltaket vi kan igangsette er et systematisk kvalitetsarbeid rettet mot søknadsskriving og utvikling av prosjekter.

Kortsiktige tiltak:

1. Sikre at vi fakturerer i henhold til kontrakt og ikke mister tidsfrister. Her er det igangsatt arbeid i administrasjonen, men vi må påse at det er en sterkere kobling opp mot prosjektledere. **Ansvar:** Assisterende direktør. **Tidsfrist:** umiddelbart og løpende
2. Understreke behov for del-finansiering av egen tid i prosjektsøknader. Her har vi blitt bedre, men vi kan fortsatt øke inntjening på nye prosjekter ved å formidle dette ut til ansatte. **Ansvar:** Dekan og instituttledere. **Tidsfrist:** umiddelbart og løpende
3. Oversikt over kommende søknadsfrister i EU, NFR og andre finansieringskilder. De fleste som kan / vil søke har mest sannsynlig en egen oversikt over søknadsfrister, men vi kan bidra til å forenkle arbeidet ved at vi i så stor grad som mulig samler denne informasjonen og sørger for at den er lett tilgjengelig. Opprette et «wikisøk» der forskere og administrasjon i fellesskap legger inn informasjon om kommende og planlagte frister. **Ansvar:** Forsknings-teamet ved teamets leder i samarbeid med forskningsdekan. **Tidsfrist:** neste styremøte
4. Publisering. Publisering på nivå 2 og OA gir økt uttelling både mhp publikasjonspoeng og i resultatbevilgningen. Vi har etablert et eget publiseringsutvalg som jobber med dette sammen med UB. **Ansvar:** Prodekan forskning. **Tidsfrist:** igangsatt.
5. Implementere et system der finansiering av kontraktsfestede prosjekter registreres ved kontrakts-inngåelse (hele prosjektsummen, ikke bare årets). Dette skal sikre en tettere kobling mellom tiltak og resultat. Dagens system med periodisering av inntekt og kostnad gjør at det i liten grad er mulig for fakultetet å vurdere effekten av tiltak når registrert inntjening først dukker opp mange år på etterskudd. Dette skal også inngå i status-rapporteringen til styret. **Ansvar:** Assisterende direktør. **Tidsfrist:** Neste styremøte.

Langsiktige tiltak (ikke en prioritert rekkefølge):

1. Arrangere søknads-workshop rettet mot ERC. Alle som var med i søknadsprogrammet for februar-fristen skal inviteres til en felles workshop rundt muligheter innenfor ERC. Vi har et utnyttet potensial i å samordne søknader til «research renewal» innenfor NFR-systemet med potensielle ERC-søknader. **Ansvar:** Forskningsdekan
2. Systematisk oppfølging av ansatte via individuelle karriere- og arbeidsplaner (KAP). Dette er et arbeid der BFE har vært ledende på UiT, og arbeid med KAP er godt ivaretatt på alle institutter. Det er allikevel rom for å intensivere fokuset på planer rundt søknader om eksterne midler, slik at dette bevisstgjøres hos enda flere. **Ansvar:** Dekan og instituttledere
3. Gjennomføre en evaluering av nytteverdien med å ha en ekstern evaluator tilknyttet søknadsprogrammet for NFR. Ved årets program var det tilknyttet to forskjellige evaluatorene som hadde to veldig forskjellige utgangspunkt. Der den ene satte som krav at han skulle være en del av prosessen, ville den andre bare gi en enkel skriftlig tilbakemelding. Hvordan synes de forskjellige søkerne at dette fungerte? Hva skal videreføres? Dette må også sammenholdes med resultatene som offentliggjøres i høst. **Ansvarlig:** Forsknings-teamet ved teamets leder i samarbeid med forskningsdekan.
4. Gjenninnføre søknadskurs opp mot EU. Dette kurset bør planlegges slik at det kommer omtrent 3 mnd før en identifisert søknadsfrist. **Ansvar:** Forskningsdekan
5. Bruke næringslivspanelet til å komme i nærmere kontakt med relevant næringsliv som kan finansieres forskning (oppdrag og/eller bidrag). **Ansvar:** dekanat
6. Etablering av kvalitetssystemer rettet mot søknadsskriving og utvikling av prosjekter. Vi har de siste tre årene hatt et fokus på kvalitetsarbeid rettet opp mot konkrete utlysninger i NFR («søknadsprogrammet»). Dette bør danne ryggraden i en videreutvikling av et kvalitetsarbeid. **Ansvar:** Dekan, forskningsdekan og FU.
7. Innføre arbeid rettet mot effektivisering / «tidstyver». For å effektivisere vårt arbeid og sikre at vi optimaliserer både undervisnings- og forskningskapasiteten vår, er det viktig å se på hva slags oppgaver vi gjør som er viktige / uviktige. Gjennom både KU og FU skal vi iverksette arbeid for å effektivisere hverdagen til våre ansatte med mål om å fjerne «tidstyver». **Ansvar:** dekanat, KU, FU.

Jørgen Berge
dekan

—

jorgen.berge@uit.no
77 64 60 01

Christian Hansen
assisterende fakultetsdirektør

—

christian.hansen@uit.no
77 64 69 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

- 1 Innspill fra instituttene og administrasjonen
- 2 Analyse av instituttenes økonomi