

Vedlegg 1

HHT

SWOT analyse for HHT:

Styrke	Svakheter
<ul style="list-style-type: none"> - Effektiv drift(30/1) - Billig forskning - Infrastruktur nettundervisning - Kompetanse nettundervisning - Portefølje av campus-, samlingsbaserte-, nettstudier 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 campuser (koordinering, kostnader) - BFE - Kapasitet nettundervisning - Kvalitet – avhengig av II-ere spesielt nett - Vanskelig å rekruttere pga lavt lønnsnivå - Lite eksterntfinansiert forskning - Lite tid til prosjekttakvisisjon pga høy undervisningsbyrde
Muligheter	Trusler
<ul style="list-style-type: none"> - Rekrutterer godt lokal på campus - Rekrutterer fra hele landet på nettstudier - EVU - Eksterne forskningsmidler - Tverrfaglig forskning - Pakke engelskemner for utveksling på BFE - Internasjonal akkreditering (AACSB) 	<ul style="list-style-type: none"> - Konkurransen fra andre på EVU - Få/lite forskningsmidler/utlysninger - Andre norske handelshøgskoler jobber med internasjonal akkreditering (AACSB)

1) Konsekvenser av de vedtatte kortsiktige innsparingstiltakene

- Regnskap for 2021 foreligger ikke.
- Handelshøgskolen budsjett i 2021 var på kr. 10.2 mill. Endelig budsjett for 2022 er på kr. 8.9 mill. Dette er en reduksjon på kr. 1.3 mill.
- Handelshøgskolen har akkumulerte avsetninger fra 2016 fram til inngangen av 2021 vises nedenfor.

	Nytildeling	Inngående balanse pr 1.1	Mindreforbruk pr 31.12	Avsetning	Budsjett
2016	8 481 261	1 122 902			9 604 163
2016			-641 893	955 999	
2017	9 062 337	955 999			10 018 336
2017			1 908 451	2 864 450	
2018	9 680 156	2 530 720			12 210 876
2018			2 174 000	4 704 720	
2019	10 023 868	4 717 000			14 740 868
2019			1 537 220	6 254 220	
2020	10 270 071	6 254 220			16 524 291
2020			2 806 000	9 060 220	
2021	10 181 683	9 060 000			19 241 683

- Tabellen viser at Handelshøgskolen hadde akkumulerte avsetninger på 9 mill. ved inngangen av 2021.
- Konsekvenser for drift i 2022 anses som små. Ansattes personlige annum er i liten grad brukt pga pandemien. Eventuelle kutt vil derfor i liten grad merkes for den enkelte.
- Studentpakken 2 tilfører BFE 1,3 mill. kr. som skal brukes blant annet til videreføring av studentassistentordningen fra Studentpakken i 2021. En relativ stor andel av disse midlene vil tilfalle Handelshøgskolen. Dette vil bidra til at vårt driftsbudsjett i 2022 ikke vil belastes i like stor grad som alternativet uten Studentpakken 2.
- Dersom vi antar at framtidige driftsbudsjett vil ligge rundt 8-9 mill. per år, vil vi alternativt kunne bruke av de akkumulerte avsetningene. Det kan antas at vi maksimalt bruker ca. 1 mill. av avsetningene per år. Gitt denne logikken, vil driften av instituttet ikke påvirkes betydelig.
- Resonnementet ovenfor forutsetter at 2-sensorordningen ikke blir innført etter utsettelsen til 2023. Dersom denne ordningen innføres i 2023, vil instituttet påføres ekstra sensurkostnader i størrelsesorden 5 mill. per år. Gitt dette og vi bruker av avsetningene, vil disse vare i ca to år fram til 2025-26. Deretter vil et driftsbudsjett på ca 9 mill. ikke være nok til å dekke driften på instituttet.

2) Forslag til plan for langsiktige kostnadseffektiviserende tiltak

Nedenfor følger en prioritert oversikt over fire potensielle kutt som kan gjøres i studieporteføljen:

1) «Grønn omstilling»

Samarbeid mellom HHT og AMB. Det ene HHT-emnet gis av assisterende i Alta sammen med en II-er. Det andre HHT-emnet gis av en II-er og en innleid «assistent». Sannsynligvis er emnet som gis av AMB også i stor grad basert på innleie. Grønn omstilling er et nytt program og det er i stor grad basert på innleie. Innleie er hovedsakelig for undervisning og ikke kvalitetsutvikling. Dermed kan kvalitetsutviklingen i programmet diskuteres gitt framtidig eksistens. Programmet har heller ikke noen tydelige «eiere». På kort sikt er det også vanskelig å ta ut noen stordriftsfordeler ved at emnene også gis på andre program i vår portefølje.

