

ORIENTERINGSSAK

Status og lantidsprognoser for økonomien ved BFE

Bakgrunn

Fakultetsstyret behandlet i sak 15/22 en tiltaksplan for å bedre økonomien ved BFE.

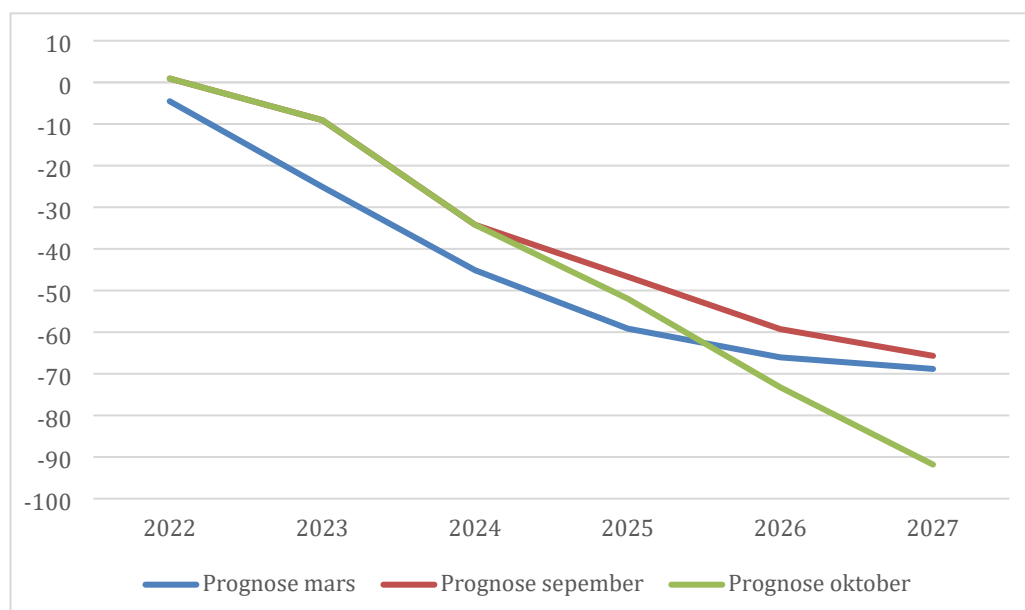
Denne saken er en videreføring av saken fra mars, og omtaler utviklingen siden da, noen flere analyser av økonomien og status for de langsiktige tiltakene for kostnadsreduksjoner og økt inntjening, vedtatt i sak 15/22.

Fakultetsledelsen arbeider med å konkretisere ytterligere og mer inngripende tiltak. Disse vil bli innarbeidet i forslaget til budsjett for 2023, som skal behandles i fakultetsstyret 24. november.

Oppdatert prognose

Administrasjonen la frem en revidert flerårig prognose i ekstraordinært styremøte 8. september. Denne er nå oppdatert for de konsekvensene vi kan se av forslaget til statsbudsjett for 2023.

Figur 1 Utvikling i flerårig prognose for BFE (avsetninger i mill. NOK)



Prognosene bygger på konsekvenser av tidligere vedtak (både fra eget styre og overordnede nivåer) og anslag for utviklingen i produksjonen og resultatindikatorne:

- Virkningen av stillinger som allerede er vedtatt eller som fakultetet har forpliktet seg til.

- Endringer i studieplasser.
- En viss produksjonsøkning på utdanningssiden, særlig knyttet til den nettbaserte bacheloren i økonomi og administrasjon. Anslaget er forsiktig, og gjort i samarbeid med studieadministrasjonen ved Handelshøgskolen.
- Et nivå for EU-finansiering som er noe lavere enn toppåret 2019, men likevel på et stabilt godt nivå. Det er særlig tatt hensyn til at mange nye faggrupper får EU-finansiering, slik at finansieringen blir mer stabil.
- En økning i Forskningsrådsfinansieringen sammenlignet med «bølgedalen» de siste årene. Det er samtidig tatt høyde for at nytildelingene fra Norges Forskningsråd vil være noe redusert kommende år som følge av en vanskelig økonomisk situasjon i Forskningsrådet.
- En positiv utvikling i doktorgradsproduksjonen, blant annet med ny rekord i 2022.