Ved å legge ned programmet vil HHT få litt kapasitet som kan brukes på den framtidige veksten i nettbacheloren og fakultet kan spare litt lønnskostnader på innleie.

2) Bachelor i økonomi og administrasjon -Campus Narvik

Studieprogrammet har utfordringer både når det gjelder antallet studenter, gjennomføringsgraden og kvaliteten på deler av det som tilbys av undervisning. Studiebarometeret indikerer også lav opplevd tilfredshet blant studentene. Mange velger derfor nettvarianter av ulike emner eller emner som gis i Harstad.

Fagmiljøet er ikke robust, og det har vist seg vanskelig å rekruttere fagpersoner til vakante stillinger etter pensjonsavganger (to stillinger er i ferd med å bli utlyst). Eneste førsteamanuensis har 50% stilling og er bosatt i USA. Pt har vi to fungerende lektorer, en professor og en «innleid» førstelektor fra Tromsø som går i pensjon i juni.

I og med at vi tar opp studenter til campusprogrammet i Narvik denne våren, vil vi måtte gi campusundervisning på dette programmet i tre år til. Det er nok noen muligheter for å lage hybride løsninger der studenter følger nett-emner men har lokale «fagansvarlige» som gir fysiske seminarer o.l. Det bør vurderes hvordan undervisningsressursene kan bidra inn på det voksende nettprogrammet i økonomi og administrasjon, samt gi en ekstra støtte til nettstudenter som har tilhold i Hålogalandsregionen.

To stillinger er i ferd med å lyses ut med arbeidssted Narvik. Gitt beskrivelsen ovenfor, er det vanskelig å kutte begge stillingene. Minst en stilling bør utlyses med føringer om undervisning på nett. Dersom det viser seg (i løpet av våren) at det ikke er kvalifiserte søkere på stillingen(-e), bør minst én lyses ut på nytt, kanskje uten arbeidssted eller fritt valgt arbeidssted og bidra på den forventede veksten på nett.

3) Master i regnskap og revisjon (MRR) – Campus Harstad

Søkningen på to opptak på MRR gitt som campusprogram har ikke vært tilfredsstillende. I henhold til tidligere styrevedtak, har vi derfor evaluert MRR og programmet lyses ut som samlingsbasert fra kommende høst. På sikt er MRR et program som må vurderes nedlagt dersom søkertallet ikke er tilfredsstillende.

Imidlertid består dagens program til halvparten av emner som også gis på siv.øk.-programmet (Harstad/Alta) og flere emner gis av innleide fra revisorbransjen. Alt annet likt er derfor ikke dette et dyrt program å opprettholde i sin kommende form gitt at antall søkere er tilfredsstillende. Med andre ord er det lite å spare lønnsmessig ved å legge ned programmet på kort/mellomlang sikt.

4) Master i samfunnsøkonomi med datavitenskap – campus Tromsø

Vi har en eksisterende master i samfunnsøkonomi med få studenter. Planen hittil har vært å revidere programmet slik at vi får et modernisert program som er klar for studenter fra bachelorprogrammet i samfunnsøkonomi med datavitenskap. Første opptaket på dette nye bachelorprogrammet var høst 2021 og viste en meget stor økning i antall søkere (fra under 30 til over 90 søkere). Dersom denne trenden fortsetter på bachelorprogrammets kommende opptak, vil vi muligens ha over 200 studenter til enhver tid på bachelorprogrammet og dermed også en god base for et bærekraftig masterprogram.

Handelshøgskolen har tidligere fått forskottet en stilling fordi en ansatt er i åremålspermisjon. Dersom vedkommende ikke kommer tilbake, vil stillingen inndras. Dersom vedkommende kommer tilbake, vil en kommende pensjonsavgang ikke bli lyst ut på nytt. Det virker å være lite å spare på å legge ned masterprogrammet i samfunnsøkonomi. For det første forventer vi en relativ stor vekst i antall studenter på programmet og for det andre vil det kunne gis innenfor eksisterende ressursrammer.

Dersom større strukturelle grep må gjøres, må vi se på våre store program målt i antall studenter. Dette har både en inntektsside og en kostnadsside. Hypotetisk sett kunne vi f.eks. legge ned LIM-bacheloren i Harstad eller LIM-bacheloren i Tromsø (med følgekonsklusjon at LIM-masteren i Tromsø også legges med. En utfasing av disse programmene vil ta fem år. Samtidig gis mange av emnene også på våre andre bachelorprogram. Behovet for undervisningsressurser vil derfor ikke minskes tilsvarende i et femårsperspektiv. Derfor vil kutt i lønnskostnader som følge av f.eks. kommende pensjonsavganger eller oppsigelser følges ad av mindre inntekter fra studieproduksjonen. På nåværende tidspunkt har vi derfor ikke analysert dette i mer detalj.

NFH

SWOT analyse for NFH:

Styrker

- Dyktig og effektiv stab:
 - Stabil og rimelig bemannet instituttadministrasjon
 - Velfungerende forskningsgrupper
 - vitenskapelig ansatte som leverer godt på forskning og utdanning
- Solid programportefølje med god rekruttering og vekstmuligheter
- Godt system for utdanningskvalitet
- NFH som merkevare; godt renommé eksternt og internt

Svakheter

- Ujevn kompetanse i staben
- Lav fleksibilitet/lite kapasitet og engasjement til systematisk kompetansebygging og utviklingsprosjekter
- Svak rekrutteringsprofil i programmene (fokus på unge studenter på campus i Tromsø)
- Svak økonomiforvaltning

Muligheter

- Mer systematisk kompetansearbeid og organisasjonsutvikling internt
- Bedre antall/kvalitet/suksessrate for eksterne prosjekter (NFR/EU(HK-dir)
- Utvikling av mer forpliktende samarbeid med eksterne partnere i samfunns/arbeidsliv
- Fleksibilisering av utdanningsprogrammene

Trusler

- Økonomi

1) Konsekvenser av de vedtatte kortsiktige innsparingstiltakene

Kutt i driftsbudsjettet. Instituttet kan trolig håndtere dette i år. Likevel er ikke konsekvensene presentert for ansatte og forskningsgrupper, så vi vet foreløpig lite om hvordan dette slår ut for den enkelte. Det kan tenkes vi må skifte budsjettmodell, slik at mer av driftsbudsjettet nøkles ut på spesifikke behov, og da særlig til de labtunge fagene. Dette vil lett skape misnøye i samfunnsfagene.

Videre utsettelse av stillingsutlysninger og ansettelsesprosesser. En stor del av innsparingene kom i form av utsettelse av planlagte utlysninger/ansettelser. Med unntak av stilling (førsteamanuensis samfunnsvitenskap) knyttet til bevilgning fra strategisk fond, er det lite å hente av videre innsparing inneværende år. En eventuell innsparing på denne stillingen vil medføre at fakultetet takker nei til bevilgningen fra strategisk fond, noe som potensielt ville ha vært et tydelig signal ovenfor nivå 1 om at fakultetet nå ikke lenger har mulighet til å stille opp med egenandel tilknyttet strategisk fond. En innsparing her vil ikke være gjeldende før i 2024.

2) Forslag til plan for langsiktige kostnadseffektiviserende tiltak

Instituttet har mange ansatte som kommer til å gå av med pensjon i den kommende 10-års perioden. I den vedlagte tabellen vises bare de første fem årene, totalt i 10-års perioden er det 11 faglige ansatte som etter planen vil gå av med pensjon. I dette ligger det selvsagt et potensiale for innsparinger. Med unntak av IFM-programmet, er det ingen hele programmer som kan legges ned uten at det har betydelige negative ringvirkninger. Men det er også viktig å se på disposisjoner som allerede er gjort, men som kanskje ikke er gjort gjeldende i fakultetets langtidsbudsjett. Enkelte stillinger er besatt og lønnet av eksterne midler, som for eksempel ARC (her defineres «ekstern» som utenfor fakultetet). Andre er lønnet på strategiske midler, men som fra 2023 eller 2024 skal over på langtidsbudsjettet. Her trengs det en detaljert og grundig gjennomgang for å få oversikt over konsekvenser. Det er ikke gjort til dette møtet.