Det er helt naturlig at forutsetningene som prognosen bygger på endrer seg fortløpende, og selv små justeringer kan gi seg betydelige utslag mot slutten av perioden.

Den viktigste enkeltfaktoren ved prognosen for oktober, er at det i statsbudsjettet for 2023 varsles en utfasing av de nye studieplassene som ble gitt i forbindelse med pandemien. Utfasingen vil være fullført i 2027, og da vil den årlige virkningen være 17,4 millioner. Mens tidligere prognoser har vist en utfasing mot slutten av perioden, viser den nå en vedvarende økt underdekning. Situasjonen for universitetet samlet sett har også endret seg. Tidligere har negative avsetninger ved BFE blitt oppveid av at resten av UiT har hatt store positive avsetninger. Nå står universitetet totalt sett i fare for å få negative avsetninger, noe det ikke er anledning til. I denne situasjonen er det ikke realistisk at BFE får fortsette med årlige underskudd. Fakultetet har da valgt mellom selv å iverksette tiltak, eller vente på å bli pålagt tiltak ovenfra.

Utviklingstrekk i økonomien

BFE har i perioden 2015-2022 fått en rekke kutt i bevilgningen. Dette er kutt som reduserer *det frie handlingsrommet* til fakultetet. Når universitetet vedtar å øke avtaket til strategisk fond, reduseres den ordinære bevilgningen til BFE. Samtidig mottar fakultetet bevilgning til strategiske prosjekter etter søknad. Dette er imidlertid midler som er bundet til ett bestemt tiltak, og som ikke fritt kan brukes der det er størst behov.

Tabell 1 Bevilgningskutt BFE 2015-2022 (beløp i mill. NOK, i 2022-verdi)

Finansiering av nye byggeprosjekter	UiT-internt kutt	5,0
Redusert kompensasjon og økt internhusleie	UiT-internt kutt	7,1
Økning i avtak til strategisk fond	UiT-internt kutt	3,7
Avbyråkratisering og effektivisering	Statsbudsjettet	14,2
Bortfall nøkkelfordelt utstyrsbevilgning	UiT-internt kutt	6,1
Merkostnad flytting bachelor i internasjonal beredskap	UiT-internt kutt	3,3
Marin satsing	UiT-internt kutt	6,2
Endret premiemodell pensjon	Statsbudsjettet	8,6
Sum		54,2