AMB

SWOT analyse for AMB:

Styrke	Svakhet
<ul style="list-style-type: none">-Verdensledende miljøer på flere fagfelt-Produktive forskere-Stor portefølje av ekstern finansierte prosjekter-Bra infrastruktur og rennomme-Lett å rekruttere gode ansatte og studenter på master og PhD-nivå-Stabil rekruttering til bch-program-nylig reviderte bch og master-program, og god kvalitetsarbeid på utdanningsutvikling	<ul style="list-style-type: none">-en veldig liten og sårbar studieadmin.-En tredjedel av faglige og fagtekniske ansatte finansierte gjennom eksterne midler; utfordrende å beholde kompetanse-Dyr infrastruktur å drifte-Liten fleksibilitet og kapasitet i hands-on kurs-Nokså lav rekruttering til bch-Utilfredsstillende forskningsadmin. støtte for prosjekter ved BFE
Muligheter	Trusler
<ul style="list-style-type: none">-fagfelt og lokasjon veldig dagsaktuell med gode finansieringsmuligheter-store muligheter for å innhente mer EU-midler-Bygge på eksisterende store samarbeidsprosjekter-løfte COAT på statsbudsjettet-digitalisering gir muligheter for å samarbeide tvers universiteter på basale biologiske og teoretiske fag (e.g. bærekraft, evolusjon etc.) samt EVU-bedre profilering kan øke bch rekruttering	<ul style="list-style-type: none">-attraktiv profil – alle univ. ønsker å profilere seg som «arktiske»-nasjonal konkurranse på bch studenter på biologi-forskningsfinansiering ofte kortsiktig og egner seg dårlig til langsiktig økologisk forskning

1) Konsekvenser av de vedtatte kortsiktige innsparingstiltakene

Foreslåtte tiltak fra AMB (mail fra Siv 1.feb.2022):

- 1) En professor har gitt beskjed om at vedkommende vil jobbe 50% fra aug.
- 2) Ingrid Jensvoll skal ut av oversikten – hun har permisjon fra stillingen og vil ha det resten av året/evt si opp
- 3) Barbara Tomotami: har egne prosjekt/lønnsmidler med seg som dekker 80% fom oppstart sept 2022 til okt 2023.
- 4) Bistilling Isabel Blasco: pauser eksisterende kontrakt fom mars – oppstart igjen i nov – juni 2023. 8 mnd spart + langtidseffekt, når kontrakten ikke fortsettes.

- 5) Bistilling Dorthe Herzke: pauser eksisterende kontrakt fom mars-aug. oppstart i sept. 6 mnd spart.
- 6) Bistilling Mari-Ann Blanchet: ansettes i 3 mnd (feb-april), pauser og oppstart igjen i jan 2023. 8-9 mnd spart
- 7) Avdelingsingeniør - Marine økosystemer/phytoplankton stnr 07/21, oppstart kan forskyves til sept
- 8) Avdelingsingeniør Data og GIS stnr 09/21 oppstart kan forskyves til sept

I tillegg; 30% minder budsjett på AMB I 2021

Konsekvenser:

- 1) Ingen; vi har overført undervisningsbyrde til andre pga. helse allerede i 2019. Vi benytter eksisterende undervisningsressurser fram til at Marit er ferdig med AeN og sine to forskningstermin og kan ta over Zoologi-kurset som pilot igjen.
- 2) Ingen – feil i bokføring.
- 3) Ingen. Men OBS: Må formaliseres i styret at hennes stilling er en forpliktelse mot ASTI, hvor BFE sin egenandel er Erling sitt stilling. Barbara ansatt med avtale at det lyses ut en stilling i hennes fagfelt i slutten av ASTI. Denne stillingen har ikke blitt formalisert i styret enda. Dette falt ut av a styresaken ved uhell i Nov 2021, selv om stillingen har lønnskonskvenser i 2022. Hører også til historien at med de sparte lønnsmidler har BFE forpliktet seg med 3 måneder lønnsmidler (av 6 måneder med midler finansiert som et spleiselag bfe, amb og ASTI) for å hjelpe partneren i gang på TMU som et rekrutteringstiltak. I tillegg, vi binder en intern BFE PhD-stilling fra 2022 (ASTI forpliktelse som ble ikke brukt opp i fjor pga. sen rekruttering av Barbara) og deler stillingen med nåværende arb. giver univ. i Nederland, så at PhD-studenten kan jobbe med å ferdigstille nåværende prosjektet til Barbara. Utlysning av stipendiatstillingen må skje i September 2022 når Barbara starter og ansettelse må skje Januar 2023).
- 4) Vi legger ned et kurs etter at vi kjører kurset siste gang i vår 2023. Svekking av miljøet FEG-parasitologi-gruppa.
- 5) Ikke mulig å utføre
- 6) Ingen.
- 7) Vår fremragende nyansatt får ikke hjelp hun trenger over sommeren.
- 8) Vår nest størst og mest produktiv gruppe som har bare en fast tekniker får ikke hjelp de trenger over sommeren.

I tillegg: mindre penger på drift, og annuum, har konsekvenser på aktiviteter på instituttet.

2) Forslag til plan for langsiktige kostnadseffektiviserende tiltak

- 1) Mulige innsparelses etter avgang med pensjon: se felles tabell
- 2) Mulige innsparelses på reduksjon av kurs-portofølje – prosess med NFH, spesielt siden mange av de kurs som vi drifter er obligatoriske for NFH.
- 3) Mulige innsparelses på ekskursjoner – prosess med NFH så at vi legger oss på samme linje.
- 4) Samarbeid med andre biologi-institutter angående basale kurs (igangsatt)

ADM

SWOT analyse for ADM:

Styrker

Forholdsvis bra balanse mellom erfarne medarbeidere og mange nye med bra kompetanse og motivasjon.

Stor vilje til å ta i bruk nye løsninger og samarbeid på tvers.

Svakheter

Oppgaver er sterkt påvirket og til dels definert av forholdet til sentrale fellestjenester.

En del ansatte med helsemessige utfordringer og nedsatt arbeidsevne.

Mye utskifting på enkelte områder, særlig forskningsadministrasjon og prosjektadministrativt ansatte.

Oppgaver «dyttes tilbake» når fellestjenestene ikke ønsker dem eller ikke har kapasitet. Økende tendens til at fakultetet må betale for å få utført tjenester som er et sentralt ansvar.

Muligheter

Fleksibilitet for organisering og oppgavefordeling mellom seksjoner og mellom nivå 2 og 3 (allerede igangsatt).

Potensial for ytterligere standardisering, digitalisering og automatisering (avhenger av systemløsninger).

Kapasitet på instrumentteknikere og prosjektadministrativ støtte kan økes, gitt finansiering.

Trusler

Stor slitasje på mange.

At funksjonaliteten på nye administrative systemer ikke blir bedre. Konsekvensene er langt større enn det administrative merarbeidet isolert sett (dårligere primæraktiviteter).

At administrasjonen ikke «kan levere» for tjenester som vit. ansatte har betalt for. For eksempel mangler det ressurser til prosjektadministrasjon som er lagt inn i prosjekter.

Innsparingspotensial

Innsparingsmuligheter må være knyttet til stillinger, da administrasjonen knapt har andre utgifter. Dersom man tar med fakultetets fellesutgifter, er det derimot noe større potensial for å kutte enkeltposter. Det kan bestå i å flytte enkeltposter over på prosjekter/brukere/institutter; slik som en del tekniske tjenester, bilbruk eller undervisningsrelaterte kostnader.

De fleste arbeidsoppgavene er enten pålagt eller klart definerte. Det gjør det vanskelig å se områder som kan fjernes. Derimot kan det være mulighet for mindre forbedringer og effektivisering av

arbeidsutførelsen. Rundt ti årsverk ble overført fellestjenestene som følge av ADM 2020.

Utfordringen er at oppgaver i mange tilfeller ble igjen ved BFE eller at den nye organiseringen økte behovet for koordinering mellom nivåene. Det gjelder for eksempel eksamen/vitnemål, innkjøp, formidling og bilagshåndtering. På noen områder har det vært nødvendig å oppbemanne for å ivareta oppgaver som har blitt værende (noe som ikke var målet med ADM 2020), men stort sett har oppgavene blitt absorbert blant den gjenværende administrasjonen.

Det er stor usikkerhet rundt konsekvensene av innføringen av BOTT-systemene. Det gjelder både kvaliteten på systemene og om de vil kreve mer ressurser. Per nå ser det ut til at ambisjonen bør være å bremse behovet for nye stillinger, snarere enn å nedbemanne.

Videre prosess

Det foregår en prosess med å gjennomgå de administrative tjenestene. Denne vil bli lagt frem for fakultetsstyret før sommeren. Blant annet vil erfaringene med de administrative teamene bli gjennomgått, og mulighetene for å se på oppgavefordelingen mellom nivå 2 og 3.