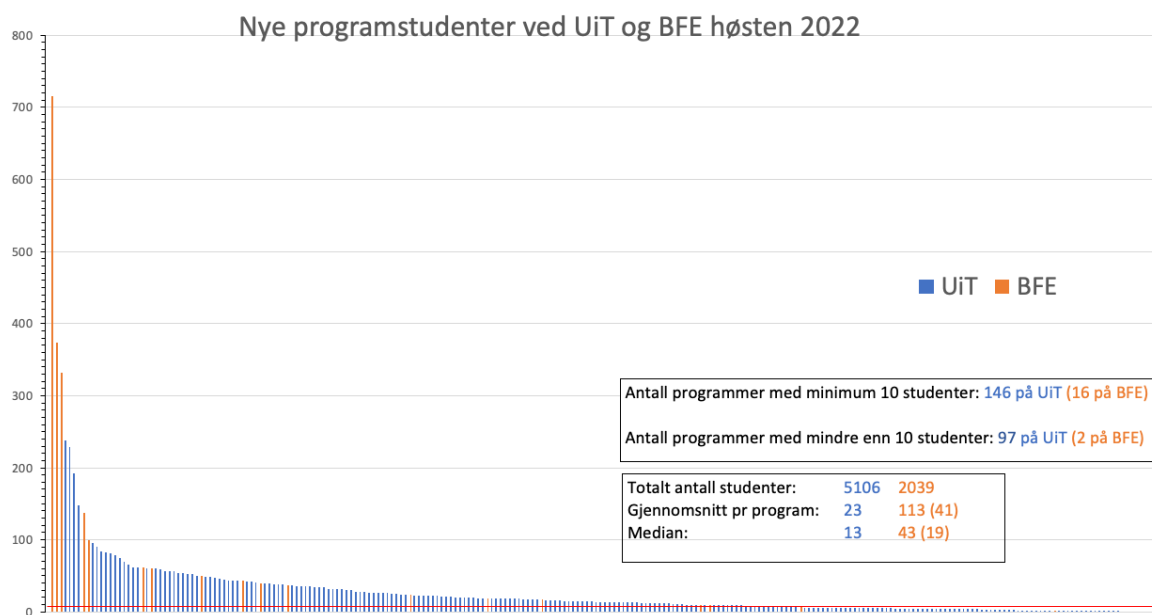
De største utgiftspostene til fakultetet er fast lønn og internhusleie. Nedenfor følger noen nøkkeltall for hvordan bevilgningen disponeres.

Tabell 2 Nøkkeltall for bevilgningsøkonomien til BFE (beløp i NOK 1000)

1	2019	2020	2021	2022
Inntekter	355 710	378 315	402 412	385 294
Fast lønn	255 897	266 935	261 854	269 700
Internhusleie	33 660	37 806	41 311	41 562
Fast lønn i % av bevilgning	71,9	70,6	65,1	70,0
Tilfeldig lønn (%)	9,8	9,4	9,0	9,0
Handlingsrom totalt (%)	11,8	10,4	11,0	9,0
- herav på inst. (%)	6,7	6,2	7,0	6,0

Ved BFE har det vært arbeidet mye med å rasjonalisere og fornye studieprogrammene. Det igangsettes nå også et arbeid med revisjon av studieprogram-porteføljen ved UiT. Tabellen nedenfor viser fordelingen av nye programstudenter høsten 2022, fordelt på studieprogrammer. De oransje søylene/tallene gjelder BFE. Selv om BFE i gjennomsnitt har flere studenter pr program enn UiT som helhet, betyr det ikke at det er rom for ytterligere forbedringer i organiseringen av programmene. Dette vil nødvendig nok være en del av vurderingene som må gjøres i forhold til iverksetting av ytterligere tiltak. Fakultetsledelsen er også bekymret for at vi kan bli nødt til å gjøre store endringer innenfor våre (BFE) sine rammer, mens det på UiT som helhet vil være en mye større gevinst å gjøre endringer på andre programmer.

Figur 2 Nye programstudenter høsten 2022 ved UiT samlet (blått) og BFE isolert (orange). Tall i parentes er utregninger gjort uten å ta inn tall fra de tre største nettbaserte programmene på HHT, da disse er i en størrelsesorden som vanskelig lar seg sammenlikne med noen andre programmer.



Scenarier for fremtidig utvikling

Administrasjonen har utarbeidet fire scenarier for fremtidig utvikling, basert på ulike tiltak som kan iverksettes. I praksis er det mange små og store tiltak som kan/bør iverksettes, og som ikke er gjensidig utelukkende. Scenariene her er derfor ment som en illustrasjon.

1. Ved naturlig avgang avvikles fem stillinger. Dette gjøres tre år på rad, slik at man totalt nedskalerer med 15 årsverk. BFE har årlig 5-10 fast ansatte som slutter ved naturlig ansatte, i

¹ I hht. budsjettvedtak de enkelte år. Svingningene i inntektene varierer bl.a. ut fra anslag for netto dekningsbidrag og forventede tilleggsbevilgninger.

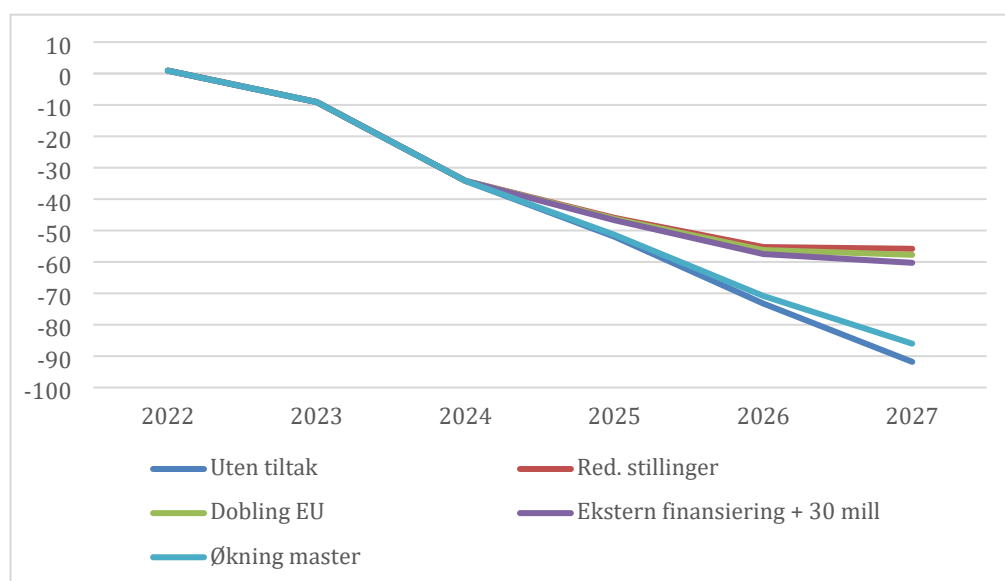
tillegg til andre som slutter av ulike årsaker. Besparselsen er satt til 1,2 millioner per stilling per år, ut fra at det vil være snakk om ulike type stillinger.

2. En dobling av finansieringen fra EU. EU-finansiering gir høy resultatuttelling (ca. 60 øre for hver kroner man henter inn i finansiering fra EU) i tillegg til at EU, til forskjell fra Forskningsrådet, dekker lønn til fast ansatte. Gjennomsnittet de siste årene har vært ca. 12 millioner i EU-finansiering, noe som gir en samlet uttelling (resultatuttelling pluss netto dekningsbidrag) på 17 millioner.
3. En økning i den samlede eksternfinansieringen med 30 mill. per år. Departementet har satt som mål at alle universiteter og høyskoler skal ha 25 % ekstern finansiering. Siden også administrative enheter og fellesutgifter inngår i grunnlaget for målet, er det rimelig at en produksjonsenhet som BFE har en høyere målsetning. En andel på 30 % tilsvarer en økning på om lag 30 millioner i forhold til dagens prognose. Økningen er antatt å være proporsjonal for de ulike finansieringskildene. Uttellingen er på 17 millioner, bestående av resultatuttelling og netto dekningsbidrag.
4. En dobling av antall masterstudenter i biologi til 66 (fra dagens 33) og 30 kandidater per år på det nye studieprogrammet Ocean Leadership.

Noen forutsetninger:

- I dagens prognose ligger det som nevnt inne en forventning om utviklingen på ulike indikatorer. For eksempel er det antatt at NFR-finansieringen blir bedre enn det relativt lave nivået de siste årene. Alternativene forutsetter da en økt søknadsinnsats, for å få til en ytterligere vekst.
- Den tidsmessige virkningen av tiltakene er sterkt forenklet, og i de tre første scenarioene er gevinsten lagt inn gradvis over tre år fra 2024 til 2026, med full effekt i 2026. I det fjerde er første opptak i Ocean Leadership i 2022, mens økningen i biologi gjelder fra 2023. På grunn av tidsforskyvning i bevilgning vil full effekt være oppnådd først i 2027, med en årlig effekt på 8,4 millioner.
- Noen av tiltakene kan ha alternative kostnader eller være helt eller delvis gjensidig utelukkende. Økning av eksternfinansieringen krever flere kontorer og mer administrasjon. God kostnadsdekning i prosjektene er da en forutsetning. En nedbemanning kan også ha negativ effekt på mulighetene for å søke ekstern finansiering.
- Noen tiltak kan kreve strukturelle grep. En reduksjon i stillinger gjør det kanskje nødvendig å se på kurstilbud eller arbeidsdeling.

Figur 3 Flerårig prognose basert på ulike scenarier (avsetninger i mill. NOK)



Som det fremkommer av figuren, er det ingen av tiltakene som alene bringer økonomien tilbake på pluss-siden. Nå er det viktig å påpeke at det ikke er gjort en grundig analyse av potensielle følge-kostnader / innsparing av de fire forskjellige tiltakene, og de bør heller ikke vurderes som helt isolert tiltak. Ett godt eksempel på dette er reduksjon av stillinger (scenario 1). Dette tiltaket er vanskelig å se isolert fra en reduksjon av studiekapasitet, noe som igjen kan bety tapte inntekter. Det er ikke gjort beregning på kostnader ved å fjerne eller samordne studieprogram, men dette er noe vi må analysere nærmere frem mot november-møtet. Fakultetsledelsen anser det som viktig at vi ser på en kombinasjon av tiltak, ikke utelukkende ett.

Oppfølging av langtidsplan for kostnadsreduksjon og økt inntjening

Til sak 15/22 ble det utarbeidet sju langsiktige tiltak. Nedenfor følger tiltakene med status i kursiv.

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. *Status: Kartlegging av aktuelle søkere til ERC/EU og NFR for 2023 pågår. Workshop vurderes etter dette.*
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 ivarettatt 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. *Status: Det har vært gjort mye arbeid på både fakultets- og instituttnivå, men det er ikke fullt ut innført i hele organisasjonen. Spesielt AMB har veldig påpasselig med å rette fokus mot langsiktige søknadsinitiativ.*
3. Gjennomføre en evaluering av nytteverdien med å ha en ekstern evaluator tilknyttet søknadsprogrammet for NFR. Ved årets program var det tilknyttet to forskjellige evaluatore 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. *Status: Gjennomført. De som har gjennomgått intern evaluering har fått bedre score på søknadene sine. Det har også vært brukt eksterne evaluatore i siste søknadsrunde (to søknader). Tallgrunnlaget her er for lite til å måle effekten.*
4. Gjenninnføre søknadskurs opp mot EU. Dette kurset bør planlegges slik at det kommer omtrent 3 mnd før en identifisert søknadsfrist. Ansvar: Forskningsdekan. *Status: Se punkt 1.*
5. Bruke næringslivspanelet til å komme i nærmere kontakt med relevant næringsliv som kan finansieres forskning (oppdrag og/eller bidrag). Ansvar: dekanat. *Status: Prodekan utdanning har deltatt på møte med Råd for samarbeid med arbeidslivet. Mer kan gjøres, og dette er en kontinuerlig prosess.*
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. *Status: Omfattes delvis av punkt 1, men ytterligere tiltak må vurderes. Det bør gjennomføres kollegaveiledning i forkant av intern evaluering på søknader.*

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. *Status: I dag må hver søker selv sette seg inn i hva som kreves. På store utlysninger (altså med mange søkere) bør forskningsadministrasjonen en mer aktiv rolle med å forberede søknadsrundene og informere søkere. Dette kan omfatte både formaliteter knyttet til søknadsprosessen (f.eks. hvem som skal signere søknad) og hva som kreves av budsjettet.*

Jørgen Berge
dekan

—

jorgen.berge@uit.no
77 64 60 01

Christian Hansen
ass. fakultetsdirektør

—

christian.hansen@uit.no
77 64 69 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur