



Arkivsaksnr.:
2024/1354

Dokumentdato:
07.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
74/24

Møtedato:
22.10.2024

Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF

Dokumenter i saken:

- Forslag til ny modell for budsjett- og ressursfordeling for HF
- Høringsinnspill fra enhetene
- Invitasjon til høring datert 20.06.24
- Invitasjon til informasjonsmøte datert 21.05.24
- Oppnevning av utvalg datert 08.02.24

Bakgrunn

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 et utvalg som skulle foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet ([sak S 2/24](#)), med frist medio september. Utvalget har hatt totalt åtte møter. Utvalgets forslag til ny modell følger vedlagt.

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Assisterende fakultetsdirektør Susanne Ostendorf, seniorrådgiver Anders Sæle Dahle og seniorrådgiver Unni K. Utvik har fungert som sekretariat.

Utvalgets mandat:

Utvalget får i oppdrag å gjennomgå fakultetets budsjett- og ressursfordelingsmodell, og foreslå en ny fordelingsmodell basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell og HFs strategi 2023-2030. Utvalget skal vurdere i hvilken grad fakultetets modell skal reflektere den nasjonale finansieringsmodellen og UiBs inntektsfordelingsmodell. Det er en forutsetning at fakultetets bemanningsplan og fastlønnsbudsjett fremdeles skal vedtas av fakultetsstyret.

En ny budsjett- og ressursfordelingsmodell skal:

- Styrke fakultetets økonomiske handlingsrom til å nå faglige mål i gjeldende strategi.
- Styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan.
- Skape incentiver som styrker studentrekruttering og gjennomføring.
- Bidra til å øke forsknings- og utdanningsaktivitet gjennom eksterntfinansiering.
- Sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.
- Revidere fordelingskriterier av rekrutteringsstillinger.
- Gi forutsigbare økonomiske rammer for fakultetet.
- Gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak.
- Forenkle årlige budsjettprosesser.

Utvalget hadde sitt oppstartmøte 11.03.24 og sitt siste møte 06.09.24. Slutføring av rapporten har foregått med digital korrespondanse. Utvidet instituttleder møte med instituttledere, dekanat, administrasjonssjefer og seksjonssjefer har fungert som referansegruppe for utvalgets arbeid underveis.

Fakultetsstyret fikk presentert en status i arbeidet 18.06.24, og instituttrådene samt ledergruppene ved instituttene ble invitert til en status 19.06.24 der det var mulig å komme med innspill og spørsmål. Møtet hadde godt oppmøte.

Et utkast til utvalgets rapport med anbefalinger og forslag til ny modell ble sendt på høring til institutt og sentre 20.06.2024 med svarfrist 31.08.24. Alle enhetene kom med innspill. Utvalget har drøftet og forsøkt innarbeidet de fleste av disse. Generelt gir tilbakemeldingene støtte til arbeidsgruppens forslag til ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF.

I arbeidet med fakultetets nye budsjett- og ressursfordelingsmodell har utvalget konsentrert seg om BOA-påvirkningen, driftsbudsjettene og fordeling av rekrutteringsstillinger.

Når det gjelder BOA-påvirkning legger den nye modellen opp til at inntekter fra BOA-virkningen i noe større grad skal komme fellesskapet til gode, samtidig som effekten av BOA på grunnbevilgningen blir enklere å forstå. For å oppnå dette legges det opp til færre transaksjoner mellom institutt- og fakultetsnivå og en enklere terminologi.

Når det gjelder driftsbudsjettene til enhetene blir disse fordelt med færre indikatorer, og i tillegg er flere poster slått sammen.

Når det gjelder rekrutteringsstillinger er det tatt hensyn til UiBs nye modell som åpner for årlig re-fordeling av ledige stillinger på tvers av fakultetene. Dette innebærer at fakultetene i praksis konkurrerer om de ledige stillingene. Fakultetet må derfor argumentere strategisk for tildeling og re-fordeling i budsjettinnspillet. HFs nye modell tar høyde for denne endringen, samtidig som den gir større rom for strategiske hensyn på alle nivå.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet i samsvar med utvalgets forslag.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Rapport fra utvalg for ny budsjett- og ressursfordelingsmodell HF

Forslag til fakultetsstyret 22.10.2024

Innhold / tema

Oppnevning og mandat	2
Oppsummering av anbefalinger.....	5
Dagens budsjettmodell	6
Inntektssiden	6
Basis	6
Resultatinntekter.....	8
Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter (Punkt E – Interne inntekter)	8
Andre tildelinger på annuum (GA).....	8
Oppsummering av inntekter – Annuum	9
Grunnbevilgningsprosjekter (GP) – Rekrutteringsprosjektet	9
Andre øremerkede tildelinger på grunnbevilgningen (GP)	10
Kostnadssiden.....	10
Punkt A (Lønn)	10
Punkt B (Husleie).....	11
Punkt C (Fakultetets drift og særskilte /strategiske tildelinger).....	11
Punkt D (Resultatbasert driftsbudsjett til institutt og sentre).....	11
Punkt E (Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter)	11
Sammenstilling av inntektssiden og kostnadssiden i budsjettfordelingsperspektiv	12
BOA-påvirkning på instituttnivå	13
Sammenheng mellom fastlønn, driftsbudsjetter og BOA.....	14
Forslag til ny budsjettfordeling	14
Nytt punkt D - Driftsmidler	16
Nytt punkt E – Interne inntekter	18
Rekrutteringsstillinger	22
Overgangsordninger.....	28
Til vedlegg:	29
Oppsummering av konsekvenser av rapport fra inntektsfordelingsutvalget	29

Oppnevning og mandat

I statsbudsjettet for 2024 ble det gitt endelige rammer for nytt finansieringssystem for universitets- og høyskolesektoren basert på prinsippene som er presentert i Stortingsmelding 14, [Utsynsmeldingen](#). Endringene er omfattende og vil ha konsekvenser både for basisbevilgning og resultatindikatorer for landets universiteter og høyskoler.

Universitetsstyret oppnevnte i oktober 2023 (Sak 81/23) et inntektsfordelingsutvalg som skal foreta en vurdering av konsekvenser for universitetets interne fordelingsmodeller og forankre dette i UiBs gjeldende strategi. Se eget vedlegg med gjennomgang av anbefalingene fra inntektsfordelingsutvalget.

Med bakgrunn i dette oppnevnte fakultetsstyret i møte 30.01.24 (sak 2/24) et utvalg som skal foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for fakultetet. Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Thomassen Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Assisterende fakultetsdirektør Susanne Ostendorf, seniorrådgiver Anders Sæle Dahle og seniorrådgiver Unni K. Utvik har fungert som sekretariat for utvalget.

Utvalgets mandat

Utvalget får i oppdrag å gjennomgå fakultetets budsjett- og ressursfordelingsmodell, og foreslå en ny fordelingsmodell basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell og HFs strategi 2023-2030. Utvalget skal vurdere i hvilken grad fakultetets modell skal reflektere den nasjonale finansieringsmodellen og UiBs inntektsfordelingsmodell. Det er en forutsetning at fakultetets bemanningsplan og fastlønnsbudsjett fremdeles skal vedtas av fakultetsstyret.

En ny budsjett- og ressursfordelingsmodell skal:

- Styrke fakultetets økonomiske handlingsrom til å nå faglige mål i gjeldende strategi.
- Styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan.
- Skape incentiver som styrker studentrekruttering og gjennomføring.
- Bidra til å øke forsknings- og utdanningsaktivitet gjennom eksternfinansiering.
- Sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.
- Revidere fordelingskriterier av rekrutteringsstillinger.
- Gi forutsigbare økonomiske rammer for fakultetet.
- Gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak.
- Forenkle årlige budsjettprosesser.

Utvalget er bedt om å ferdigstille sitt arbeid innen medio september 2024, slik at fakultetsstyret kan behandle saken 22. oktober 2024, og ny fordelingsmodell kan legges til grunn for HFs interne budsjettfordeling for 2025.

Utvalget har hatt 8 møter.

Innledende kommentarer

Dagens finansieringsmodell for universitets- og høyskolesektoren trådte i kraft i 2002. Endringen i finansieringsmodell handlet særlig om dreining fra innsatsfaktorer i form av stillinger til resultatparametere for forskning og utdanning som tildelingskriterier.

Sektoren har opplevd en markant ekspansjon de to tiårene eksisterende finansieringsmodell har fungert. Sektorveksten kan i hovedsak tilskrives to faktorer: vekst i studentmassen som resultat av demografiske endringer, samt tilføring av nye – og som oftest øremerkede – studieplasser. Nye studieplasser er blitt finansiert fra staten med 60 % som en basissats og 40 % basert på resultatinntekter fra studiepoengproduksjon. I tillegg har sektoren hatt en betydelig eksternfinansiert aktivitetsvekst.

Samtidig har politiske prioriteringer gjort sektoren langt mer avhengige av resultatinntekter. Det henger sammen med endringer på både nasjonalt og lokalt nivå, og med både reduserte basisinntekter og økte kostnader. På nasjonalt nivå har årlige og suksessive kutt ført til kontinuerlig reduksjon av basis. På lokalt nivå har kombinasjonen av økte internutgifter som husleie og strategiske avsetninger også redusert fakultetenes økonomiske handlingsrom.

Fra 2025 innføres en justert nasjonal finansieringsmodell for sektoren. Den nye modellen vektlegger studiepoengproduksjon og studentenes gjennomføring på studieprogram som de viktigste resultatkomponentene. På nasjonalt nivå er alle resultatkomponenter knyttet til forskning tatt bort. Både UiB og HF ser behovet for å beholde enkelte resultatinsentiver også på forskningssiden.

Tre hovedtrender fremstår som sannsynlig innramming av den nye finansieringsmodellen. Den første trenden er demografiske endringer i form av mindre ungdomskull og en aldrende befolkning. Den andre trenden er reduserte offentlige budsjetter. Den tredje trenden er sterkere konkurranse fra både andre offentlige og private aktører, og både fra norske og utenlandske aktører. Sagt med litt andre ord, står vi sannsynligvis overfor en tid der vi vil se nedgang i det som har vært de viktigste driverne for sektoren de to siste tiårene. Det er derfor ikke uten grunn at universitetsstyret ved UiB har identifisert økt eksternfinansiering som viktig for å kunne opprettholde dagens faglige aktivitetsnivå. Vi trenger en budsjettmodell som tar høyde for endrede økonomiske rammebetingelser.

Ved HF er budsjettmyndigheten og fastlønnsbudsjettet tillagt fakultetsstyret. Dette gir en helhetlig styringsstruktur for budsjettoppfølging og oppfølging av vedtatt strategi. Dagens modell for fordeling av inntekter og kostnader bærer imidlertid preg av at den ble utformet i en tid der den eksternfinansierte aktiviteten var marginal, og tar ikke tilstrekkelig høyde for ulike inntektsstrømmer. Mens alle bevilgningsbaserte inntekter og resultatinntekter fra utdanningsaktiviteter går til fakultets felleskasse og blir omfordelt der, er ikke det samme tilfelle for inntektene fra den eksternfinansierte delen av økonomien, altså bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Det betyr blant annet at disposisjonsmyndigheten for inntektsstrømmene for faglig aktivitet varierer etter finansiering.

Fakultetets ulike inntektsstrømmer har også ulike tidshorisonter og ulike adresser. Mens bevilgningsbaserte inntekter i all hovedsak er forutsigbare størrelser og såkalte «lange» penger, har øremerkede midler og eksternfinansiering en bestemt adresse og kan forstås som «korte» penger. Fakultetets totaløkonomi utgjør summen av både korte og lange penger, og dermed penger både med og uten klar adresse. Mens det er fakultetsstyret som disponerer de lange pengene, er det enhetene og forskerne selv som i hovedsak disponerer de korte pengene.

Forskjellene i hvordan inntektsstrømmene håndteres i fakultetets økonomiske budsjettmodell har både fordeler og ulemper. Inntekter fra BOA-virksomhet gir positive utslag på enhetenes driftsbudsjetter, men påvirker i dagens modell for eksempel ikke rammene for bemanningsplanen. Sagt med litt andre ord, kan disse inntektene kun brukes til kortsiktede formål og ikke til langsiktige investeringer eller forpliktelser som for eksempel faste, faglige stillinger.

Utarbeidelsen av en ny budsjettmodell for fakultetet gir mulighet til å likebehandle inntektsstrømmer som kommer fra ulike aktiviteter i større grad enn tidligere, og til å omsette

inntekter fra BOA-virksomhet fra korte til lange penger og dermed langsiktige investeringer. Dette spørsmålet handler både om disposisjonsmyndighet, om insentiver samt risikovurdering for langsiktige forpliktelser.

Utvalgets forståelse av mandatet

Utvalget ser på mandatet som flerdelt. For det første skal det vurderes om det er behov for tilpasninger som følge av endringer i statens finansieringssystem og UiBs inntektsfordelingsmodell. For det andre skal utvalget foreslå tiltak for å sikre de økonomiske rammene for den faglige bemanningsplanen, og for det tredje skal vi lage målrettede insentivstrukturer som underbygger HF's strategi. Vi skal også etterstrebe å lage fordelingsstrukturer som er både forutsigbare og gjennomsiktede.

Utvalget ønsker å foreslå en forenklet økonomi- og ressursfordelingsmodell som tar inn over seg endringer i finansieringssystemet nasjonalt og ved UiB, samt endringer i den økonomiske virkeligheten ved fakultetet, som nevnt i innledningen. I den nasjonale modellen vektlegges kun resultatkomponenter på studiesiden, og alle resultatkomponenter på forskning i lukket ramme er tatt bort. I UiB's modell korrigeres dette noe ved å vektlegge belønning for tildeling av særlig prestisjefulle eksternfinansierte prosjekter, som for eksempel *Senter for fremragende forskning* (SFF) fra Norges forskningsråd (NFR) og stipend fra *European Research Council* (ERC). Utvalget ser det som sin oppgave å vurdere og eventuelt foreslå supplerende forskningsindikatorer for den lokale budsjettfordelingen ved HF.

En sentral endring som ble gjort nasjonalt for noen år siden, er at det ikke lenger er faste måltall for rekrutteringsstillinger knyttet til bevilgningen i statsbudsjettet. UiB har valgt å opprettholde måltallmodellen slik at rekrutteringsstillingene ikke skal bli en salderingspost i krevende økonomiske tider. Men UiB åpner samtidig for årlig justering av måltallene og dermed finansieringen per fakultet. Dette betyr økt konkurranse om rekrutteringsstillingene mellom fakultetene. Det er naturlig å vurdere hvilke konsekvenser denne endringen bør ha for vår lokale modell for fordeling av tilgjengelige rekrutteringsstillinger.

Fordelingsmekanismen ved HF som fordeler brorparten av de faglige ressursene, er den faglige bemanningsplanen. Utvalgets mandat presiserer at fastlønnsbudsjettet skal vedtas av fakultetsstyret som før, og at økonomimodellen skal styrke rammene for den faglige bemanningsplanen. Fakultetsstyret eier den faglige bemanningsplanen og justerer denne ved behov hvert år. Rammene for bemanningsplanen styres av tildelingen vi får fra UiB, som igjen i økende grad er styrt av resultatkomponenter. Utvalget vil understreke at det er viktig at insentivene og mekanismene i HF's økonomi- og ressursfordelingsmodell snakker godt sammen med kriteriene i faglig bemanningsplan.

Oppsummering av anbefalinger

Innenfor mandatet har utvalget følgende tilrådinger:

Fastlønn og driftsbudsjetter

- Utvalget foreslår å videreføre dagens budsjettfordelingsstruktur, men med enkelte justeringer innenfor enhetenes driftsmidler (punkt D i gjeldende modell), interne

inntekter (punkt E), samt kutt av poster i særbevilgninger og strategiske satsninger (punkt C).

- Utvalget anbefaler å vise punkt E som en del av inntektene og ikke som en del av kostnadene. En konsekvens av dette kan også være å bytte ut navnet «punkt E» med «interne inntekter».
- Utvalget foreslår å gi oversikt over totaløkonomien ved HF ved at alle inntekter, kostnader og ressurser synliggjøres knyttet til den enkelte enhet. Målet med dette er å lettere vise hvilke ressurser enhetene i praksis disponerer.
- Utvalget foreslår å videreføre en resultatbasert fordeling av driftsmidler til enhetene, men med nye kriterier. Kriteriene skal gi insentiver til aktivitet som støtter opp under fakultetets kjernevirksomhet og inntektsmuligheter. Kriteriene er:
 - Endring i fullføring av gradsprogram («gjennomføring») på normert tid
 - Andel studiepoengproduksjon
 - Andel doktorgradsproduksjon
 - Andel publikasjonspoeng

Bidrag fra BOA¹

- Utvalget foreslår å dele BOA-påvirkning, herunder nettobidrag og fellesbidrag, likt mellom fakultetsnivået og instituttnivået. Dette skal gi insentiver til å søke eksterntfinansierte prosjekter og bidra til å øke nettobidraget, for hele fakultetet. Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetsnivået, skal dekke tidligere inntekter for husleie og administrasjon, samt halve fellesbidraget. Resten vil gi en ekstra inntekt og dermed økte omfordelingsmuligheter og handlingsrom på fakultetsnivå.
- Dersom et prosjekt viser seg å gå med underskudd, vil også dette deles mellom fakultetsnivået og enhetsnivået.
- Utvalget anbefaler at forskuttering av stillinger i bemanningsplanen på grunn av langvarige frikjøp, bør primært finansieres av fakultetets uttelling på UiBs forskningsinsentiver, utover det som allerede dekkes gjennom nettobidraget. I de tilfellene der BOA-prosjekt ikke blir premiert med forskningsinsentiver, bør andelen av frikjøp, som ikke allerede er tatt inn på fakultetsnivået, dekkes gjennom tilsvarende reduksjon av enhetens ramme i driftsbudsjettet.

¹ I denne sammenheng mener vi inntekter til grunnbevilgningen fra BOA-økonomien, i form av nettobidrag (se side 12)

Rekrutteringsstillinger

- Ny modell innføres gradvis med dagens fordeling som utgangspunkt. Etter hvert som kandidatene blir ferdige, vil rekrutteringsårsverk bli ledige for ny fordeling. Det anbefales at omfordelinger gjøres over tid og uten brå svingninger fra år til år.
- Utvalget anbefaler å knytte fordelingen av rekrutteringsstillinger til den årlige budsjettprosessen ved fakultetet. Vedtak om fordeling vil fattes i fakultetsstyret.
- Utvalget anbefaler å videreføre HFs toppfinansieringsordning med å øremerke rekrutteringsstillinger til strategiske satsinger og prestisjefylte prosjekter av typen *Senter for fremragende forskning* (SFF) og tildelinger fra *Det europeiske forskningsrådet* (ERC).
- Utvalget anbefaler at enhetenes og fakultetets strategiske vurderinger og behov for rekrutteringsstillinger skal beskrives i enhetenes årlige budsjettinnspill. Følgende momenter kan trekkes inn i vurderingen:
 - Gjennomføring på ph.d.-programmet innen 6 år (bruttotid).
 - Publikasjonspoeng per stilling med ordinære første vilkår.
 - BOA-inntekt per stilling med ordinære første vilkår.

Dagens budsjettmodell

Inntektssiden

Fakultetsstyret vedtok 16.11.10 (sak 85/10) en budsjettfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet som la seg tett opp til universitetets sentrale fordelingsprinsipper ved å premiere resultater både på forsknings- og utdanningssiden. Budsjettet ble i 2024 fremdeles fordelt etter denne modellen med mindre justeringer. De viktigste elementene i fakultetets budsjettfordelingsmodell har vært fastlønn (punkt A), internhusleie (punkt B), særbevilgninger og strategiske satsinger (punkt C), enhetenes driftsmidler (punkt D) og interne inntekter til fakultetet (punkt E). Disse vil bli nærmere omtalt nedenfor.

Fakultetets største inntekter kalles grunnbevilgning og kommer fra Kunnskapsdepartementet (KD). Grunnbevilgningen deles inn i en fri del, kalt «annuum», og en øremerket del, kalt «grunnbevilgningsprosjekt». Primært er det grunnbevilgningens annuum som skal fordeles, da grunnbevilgningsprosjektene skal brukes til et klart formål.

Vi vil her gå gjennom dagens budsjettmodell og vise hvilke inntekter vi har til fakultetets annuum, og hvordan denne modellen virker.

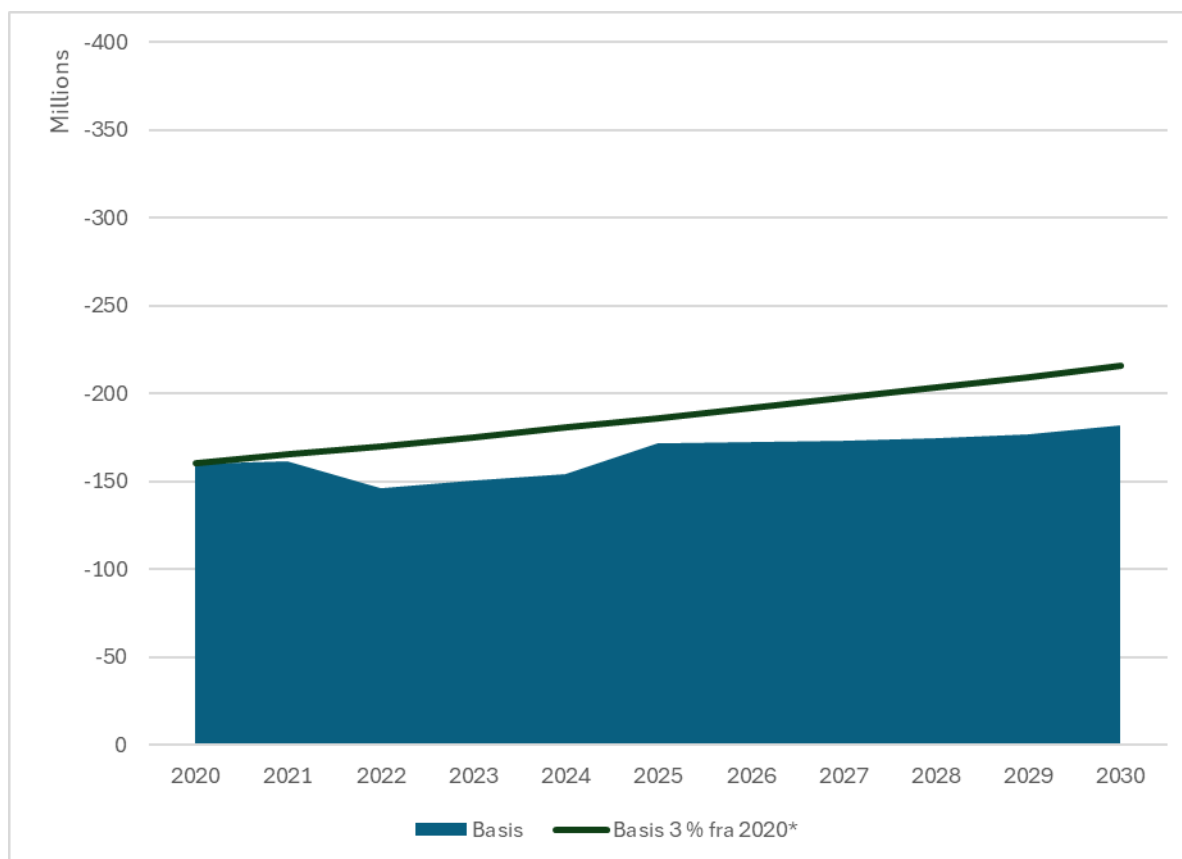
Basis

Basis har historisk sett fremstått som den faste delen av bevilgningen, ofte kalt rammen. Disse inntektene kan sees på som en «avleiring» av historiske vedtak. Inntektsfordelingsutvalget peker på tidligere re-kalibreringer av finansieringssystemet, der basis ofte har blitt justert opp eller ned for å hindre uønskede endringer i utgangsåret for justerte nasjonale insentivsystemer.

De senere årene er basis justert i positiv retning ved opprettelse av nye studieplasser, eller i negativ retning når studieplasser trekkes inn. I tillegg har fakultetet mottatt strategiske tildelinger fra UiB sentralt, som i noen grad har gått inn i rammen. Årlig gis det også lønns- og priskompensasjon.

Basis er samtidig gjenstand for budsjettkutt hvert år. Statlige kutt blir omtalt i statsbudsjettet, og UiB viderefordeler vanligvis slike kutt til fakultetene. For 2025 er kuttet estimert til å bli 1,16 %, og består av satsningskutt fra regjeringen og kutt som følge av forutsatte økte inntekter fra utenlandske studenter. Vi har også hatt strategisk omfordeling til prioriterte formål internt ved UiB. Dette kuttet var på 0,4 % i budsjettet for 2024 og er satt til 0 % for 2025.

Figur 1: Basis 2020-2030



Figur 1 viser utviklingen i basis de siste årene og forventning til basis i årene fremover. Linjen som går fra 2020, viser hvilket nivå basis burde vært på dersom vi skulle holde følge med en årlig kostnadsvekst på 3 %. Gapet mellom basis og linjen med vekst illustrerer tapt kjøpekraft. På grunn av de årlige kuttene vil det aldri være nok midler i basis alene til å dekke lønns- og prisvekst. Vi er derfor helt avhengige av vekst i den resultatutsatte delen av inntektene, eller andre inntekter. Konsekvensen av kutt i basis og manglende kompenserende vekst i resultatinntekter er kutt i faste kostnader. Det vil bety redusert bemanning, areal, forskningsaktivitet og undervisningstilbud.

Resultatinntekter

Bevilgingen fra Kunnskapsdepartementet har en resultatbasert del der UiB belønnes for uttelling på kriterier i åpen og lukket ramme². Beløpene i åpen ramme har vært knyttet til studiepoeng- og kandidatproduksjon, antall doktorgrader og utveksling. Lukket ramme har vært fordelt etter andel av ulike finansieringskilder fra BOA og publiseringspoeng totalt i sektoren.

UiB sentralt har beholdt 25 % av resultatinntektene for å dekke felleskostnader og fellesadministrasjon, mens 75 % har blitt viderefordelt til fakultetene med samme fordelingskriterier som Kunnskapsdepartementet benytter nasjonalt.

I den nye fordelingen vil lukket ramme fra KD, og med det belønning for forskningsindikatorer, falle bort. UiB innfører likevel forskningsindikator i ny modell lokalt som erstatter deler av lukket ramme. Det blir foretatt en re-kalibrering der det som forsvinner fra lukket ramme, vil gå inn i basis, mens endringer i åpen ramme, på grunn av endrede satser for studiepoeng, vil trekkes ut. Re-kalibreringen skal være budsjettneøytral. Det betyr at man får de samme inntektene med både ny og gammel modell på innføringstidspunktet. Virkningen av ny modell vil imidlertid gjøre seg gjeldende frem i tid.

I åpen ramme blir antall finansieringskategorier redusert fra seks til tre. I tillegg faller resultatmidler for utveksling bort. I den nye nasjonale modellen blir to nye indikatorer for gjennomføring av studieprogrammer innført. UiB har valgt å håndtere den ene gjennomføringsindikatoren innenfor sektoren på sentralt nivå, mens indikatoren som sammenligner gjennomføring på egen enhet fra år til år, videreføres til fakultetene.

Kunnskapsdepartementet har også innført et prinsipp om at det er studentens studieprogram som bestemmer både finansieringsprosenten og finansieringskategorien, men i henhold til universitetsstyresak 60/24 vil prinsippet med studiepoenginntekter basert på emner videreføres som før på UiB.

Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter (Punkt E – Interne inntekter)

Enhetene som har BOA-prosjekter, får normalt en viss andel av de eksterne inntektene til å dekke indirekte kostnader. Etersom kostnader som fastlønn og husleie ligger på fakultetsnivå, har fakultetet derfor krevd en andel av denne inntekten. Punkt E består budsjettmessig av interne inntekter der fakultetsnivået belaster instituttene for husleie, administrasjon for antall årsverk og frikjøp fra BOA, og årsverk på grunnbevilgningsprosjekter. I tillegg belastes enhetene for 10 000 eller 20 000 per BOA-prosjekt ut fra størrelse på prosjektbudsjettet. En andel av KDs bevilgning til studiesentrene settes også av til administrativ støtte. Punkt E fremstilles oftest som en kostnadsreduksjon for fakultetet, men i det videre behandler vi det som en inntektskilde.

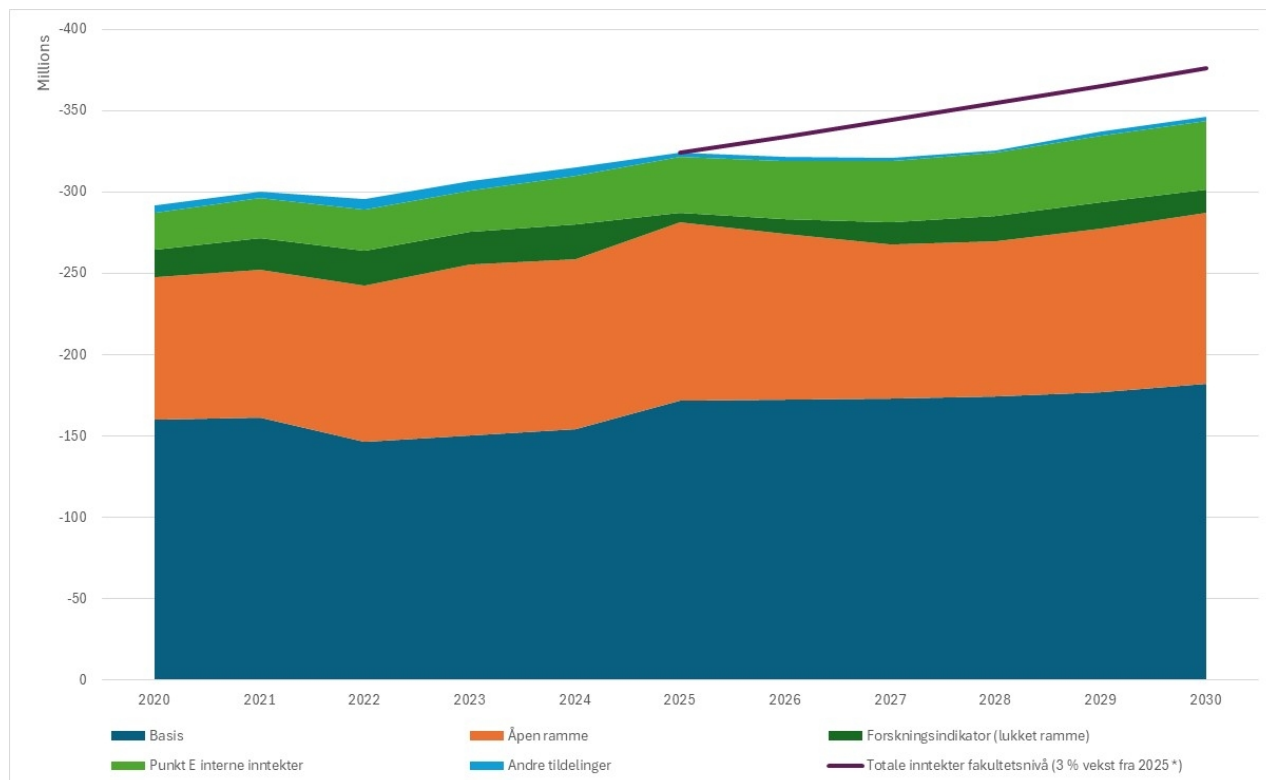
Andre tildelinger på annuum (GA)

Øremerkede midler i 2024 er knyttet til Middelalderklyngen og kompensasjon for redesign av lektorutdanningen.

² Se kapittel 4 i «blått hefte» for 2024: [Orientering-om-statsbudsjettet-2024-for-universitet-og-hogskular.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no)

Oppsummering av inntekter – Annuum

Figur 2: Totale inntekter på annuum på fakultetsnivå



Figur 2 viser samlede inntekter på annuum for fakultetsnivået på HF, noen år tilbake og prognose fremover mot 2030, inkludert interne inntekter og andre inntekter nevnt over. Uttelling i lukket ramme forsvinner i 2025 og blir erstattet av intern forskningsindikator ved UiB. Åpen ramme går dessverre ned de neste årene på grunn av lavere studenttall. Litt forenklet kan man si at figuren viser at basisfinansieringen og summen av øvrige inntekter er ca. like store. Mulighetene for inntekstvekst fremover ligger hovedsakelig i å øke i åpen ramme og punkt E (interne inntekter).

Det er lagt på en linje som viser årlig vekst fra 2025 for å illustrere at vi ikke vil ha nok inntekter for å kunne opprettholde samme kostnadsnivå som i 2025 frem i tid. Tilskudd i basis gjennom en eventuell småfagsordning ved UiB vil kunne bidra til å holde tritt med kostnadene (se vedlegg om inntektsfordelingsmodellen nedenfor).

En småfagsordning vil trolig bli gitt som en strategisk økonomisk breddepakke med noen særskilte forpliktelser. Forpliktelser som medfører skjerming av stillinger eller oppbemanning av fagområder, vil bli fulgt opp i behandling av den faglige bemanningsplanen i fakultetsstyret.

Grunnbevilgningsprosjekter (GP) – Rekrutteringsprosjektet

Fakultetet får finansiering per rekrutteringsstilling opp til det måltallet vi har per år. Denne satsen skal dekke kostnader knyttet til rekrutteringsstillingene, inkludert driftsmidler, forskerskoler, STIP-HF m.m. Et eventuelt overskudd på prosjektet overføres til annuum. Fakultetet har de siste årene hatt overskudd på rekrutteringsprosjektet og vil i det videre også behandle dette som en inntektskilde. Overskuddet har sammenheng med om måltallet nåes eller ikke. For hver stilling som ikke fylles, opp til måltallet, går fakultetet glipp av

inntekter, som man ikke vil kunne få igjen senere. Dersom det overbookes eller på annen måte er et overforbruk, vil kostnadene måtte dekkes av fakultetet selv og medføre behov for kostnadskutt andre steder i budsjettet. Det er derfor viktig å treffe måltallet. Dette forutsetter bl.a. god fremdrift i rekrutteringen og gjennomføringen, og nødvendig fleksibilitet i årlig tildeling for å kunne tilpasse seg sentrale justeringer, særlig ved nedgang i antall tildelte rekrutteringsstillinger.

Andre øremerkede tildelinger på grunnbevilgningen (GP)

Fakultet og institutt mottar ofte øremerkede midler fra UiB sentralt på grunnbevilgningen, som benyttes til de formålene de er øremerket til. Disse tildelingene videreformidles, i henhold til tildelingsbrev, til det nivået i organisasjonen som har mottatt tildelingen, og holdes derfor utenfor fakultetets ordinære budsjettfordeling. Det er i alle tilfeller ønskelig at øremerkede tildelinger kan kompensere for kostnader vi allerede har på grunnbevilgningen. Dette gjøres blant annet ved å belaste for administrasjon og husleie for antall årsverk som blir dekket av grunnbevilgningsprosjekt, som en del av punkt E.

Kostnadssiden

Dagens budsjettfordelingsmodell ved fakultetet ble formalisert i 2010. Målsetningen den gang var at den skulle være langsiktig og forutsigbar, tydelig og åpen, rettfærdig, motiverende og basert på at instituttene skulle ha størst mulig handlingsrom.

Det ble bestemt at man skulle søke å redusere lønnsandelen på fakultetet for å øke midler til drift. Lønnsandelen av inntektene til annuum var da 85 %. I 2023 hadde fakultetet en tilsvarende lønnsandel på 99 %, og ved slutten av året en betydelig andel ubrukte midler igjen på enhetenes driftsbudsjetter. Dette illustrerer at inntektsstrømmene har endret seg, og at enhetene har fått en stadig økende del av sine lokale driftsinntekter gjennom overskudd på eksternfinansiert faglig aktivitet (ofte kalt «nettobidrag» eller BOA-påvirkning).

Punkt A (Lønn)

Lønnskostnadene som inngår i punkt A, dekker faste vitenskapelige stillinger som er vedtatt i faglig bemanningsplan samt fakultetets administrative stillinger. Fastlønnsbudsjettet ligger på fakultetsnivået.

Punkt A inkluderer også vikarmidler for faste vitenskapelige stillinger og for langvarige administrative vikariater. Med vikarmidler menes en rundsum som ca. dekker undervisningsdelen i stillingen per semester. Det legges også inn et anslag på forventede refusjoner knyttet til permisjoner og sykdom.

Det settes av midler til professoropprykk og fremragende underviser («FUND»).

Stillinger som finansieres gjennom andre inntekter, for eksempel fra studentbetaling, andre fakulteter, grunnbevilgningsprosjekter eller BOA-prosjekter er ikke inkludert i dette punktet. Det kan for eksempel gjelde ex. phil., etter- og videreutdanning (EVU), norskkurs og rekrutteringsstillinger samt eksternfinansierte stillinger, deriblant faste forskere.

Punkt B (Husleie)

Det blir satt av midler på fakultetsnivået til å dekke internhusleie for kontorbygg og undervisningslokaler. Husleien faktureres i henhold til UiBs interne husleiemodell, basert på byggenes beskaffenhet og areal. Husleien har over tid hatt en realvekst på 1,5 % og mer hvert år. Dette betyr at husleien øker med 1,5 % mer enn lønns- og priskompensasjonen vi får på inntektene. For å kompensere for økende husleie må fakultetet derfor enten si opp areal, kutte i andre kostnader eller øke inntektene. Det er i nær fremtid ikke aktuelt å øke arealet som HF disponerer, og fokus på arealeffektivisering må fornyes.

Punkt C (Fakultetets drift og særskilte /strategiske tildelinger)

Hoveddelen av punkt C er knyttet til fakultetets kostnader og forpliktelser, i tillegg til strategiske og øremerkede tildelinger til instituttene. Disse kostnadene er organisert i grupper relatert til utdanningsaktiviteter, forskningsprosjekter, fellesadministrasjon på fakultetet, samt særbevilgninger til bestemte institutter eller sentre.

Punkt D (Resultatbasert driftsbudsjett til institutt og sentre)

Punkt D er blitt omtalt som residualdelen av budsjettfordelingen og består av to deler: en del som skal dekke ekstern programsensor, der midlene blir fordelt etter antall studieprogram, og en del som blir fordelt etter resultatindikatorer i åpen og lukket ramme, og svært lik resultatindikatorerne UiB har benyttet hittil. Det har variert fra år til år hvor stor sum som blir satt av til enhetenes driftsbudsjetter, og derfor har det ikke vært like intuitivt hvordan økning i resultatindikatorer påvirker resultatet for enhetene. De siste årene har inntektene fra BOA-aktivitet vært viktigere for enhetenes driftsbudsjetter enn disse resultatbaserte tildelingene i budsjettprosessen.

Punkt E (Effekter på grunnbevilgningen som følge av bidrags- og oppdragsprosjekter (BOA) og øremerkede grunnbevilgningsprosjekter)

I Punkt E henter fakultetsnivået inn bidrag fra øremerkede grunnbevilgningsprosjekt og BOA ved å belaste for husleie og administrasjon per årsverk. Vi har omtalt punkt E som en inntektskilde for fakultetsnivået. Husleie og administrasjonskostnader har blitt belastet instituttnivået, fordi det er der inntektene til å dekke indirekte kostnader kommer fra eksternfinansierte prosjekter eller grunnbevilgningsprosjekter.

Tabell 1: Punkt E - fra budsjett 2024

Prosjekt	Måltall 2024	Adm HF	Husleie	10 000 per prosjekt + korrigerings	Budsjett 2024
Stipendiater og postdoktorer	79,58	2 547 000	7 640 000		10 187 000
Exphil	26,0	832 000	2 496 000		3 328 000
Norskurs	16,5	528 000	1 584 000		2 112 000
Andre øremerkede prosjekt	6,4	205 000	614 000	994 000	1 813 000
BOA	59,3	1 896 000	5 689 000	1 390 000	8 975 000
Frikjøp BOA	8,2	264 000	791 000		1 055 000
Driftsmidler per stipendiat				1 432 000	1 432 000
Langesgate SFF CDN			1 270 000		1 270 000
Totalt	196	6 272 000	20 084 000	3 816 000	30 172 000

Tabellen over er hentet fra budsjettfordelingen og viser hvilke prosjekttypene som planlegges belastet for årsverk i 2024. På grunnbevilgningen belastet rekrutteringsprosjektet med 10,2 mill. kroner, mens ex. phil, norskkursene og andre øremerkede prosjekt også gir betydelige bidrag til fakultetsøkonomien. Driftsmidler per stipendiat hentes fra Rekrutteringsstillinger og blir videreformidlet i instituttbudsjettet. Vi har for eksempel i 2024 hatt en kraftig økning i husleie på grunn av samlokalisering av ny SFF, inkludert tilknyttede prosjekter, hvor merkostnaden, som ikke dekkes av SFF-ens BOA-årsverk, må dekkes av toppfinansiering, de tilknyttede prosjektene eller eventuelt fra fakultetets basistildeling.

Den delen av punkt E som kommer fra BOA-årsverk og eksternfinansierte frikjøp, utgjør for 2024 rundt 10 mill. kroner.

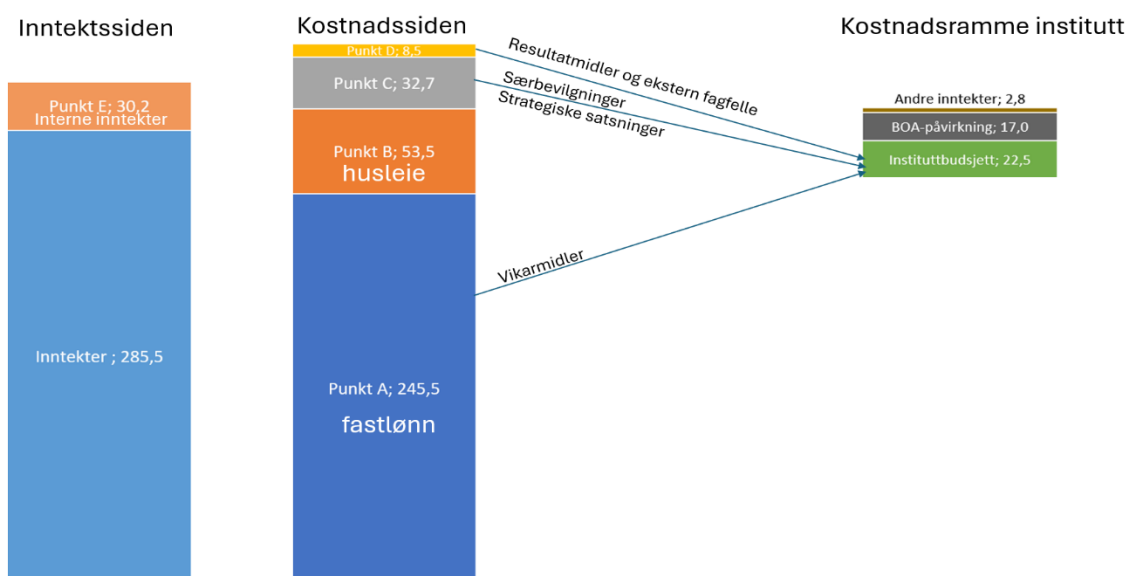
Sammenstilling av inntektssiden og kostnadssiden i budsjettfordelingsperspektiv

Om et fakultet har en sunn totaløkonomi, avgjøres i stor grad om det over tid er en god balanse mellom inntekts- og kostnadssiden.

Figur 4 viser hvordan fakultetet anvender inntekter til annuum og punkt E i budsjettet for 2024. Søylen som viser inntektssiden, er lavere enn kostnadssiden. Dette illustrerer at det er budsjett med et årsunderskudd på fakultetsnivået med 22,5 mill. kroner i 2024.

Av kostnadsbudsjettet videreforderer vi en kostnadsramme til institutt og sentre i form av resultatmidler og ekstern fagfelle, særbevilgninger, strategiske satsninger og vikarmidler.

Figur 2: Fordeling av kostnader 2024-budsjettet



BOA-påvirkning på instituttnivå

Institutt og sentre kan i tillegg til kostnadsrammen de får fra fakultetet, budsjettere egne inntekter og BOA-påvirkning. Med BOA-påvirkning menes nettobidrag fra BOA, korrigert for andeler til fakultet i form av husleie og administrasjonskostnader, og til UiB sentralt i form av fellesbidrag. Dette er med på å gi enhetene betydelig større handlingsrom på sine driftsbudsjetter.

For 2024 er det foreløpig budsjettert et forventet nettobidrag fra BOA på 35,1 mill. kroner som kommer inn på enhetenes avregningsprosjekt. Nettobidraget fordeles videre ved at det belastes for fellesbidrag til UiB sentralt og husleie og administrasjon til fakultetet. Slik blir deler av nettobidraget fordelt i hele organisasjonen og bidrar til å finansiere faste kostnader på ulike nivåer. For HF innebærer dette blant annet inntekter på fakultetsnivå som bidrar til å dekke kostnadene for faglig bemanningsplan. Enkelte prosjekttypen (TMF og MSCA) gir lavt nettobidrag, og enhetene støttes derfor tilbake, med andeler av fellesbidrag, husleie og administrasjon, gjennom instituttbudsjetten.

Tabell 2: Fordeling av inntekter fra BOA i 2024 etter dagens modell

BOA-påvirkning	Institutt	Fakultet	UiB	Totalt
Frikjøp	-9 830 000			-9 830 000
Indirekte kostnader	-21 325 000			-21 325 000
Annen BOA-påvirkning	-3 910 000			-3 910 000
Nettobidrag	-35 065 000			-35 065 000
Fellesbidrag	10 313 000		-10 313 000	0
Adm HF	2 119 000	-2 119 000		0
Husleie	6 357 000	-6 357 000		0
Per prosjekt	1 150 000	-1 150 000		0
Støtte i instituttbudsjetten	-856 000	856 000		0
Sum kostnader	19 083 000	-8 770 000	-10 313 000	0
Sum BOA-påvirkning	-15 982 000	-8 770 000	-10 313 000	-35 065 000

Oppsummert betyr dette at instituttene har ca. 16 mill. kroner høyere driftsbudsjett på grunn av BOA-aktivitet.

Sammenheng mellom fastlønn, driftsbudsjetter og BOA

I mandatet til utvalget er det lagt vekt på at ny modell skal sikre de økonomiske rammene for den faglige bemanningsplanen og sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.

I takt med HF's suksess på BOA-feltet har det i noen grad utviklet seg to separate økonomiske logikker ved fakultetet. Litt forenklet kan man si at basistildeling og resultatinntekter fra studiesiden finansierer faste lønnskostnader og andre faste forpliktelser, mens BOA-delen av økonomien i større grad har bidratt til å øke enhetens driftsbudsjetter betydelig. Økningen i driftsbudsjettene på enhetene har imidlertid ikke bidratt til å dekke kostnader hvor behovet er størst, nemlig i fastlønsbudsjettet som ligger på fakultetsnivået. HF har samtidig erfart at økonomien knyttet til basis og studiesiden er blitt stadig strammere med stadige kutt og lavere studenttall. Denne skjevheten har medført at vi har måttet foreta kutt i faste lønnsutgifter, inkludert stillinger i faglig bemanningsplan, samtidig som enhetenes driftsbudsjetter generelt har økt betydelig, og mer enn enhetene har klart å gjøre bruk av. Kutt i rammene til faste stillinger samtidig som man har ubrukte midler tilgjengelig på drift, er svært ugunstig for fakultetet.

Utvalget ønsker å foreslå en økonomimodell for HF der samspillet mellom de ulike inntektsstrømmene i større grad kobles sammen, og at den eksternfinansierte delen av økonomien i større grad bidrar til å styrke rammene for fastlønsbudsjettet. Med fastlønn mener vi lønn til faste stillinger, både vitenskapelige og administrative, og er teknisk knyttet til budsjettmodellens punkt A, som føres på koststeder som fakultetsnivået har ansvar for. Dette krever noe sterkere interne omfordelingsmekanismer.

Forslag til ny budsjettfordeling

Vi har behov for en modell som er rigget for strammere tider samtidig som den skal ha insentivsystemer og belønne positive endringer på områder vi ønsker å ha resultater på. Modellen bør også ha en tydelig sammenheng med strategiske prioriteringer.

Det legges i ny modell opp til å beholde en avsetning til enhetenes driftsbudsjetter, men samtidig lage et insentivsystem der tidsavgrenset BOA-aktivitet i større grad både styrker driftsbudsjettet til enhetene og fastlønnsbudsjettet på fakultetsnivå.

Eller sagt på en annen måte «gjøre korte penger om til lange». Hvordan dette gjøres budsjetteknisk, vil vi vise i det følgende.

Budsjettoppstilling

Som et ledd i å gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak, anbefaler utvalget å vise punkt E som en del av inntektene og ikke som en del av kostnadene. En konsekvens av dette kan også være å bytte ut navnet «punkt E» med «interne inntekter».

Vi vil da ha følgende oppstilling på inntektssiden, illustrert med tidligere års budsjettfordeling, hvor nederste linje erstatter tidligere punkt E:

Tabell 3 Forslag til oppstilling av inntektssiden³

Inntekter	2024	2023	2022
Basis	-154 275 000	-146 926 000	-146 258 000
Åpen ramme	-104 400 000	-102 774 000	-96 306 000
Lukket ramme	-21 156 000	-19 901 000	-21 014 000
Andre tildelinger annuum	-5 398 000	-5 887 000	-6 556 000
Investeringer	-294 000	101 000	53 000
Interne inntekter	-30 172 000	-25 142 000	-25 434 000
Sum inntekter	-315 695 000	-300 529 000	-295 515 000

Kostnadssiden blir da noe kortere:

Tabell 4 Forslag til oppstilling av kostnadssiden

Kostnader	2024	2023	2022
Punkt A Lønn	245 469 000	224 782 000	219 284 000
Punkt B Husleie	53 496 000	47 436 000	42 601 000
Punkt C: Fakultetets drift & særskilte/strategiske tildelinger	32 708 000	28 629 000	29 530 000
Punkt D: Driftsbudsjett institutt og sentre	8 500 000	8 500 000	9 000 000
Sum kostnader	340 173 000	309 347 000	300 415 000
Resultat	24 478 000	8 818 000	4 900 000

³ Studieavgift for studenter utenfor EØS og Sveits er ikke tatt med i denne oppstillingen, ettersom inntektsnivået for fakultetet per i dag er ubetydelig. Denne inntekten vil i forslaget til ny budsjettfordelingsmodell gå inn i fakultetets totale inntekter og fordeles etter de foreslåtte prinsippene.

I tillegg bør instituttene kostnadsramme synliggjøres utover kun det som settes av i punkt D.

Tabell 5 Forslag til oppstilling av foreløpig kostnadsramme for instituttnivået⁴

Kostnadsramme institutt	2024	2023	2022
Punkt D: Driftsbudsjett institutt og sentre	-8 500 000	-8 500 000	-9 000 000
Punkt C: Fakultetets drift & særskilte/strategiske tildelinger	-16 354 000	-14 314 500	-14 765 000
BOA-påvirkning	-13 168 500	-13 443 000	-8 949 000
Kostnadsramme institutt	-38 022 500	-36 257 500	-32 714 000

Utvalget har også sett på muligheter for å synliggjøre totaløkonomien på enhetsnivå. Dette kan gjøres ved å merke inntekter og kostnader som ligger på fakultetsnivået med instituttspesifikke fakultetsstedkoder (de som slutter på 99). Basis må da fordeles per enhet etter en relevant nøkkel, for eksempel (historiske) inntekter til studieplasser eller nåværende kostnader. Andel fastlønn og husleie kan være en god fordelingsnøkkel siden disse representerer fakultetets langsiktige forpliktelser. En slik oversikt over totaløkonomien ved enhetene vil kunne gi både fakultetsstyret og enhetsledelsene et bedre beslutningsgrunnlag.

- Utvalget foreslår å videreføre dagens budsjettfordelingsstruktur, men med enkelte justeringer innenfor enhetenes driftsmidler (punkt D i gjeldende modell), interne inntekter (punkt E), samt kutt av poster i særbevilgninger og strategiske satsninger (punkt C).
- Utvalget anbefaler å vise punkt E som en del av inntektene og ikke som en del av kostnadene. En konsekvens av dette kan også være å bytte ut navnet «punkt E» med «interne inntekter».
- Utvalget foreslår å gi oversikt over totaløkonomien ved HF ved at alle inntekter, kostnader og ressurser synliggjøres knyttet til den enkelte enhet. Målet med dette er å lettere vise hvilke ressurser enhetene i praksis disponerer.

Nytt punkt D - Driftsmidler

Utvalget foreslår å videreføre en resultatbasert fordeling av driftsmidler, men etter oppdaterte kriterier, mer i tråd med ny nasjonal finansieringsmodell og UiBs prinsipper for inntektsfordeling. Fordelingen skal gi enhetene ekstra incentiver til å prioritere fakultetets kjernevirksomhet og aktivitet med særlig store inntektsmuligheter.

Utvalget anbefaler å slå sammen tidligere øremerkede avsetninger til ekstern fagfelle, og små driftsmidler til en samlet pott med driftsmidler. Utvalget mener at enheten bør ha størst mulig handlingsrom innenfor driftspotten til å disponere og prioritere bruken av midlene, men selvfølgelig innenfor gjeldende forpliktelser, regelverk og retningslinjer.

Utvalget anbefaler følgende indikatorer for fordeling av driftsbudsjett-potten til enhetene:

Endring i gjennomføring på normert tid (fullføring av gradsprogram)

Utvalget mener det er en viktig målsetning at vi får våre studenter gjennom studieløpet på normert tid, noe som gir positive implikasjoner for studenter, samfunnet og HF-økonomi.

⁴ Nettoinntekt fra studentbetaling for etter- og videreutdanning kan også inngå i denne typen oversikt, men er ikke tatt med her, i påvente av ny EVU-strategi for fakultetet.

Mange av HF's studieprogrammer ligger svært lavt på gjennomføring. Positive endringer i gjennomføring bør derfor belønnes i tråd med intensjonen i mandatet.

Utvalget anbefaler derfor en videreføring av den nye nasjonale indikatoren for gjennomføring på studieprogram, der institusjonene blir målt opp mot seg selv i forhold til endring fra år til år. Som i UiB's modell foreslås det at enhetene blir målt mot seg selv, hvor vi sammenligner gjennomføring på normert tid, fra år til år.⁵

Beregning: startkull normert 2023 * endring i gjennomføring * sats (5/6*51800) * andel til fakultet (0,75)

Eksempel IF: $317 * (27,76 \% - 24,38 \%) * 5/6 * 51800 * 0,75 \approx 347\ 000$

Tabell 6 Endring i gjennomføring på normert tid

Gjennomføring normert tid	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
Startkull normert 2023	317	344	359	76	17	17	1130
Gjennomføring 2023	27,76 %	31,40 %	31,20 %	30,26 %	17,65 %	76,47 %	30,71 %
Gjennomføring 2022	24,38 %	32,83 %	29,91 %	21,69 %	14,29 %	#N/A	28,49 %
Uttelling	347 000	-159 000	150 000	211 000	18 000	244 000	811 000

Det blir fort urimelig å sette denne kategorien i en lukket ramme, siden vi her kan få både positive og negative verdier. Forslaget er derfor å videreføre hele beløpet som fakultetet mottar eller blir trukket for. Det resterende beløpet (her 9,5 mill. kroner minus 0,811 mill. kroner) blir fordelt etter andel studiepoeng, doktorgrader og publiseringspoeng.

Dette betyr at i år hvor fakultetet har negativ utvikling i gjennomføring, vil det settes av mer til de andre indikatorene, samtidig som de enhetene som gjør det dårlig, blir trukket direkte. Denne indikatoren foreslås etablert i åpen ramme innenfor budsjettavsetningen til drift.

Andel studiepoengproduksjon (60 %)

Studiepoengproduksjon⁶ var den viktigste økonomiske resultatkomponenten i gjeldende nasjonale finansieringsmodell, og denne videreføres ved UiB og er et viktig kriterium også i den faglige bemanningsplanen. Utvalget anbefaler derfor at studiepoengproduksjon fortsetter å være det viktigste kriteriet i fordeling av driftsmidler.

Kategoriene vektet i forhold til satser. Det betyr at kategori 2 vektet med 1,5 siden satsen er 50 % høyere enn kategori 1.

Tabell 7 Andel inntektsgivende studiepoengproduksjon

Studiepoeng	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
1	387	713	616	205	52	26	2 000
2	68	91	73	3	0	0	235
Vektet etter finansieringskategori	489	850	725	210	52	26	2 352
Andel vektete studiepoeng	21 %	36 %	31 %	9 %	2 %	1 %	100 %

Andel doktorgrader (20 %)

Andel årlige fullførte disputaser er indikator på om vi klarer å veilede kandidatene gjennom forskerutdanningen på en god måte og er enkel å telle. Fakultetet får også en betydelig økonomisk engangssum per bestått disputas.

⁵ <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/studenter/statistikk-side/6.1>

⁶ Studiepoengproduksjon viser her til totalt antall studiepoeng per enhet.

Utvalget anbefaler derfor at antall doktorgrader per enhet bør være en indikator for tildeling av driftsbudsjett.

Tabell 8 Andel doktorgrader

Doktorgrader	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
2023	4	5	3	3	1	1	17
Andel doktorgrader	24 %	29 %	18 %	18 %	6 %	6 %	100 %

Andel publiseringspoeng (20 %)

I den nye nasjonale finansieringsmodellen faller indikatorene for forskning bort. UiB har imidlertid beholdt enkelte forskningsindikatorer lokalt, men disse er utelukkende knyttet til BOA. Utvalget mener at fakultetet også bør signalisere at forskningsresultater er en avgjørende del av den faglige virksomheten og dermed bør tilgodeses i budsjettmodellen. Utvalget anbefaler derfor å beholde publiseringspoeng som en indikator på forskningsproduksjon. Dette er hensiktsmessig fordi institusjonen fortsatt skal registrere publikasjoner, og den samme statistikken benyttes for forskningskvalitet i kriteriene til bemanningsplanen.

Tabell 9 Andel publiseringspoeng

Publisering	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum
2023	75,05	119,71	103,86	58,82	12,8	35,04	405
Andel publiseringspoeng	19 %	30 %	26 %	15 %	3 %	9 %	100 %

I eksempelet er beløpet til fordeling for punkt D i 2025 9,5 mill. kroner. Først beregnes uttelling for gjennomføring på normert tid. Deretter fordeles resten av beløpet etter andel studiepoeng, doktorgrader og publiseringspoeng. Det er lagt mest vekt på studiepoengproduksjon (60 %), som også gir mest inntekter til fakultetet.

Tabell 10 Ny punkt D fordelt per enhet

Til fordeling i punkt D	9 500 000
-------------------------	------------------

Punkt D	IF	LLE	AHKR	FOF	SKOK	SVT	Sum	andel	
1) Endring i gjennomføring på normert tid	347 000	-159 000	150 000	211 000	18 000	244 000	811 000	9 %	
2) Studiepoengproduksjon	60 %	1 084 000	1 883 000	1 606 000	464 000	116 000	58 000	5 213 000	55 %
3) Doktorgrader	20 %	409 000	511 000	307 000	307 000	102 000	102 000	1 738 000	18 %
4) Publisering	20 %	322 000	513 000	445 000	252 000	55 000	150 000	1 738 000	18 %
Sum fordeling resultatinntekter		2 162 000	2 748 000	2 508 000	1 234 000	291 000	554 000	9 500 000	100 %
<i>Andel resultatinntekter</i>		<i>23 %</i>	<i>29 %</i>	<i>26 %</i>	<i>13 %</i>	<i>3 %</i>	<i>6 %</i>		

- Utvalget foreslår å videreføre en resultatbasert fordeling av driftsmidler til enhetene, men med nye kriterier. Kriteriene skal gi insentiver til aktivitet som støtter opp under fakultetets kjernevirksomhet og inntektsmuligheter. Kriteriene er:
 - Endring i fullføring av gradsprogram («gjennomføring») på normert tid
 - Andel studiepoengproduksjon
 - Andel doktorgradsproduksjon
 - Andel publikasjonspoeng

Nytt punkt E – Interne inntekter

I ny modell videreføres belastning for husleie og administrasjon per årsverk for øremerkede grunnbevilgningsprosjekt. Vi viderefører også muligheten til å kunne hente inn kompensasjon som vi ikke får dekket inn på andre måter. Disse spesialtilfellene bør som tidligere få en særskilt omtale i budsjettfordelingsdokumentet.

Utvalget foreslår å forenkle og operasjonalisere begrepet «BOA-påvirkning» for HF. BOA-påvirkningen består av inntekter i form av nettobidrag og kostnader i form av fellesbidrag.

Nettobidrag er definert i kontoplanen og består av kontoer i regnskapet som begynner på 94 på annuum (disse er listet opp i vedlegget). De viktigste postene i nettobidraget består av frikjøp av fast ansatte, dekning av indirekte kostnader og gevinst eller tap ved prosjektavslutning. Kontoen «9423 Sentral egenfinansiering godskrevet - manuelle føringer» bør i denne sammenheng holdes utenfor, fordi den viser midler som går tilbake til prosjektet og defineres som grunnbevilgningsprosjekt.

En annen måte å forklare nettobidrag er å vise til summen som står på avregningsprosjektene fra BOA. Saldoen på disse prosjektene er en del av instituttens annuum. Nettobidraget består av frikjøp, indirekte kostnader og annen BOA-påvirkning som dekkes av eksterne bidragsytere/finansieringskilder.

Universitetets fellesøkonomi belaster fakultetene med et fellesbidrag per BOA-årsverk (og for rekrutteringsstillinger på grunnbevilgningen). Kostnaden for BOA-årsverk har blitt videreført til enhetene, sammen med husleie og administrasjon HF. På en måte kan man si at fellesbidrag, husleie og administrasjon har vært en måte å «beskatte» instituttens nettobidrag, til anvendelse på andre nivåer i organisasjonen, eller sørge for at inntekter og kostnader blir mer sammenlignbare. (Se gammel modell i tabell 2.)

I fakultetets budsjettfordeling for 2023 og 2024 ([22/6138-10](#) og [23/5899-10](#)) ble det vektlagt at det som hovedregel skal søkes om kompensasjon fra ekstern bidragsyter lik den tiden forskere skal bruke i prosjektet per år. Arbeidstid brukt i prosjektet bør fortrinnsvis komme fra forskningsdelen av stillingen, subsidiært like mye fra undervisnings- og forskningsdelen. Etter hvert som det blir et skifte fra frikjøp fra undervisning til frikjøp for mer forskningstid, forventes det at nettobidraget vil få en økning som ikke bare resulterer i nye forpliktelser. Det er viktig at instituttledelsene følger opp prinsippene om frikjøp av forskningstid i det praktiske søknadsarbeidet.

Utvalget foreslår å dele nettobidrag og fellesbidrag 50/50 mellom institutt og fakultet. Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetet skal dekke husleie og administrasjon, samt halve fellesbidraget. Øvrige inntekter til fakultetsnivået vil kunne øke rammene for fastlønn, og dermed også for fakultetets bemanningsplan. Den delen av nettobidraget som tilfaller instituttet, skal dekke halve fellesbidraget samt andre lokale kostnader. Det er viktig å presisere at lik deling av nettobidraget ikke betyr en halvering av instituttens handlingsrom. Tabell 11 viser at dette grepet for 2024 ville omfordelt 3,6 mill. kroner, som tilsvarer en reduksjon av instituttens del med 10,3 %.

Når det gjelder bruken av interne inntekter fra BOA-økonomien til faste stillinger, er det vurderinger i bemanningsplanen som først og fremst vil påvirke hvilke stillinger som bemannes opp eller eventuelt skjermes for kutt.

Forslaget vil gi en risikodeling på BOA-påvirkningen, der instituttene uansett utfall vil beholde halvparten av det de får inn. Endringene vil også medføre at det blir enklere å få oversikt over BOA-påvirkningen siden den består av færre komponenter. Man vil allerede i søknadsfasen på en enklere måte kunne se om et prosjekt vil være lønnsomt for enheten. Dersom et prosjekt i søknadsfasen viser betydelig risiko for underskudd, bør ikke søknad

sendes. Dersom et prosjekt likevel går med underskudd, vil også kostnaden deles mellom fakultetsnivået og enhetsnivået.

Tabell 11 Forslag til ny fordeling av nettobidrag og fellesbidrag

BOA-påvirkning	Institutt	Fakultet	UiB	Totalt
Nettobidrag	-17 532 500	-17 532 500	0	-35 065 000
Fellesbidrag	5 156 500	5 156 500	-10 313 000	0
Sum BOA-påvirkning	-12 376 000	-12 376 000	-10 313 000	-35 065 000
Differanse mot gammel modell	3 606 000	-3 606 000		

Det langsiktige målet er å øke det samlede nettobidraget til HF gjennom å kombinere insentiver både for prosjektaktivitet og samtidig tilgodese helheten. Med en slik modell vil økt eksternfinansiering kunne gi økt handlingsrom i økonomien, både på enhetsnivå og på fakultetsnivå. BOA-økonomien vil dermed bidra til å dekke kostnader på instituttnivå og fastlønn og husleie på fakultetsnivå.

Midler man tar ut av BOA-økonomien til bruk på grunnbevilgningen, i form av nettobidrag, kunne alternativt maksimere den eksternfinansierte delen av prosjektbudsjettene. Det er derfor viktig at instituttledelsen finner en fornuftig balanse mellom hensynet til prosjektets ambisjoner og hensynet til helheten.

Det vil fremdeles være mulig å ha 100 % eksternfinansiert frikjøp i større prosjekt som kan utløse forskuttering av tilsetting gjennom bemanningsplanen på fakultetsnivå. Fakultetsnivået vil i utgangspunktet allerede ha 50 % av frikjøpet gjennom mekanismene i den nye modellen. De resterende 50 % av en stilling vil kunne dekkes med inntekter fra den nye modellen for forskningsinsentiver som kommer inn på fakultetsnivået. Dersom prosjektet ikke gir uttelling i modellen for forskningsinsentiver, vil de resterende lønnskostnadene til brofinansiering kunne dekkes av den andelen av frikjøpet som kommer inn på instituttet. Dette kan operasjonaliseres ved å trekke tilsvarende beløp ut av rammen i instituttbudsjettet.

Dette gir muligheter til å forskuttere stillinger i faglig bemanningsplan, ved at fakultetsnivået finansierer 50 % av stillingen med inntekter fra den nye modellen for forskningsinsentiver, eller at instituttet finansierer den øvrige delen av stillingen gjennom reduksjon av instituttbudsjettet. Disse finansieringsordningene må avklares i hvert enkelt tilfelle og, som alle faste faglige ansettelse, behandles av fakultetsstyret.

UiBs nye inntektsfordelingsmodell innfører forskningsinsentiver for prestisjefylte prosjekter, med en del til fakultetet og en til prosjektet. Fakultetets del forventes å bli tildelt i rammen, mens prosjektets forskningsinsentiv forventes å bli tildelt slik toppfinansieringen kommer i dag. Når det gjelder fakultetets bruk av forskningsinsentiver, blir de en del av fakultetets ramme til fri bruk, men kan for eksempel brukes til å støtte oppunder eventuelle brofinansierte stillinger (se avsnitt over). Prosjektets forskningsinsentiver forventes å bli brukt til prosjektkostnader som ikke dekkes av finansieringskilden, eventuelle manglende dekning av indirekte kostnader, valutatap i prosjektet, m.m.

Støtteordninger i instituttbudsjettet som kompenserer for lavt eller ingen nettobidrag, for eksempel fra Trond Mohns Forskningsstiftelse (TMF) eller Marie Sklodowska-Curie Actions (MSCA), bør ikke lenger være nødvendig i den nye modellen, fordi det i ny modell bare er halve fellesbidraget som belastes enheten⁷. Andre typer BOA-prosjekter med minimale nettobidrag bør klareres med fakultetet før søknad sendes.

Lik deling av nettobidraget (50/50) mellom institutt og fakultet er vurdert som et nøytralt startpunkt, men det kan bli aktuelt å justere denne vektingen dersom dette skaper større ubalanser i økonomien.

Det kan tenkes at enkelte enheter/prosjektledere vil ønske å tilpasse prosjektene etter ny modell på en måte som gir mindre inntekter til enheten og fakultetet enn utvalget nå forutsetter. Dette gjelder spesielt hos enheter som ikke har like stor undervisningsbyrde som andre og derfor tidligere har kunnet veksle inn frikjøp for undervisning i mer forskningstid. Faste forskere som finansieres av eksterne midler, bør så langt som mulig ansettes direkte på prosjektet slik at det er tydelig hvor finansieringen kommer fra. Dette kan oppleves som mindre fleksibelt enn tidligere, særlig med tanke på faste ansatte forskere.

⁷ Fellesbidraget for 2024 for vitenskapelige eksternfinansierte årsverk er kr 174 200 per år. Et TMS-prosjekt gir ingen bidrag til indirekte kostnader, så den årlige kostnaden for fellesbidrag per årsverk blir da 87 100 for hhv. institutt og fakultet. For de nyeste MSCA-prosjektene gir EU EUR 7 800 per år til indirekte kostnader, dvs. EUR 3 900 til hhv. institutt og fakultet. Med en valutakurs på 11, vil 42 900 kr av instituttets fellesbidrag bli dekket av prosjektmidler. I tillegg får prosjektet fra og med 2025 et forskningsinsentiv på 7,5 % av totalbudsjettet fra EU, minimum 75 000 kr per år, som kan brukes til å dekke fellesbidraget.

Økonomisk bærekraft er et viktig kriterium i faglig bemanningsplan. Det vil på kort sikt kunne gi større handlingsrom på prosjektnivå å redusere nettobidraget, men på lengre sikt vil fagmiljøet med dette gjøre seg mindre viktig i bemanningsplanen.

- Utvalget foreslår å dele BOA-påvirkning, herunder nettobidrag og fellesbidrag, likt mellom fakultetsnivået og instituttnivået. Dette skal gi insentiver til å søke eksternfinansierte prosjekter og bidra til å øke nettobidraget, for hele fakultetet. Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetsnivået, skal dekke tidligere inntekter for husleie og administrasjon, samt halve fellesbidraget. Resten vil gi en ekstra inntekt og dermed økte omfordelingsmuligheter og handlingsrom på fakultetsnivå.
- Dersom et prosjekt viser seg å gå med underskudd, vil også dette deles mellom fakultetsnivået og enhetsnivået.
- Utvalget anbefaler at forskuttering av stillinger i bemanningsplanen på grunn av langvarige frikjøp, bør primært finansieres av fakultetets uttelling på UiBs forskningsinsentiver, utover det som allerede dekkes gjennom nettobidraget. I de tilfellene der BOA-prosjekt ikke blir premiært med forskningsinsentiver, bør andelen av frikjøp, som ikke allerede er tatt inn på fakultetsnivået, dekkes gjennom tilsvarende reduksjon av enhetens ramme i driftsbudsjettet.

Rekrutteringsstillinger

Bakgrunn

UiBs vedtatte budsjettmodell signaliserer at fordeling av rekrutteringsstillinger vil skje årlig i forbindelse med UiBs budsjettprosess. Dette legger til rette for en omfordeling av rekrutteringsstillinger internt ved UiB, og rekrutteringsårsverk vil i større grad bli utsatt for årlige justeringer. På grunn av endringen i UiBs fordeling og fordi HF's egen modell utløper i 2024, er det nødvendig med en gjennomgang av fakultetets fordelingsmodell.

Historisk sett har HF hatt en forholdsvis stor og stabil andel av «faste» tildelinger de siste årene. I inntektsfordelingsutvalgets rapport fremgår det at HF's måltall for rekrutteringsstillinger er 80 (79,58) stillinger i 2024, og det er disse fakultetet får finansiering for. Finansieringen følger antall faktiske ansettelse, med en øvre finansieringsgrense når måltallet er nådd. Inntektsfordelingsutvalget anbefaler også at alle rekrutteringsstillinger bør vurderes for omfordeling når de utløper. I forhold til et måltall på 80 betyr dette en mulig omfordeling av 20 stillinger.

Årlig refordeling av rekrutteringsstillinger ved UiB utfordrer HF's eksisterende modell ved at vi har enhetsvise løpende forpliktelser langt frem i tid, som ikke nødvendigvis vil være i takt med årlige justeringer fra UiB sentralt. Dette innebærer at en ny modell for fordeling av rekrutteringsstillinger ved HF, bør utformes med den nødvendige fleksibiliteten for raskt å kunne tilpasse seg endringer i tildelt ramme for rekrutteringsstillinger ved HF.

I tillegg er det behov for å opprettholde fakultetets handlingsrom for tildeling av strategisk viktige rekrutteringsstillinger basert på fakultetets og enhetenes strategier og satsingsområder. Blant annet ønsker fakultetet å videreføre toppfinansieringsordningen med rekrutteringsstillinger til prestisjefylte prosjekter. Samtidig bør en ny modell for fordeling knyttes tettere opp mot forskningsaktiviteten, og gi tydeligere insentiver for forskningen og forskerutdanningen ved HF enn tidligere modeller.

Historisk bakgrunn for fordeling

Frem til 2010 lå fakultetets grunnbevilgningsfinansierte rekrutteringshjempler på fakultetsnivå og ble som regel lyst ut som åpne stillinger. Innkomne søknader ble fordelt etter hvilken

grunnenhet veileder tilhørte, og oversendt det respektive institutt eller senter for vurdering og rangering. Instituttens rangeringer ble deretter oversendt fakultetets tre fagovergripende komiteer (historie og kulturfag, estetiske fag, språkvitenskap og filologi), hver på tre personer, som rangerte innen sine respektive fagområder. Endelig rangering og fordeling av stillinger mellom fagområdene ble til slutt gjort i et møte mellom prodekanen og lederne for de fagovergripende komiteene.

Denne prosessen var svært ressurskrevende og hadde også andre svakheter. Den involverte mange personer, og inhabilitet kunne fort bli en problematikk. Videre kunne den tematiske inndelingen gi urettferdig behandling av søkerne siden søkertallet i de ulike gruppene var svært ulikt. Dette medførte at den faglige fordelingen kunne bli noe skjev over tid. Forskningsprosjekter av tverrfaglig karakter kunne ikke uten videre innplasseres i én av de tre fagområdene, og de utgjorde derved en fjerde kategori som alle de fagovergripende komiteene måtte ta hensyn til. Vurderingene av den enkelte prosjektsøknad kunne dessuten variere. Dette medførte mange klager og behov for å sikre en lik og mer skjematisk vurdering av søkerne.

Basert på disse erfaringene så fakultetsledelsen det nødvendig å gjennomgå prosedyrene for bedømmelse av stipendiatstillinger. Det var også behov for å revidere rutinene i forbindelse med instituttsammenslåing, nye fullmakter og ny utvalgsstruktur fra høsten 2007. Det ble derfor satt ned et utvalg som fikk i oppgave å utarbeide forslag til prosedyrer for bedømmelse, som også tok hensyn til fremtidig instituttorganisering. Utvalget foreslo at søkerne skulle vurderes etter sju kriterier, deriblant etikk, forskningsmiljø, gjennomførbarhet og formidling. For å sikre mest mulig lik behandling av søkerne, ble det også utarbeidet et individuelt vurderingsskjema med vektning av kriteriene. Instituttene skulle så gi en samlet rangering av de best kvalifiserte søkerne ved sin enhet. Det ble dessuten foreslått å ha kun én felles fagovergripende komité på fakultetsnivå som, med utgangspunkt i de individuelle vurderingsskjemaene og enhetenes rangeringer, gjorde den endelige rangeringen. Fakultetsstyret vedtok forslaget 13.02.07 (sak S 1/07). Det ble ikke fremmet forslag om å fordele rekrutteringsstillingene til grunnenhetene.

Etter etablering av de nye instituttene høsten 2007 ble spørsmålet om fakultetets ordning med utlysning og søknadshåndtering av stipendiatstillinger reist ved flere anledninger. Det kom flere innspill for å gjøre prosessen mindre ressurskrevende og enklere i tråd med universitetets handlingsplan for forskerutdanning. Samtidig ønsket fakultetet å gi enhetene større handlingsrom for strategiske prioriteringer på lokalt nivå. En eventuell fordeling av stipendiatstillingene til enhetene samt lokal utlysning ble drøftet med instituttledergruppen, styringsgruppen for forskerutdanning og forskningskoordinatorerne, og tilbakemeldingene var positive med hensyn til omgjøring den eksisterende ordningen. Fakultetet hadde på det tidspunktet nedsatt en fagdimensjoneringsgruppe som skulle komme med utkast til fagstrategi for fakultetet, og som en del av dette også se på fordeling av stipendiatstillinger og anbefale fremtidig fordeling. I påvente av fagdimensjoneringsgruppens anbefalinger vedtok fakultetsstyret 17.11.09 (sak S 89/09) en midlertidig ordning som muliggjorde lokal utlysning av stipendiatstillinger allerede i 2010. Det ble lagt til grunn at det ville bli åtte ledige stillinger som kunne fordeles etter en midlertidig fordelingsnøkkel med følgende kriterier:

- Tallet på uteksaminerte masterkandidater
- Fordeling av ph.d.-kandidater i utdanningsløpet
- Uttelling universitetsstipendiatstillinger de siste årene
- Oppnådde resultater for publisering

Dette resulterte i tre stillinger til AHKR, to stillinger til IF, to stillinger til LLE samt én stilling til Griegakademiet – Institutt for musikk (GA).

Per 01.10.09 hadde fakultetet 72 rekrutteringsstillinger, hvorav 65 var faste og sju var øremerkede. Fakultetsstyret vedtok 17.06.10 (sak S 51/10) å fordele samtlige 65 faste hjemler til enhetene fra og med budsjettåret 2011. I tillegg til kriteriene som ble brukt i den

midlertidige fordelingsnøkkelen, ble det tatt hensyn både til de mindre enhetene og strategi. Dette medførte følgende fordeling:

Tabell 12 Fordeling av rekrutteringsstillinger i 2011

Enhet	Antall
IF	15
LLE	17
AHKR	20
FOF	5
GA	3
SVT	3
SKOK	2
SUM	65

Siden det ikke ble holdt tilbake faste hjemler på fakultetsnivå, ble det lagt til grunn at enhetene selv måtte prioritere blant sine tildelte rekrutteringsstillinger om det skulle legges inn stillinger i eksterne prosjekter. Det ble samtidig vedtatt at ordningen skulle evalueres og hjemlene refordes i forkant av budsjettåret 2014.

Evalueringsarbeidet ble påbegynt i 2014, men ble stilt i bero, blant annet fordi det ble kjent at UiB skulle utrede virksomhetsoverdragelse av Kunsthøgskolen i Bergen (KHiB) i kjølvannet av regjeringens varsel om strukturendringer i UH-sektoren, og at GA dermed kunne gå ut av HF. Fakultetsledelsen fant det derfor mest hensiktsmessig å utsette revurdering av kriterier og prinsipper for fordeling av de faste rekrutteringsstillingene og orienterte fakultetsstyret om dette i møte 16.12.14. Fakultetsstyret sluttet seg 02.02.16 til at refordeling av de faste stillingene skulle utsettes til organisering av fakultetet var endelig avklart (sak S 3/16). Fra 01.01.17 dannet GA et nytt kunstfaglig fakultet sammen med KHiB og fikk med seg inn i det nye fakultetet de tre stillingene som ble fordelt til instituttet i 2010.

UiB la i sitt budsjett for 2017 (u-styresak 142/16) opp til å øke andelen rekrutteringsstillinger som refordes. Som en konsekvens fikk HF trukket inn to faste rekrutteringsstillinger og stod derved igjen med et måltall på 60 faste stillinger. Det ble samtidig varslet om at inndragning av faste stillinger for refordeling ville bli gradvis trappet opp, slik at alle stillinger til slutt ville bli refordelt hvert fjerde år. Fakultetet ville derved få et stadig lavere måltall i årene fremover.

Fakultetsstyret fordelte i møte 31.01.17 (sak S 3/17) de 60 faste rekrutteringsstillingene. I styresaken ble det påpekt at andre fakulteter fordeler stillingene etter faglige behov og instituttenes størrelse. Tilbakemeldingene fra grunnenhetene ved HF i tilknytning til den påbegynte evalueringen i 2014 viste imidlertid at instituttene ønsket å videreføre ordningen med fordeling av faste rekrutteringsstillinger til enhetene. Det ble understreket at ordningen sikret forutsigbarhet, og at det var viktig at forvaltningen av stillingene skjer i fagmiljøene. Tilbakemeldingene knyttet til kriteriene for fordeling var imidlertid noe blandet, og flere foreslo å heller legge til grunn antall faste førstestillinger siden dette kan være en indikator for veiledningskapasitet ved den enkelte enheten.

Fakultetsledelsen gikk derfor inn for at grunnenhetene skulle få tildelt en ramme for rekrutteringsstillinger også for fireårsperioden 2017-2020 og så det som formålstjenlig å ta utgangspunkt i veiledningskapasitet uttrykt i antall årsverk i faste førsteamanuensis- og professorstillinger (med ordinære vilkår) og fordele i samsvar med enhetenes andel av disse. Det ble samtidig understreket at grunnet varselet om refordeling av et økt antall faste rekrutteringsstillinger, ville det bli nødvendig å vurdere rammene hvert år i forbindelse med budsjettet. Det ble videre påpekt at fakultetet til enhver tid bør ha rekrutteringsstillinger disponible til strategiske formål.

Med utgangspunkt i et måltall på 60 faste rekrutteringsstillinger ble følgende rammer vedtatt for fireårsperioden 2017-2020:

Tabell 13 Fordeling av faste rekrutteringsstillinger i årene 2017-2020

Enhet	Årsverk (snitt)	Andel %	Nytt antall
IF	38,1	25,0	15
LLE	50,3	33,0	19
AHKR	43,1	28,3	17
FOF	13,5	8,9	5+1*
SVT	4,7	3,1	2
SKOK	2,5	1,6	1
SUM			60

*En stilling fordelt til ex.phil.

Seks midlertidige fireårige stillinger som ble fordelt til HF i UiBs budsjett for 2017, ble vedtatt disponert på fakultetsnivå til strategiske formål. Det ble samtidig understreket i styresaken at enhetene i tillegg selv måtte vurdere hvor mange stillinger innenfor egen ramme de ønsket å legge inn som egenandel i planlagte større prosjekter.

Av vedtaket går det videre frem at rammene for grunnenhetene og kriteriene for fordeling vurderes hvert år i forbindelse med budsjettbehandlingen. Til tross for dette stod rammene og kriteriene likevel fast frem til 2020.

Fordeling av rekrutteringsstillingene ble tatt opp som drøftingssak i fakultetsstyret 26.05.20 (sak RS 16/20) der det blant annet ble varslet sak om refordeling av de 60 stillingene som ble omtalt som «faste». I tråd med dette behandlet fakultetsstyret 27.10.20 (sak [S 53/20](#)) om fordeling av faste rekrutteringsstillinger for perioden 2021-2024. Av saksforelegget går det frem at fakultetet i UiBs årlige budsjett tildeles et måltall, og høsten 2020 var dette måltallet 62 faste rekrutteringsstillinger.

Det ble vedtatt å fordele stillingene etter en ny nøkkel. Prinsippet som ble lagt til grunn i 2017, medførte at særlig sentrene og AHKR fikk relativt sett færre rekrutteringsstillinger enn de ville ha fått i den tidligere nøkkelen, som la større vekt på aktivitet og resultater. Den nye nøkkelen reduserte antall faste førstestillinger til en underliggende faktor ved å ta utgangspunkt i fakultetets budsjettfordelingsmodell, men vektingen av de ulike parameterne i modellen ble justert noe slik at forskningsaktivitet veide noe tyngre, siden dette er særlig relevant for fordeling av rekrutteringsstillinger (se under for justert modell).

Tabell 14 Ny nøkkel for fordeling fra 2021

	Vekting
1) Publiseringspoeng	40 %
2) NFR-aktivitet	25 %
3) EU-aktivitet	25 %
4) Annen BOA-aktivitet uten gaver og gaveforsterkning	10 %
Fordeling lukket ramme	30 %
4) Utvekslings-studenter (vektet etter finansiering)	5 %
5) Studiepoengsproduksjon (vektet per finansieringskategori)	65 %
6) Kandidattall (vektet per finansieringskategori)	20 %
7) Doktorgrader	10 %
Fordeling åpen ramme	70 %

Med utgangspunkt i den nye nøkkelen og et måltall på 62 faste rekrutteringsstillinger ble rammene for fireårsperioden 2021-2024 vedtatt som følger:

- Måltallet for IF er 12
- Måltallet for LLE er 17
- Måltallet for AHKR er 15
- Måltallet for FOF er 6
- Måltallet for SKOK er 1
- Måltallet for SVT er 3
- 8 stillinger holdes åpne for fordeling fra fakultetet

Det ble vedtatt at rammene for grunnenhetene og fakultetets fordeling kan justeres i forbindelse med den årlige budsjettbehandlingen. Det ble også vedtatt at eventuelle nye midlertidige rekrutteringsstillinger disponeres på fakultetsnivå til strategiske formål ved enhetene, men bør fordeles allerede i budsjettfordelingen.

Prinsipper for fordeling

Rekrutteringsstillinger utgjør en betydelig del av HFs økonomi og faglige ressurser. Ny budsjettmodell for UiB legger opp til årlig refordeling av rekrutteringsstillinger ved UiB i forbindelse med budsjettprosessen. Endringer i tildelt ramme for rekrutteringsstillinger fra år til år kan ha stor effekt på HFs faglige handlingsrom og økonomi. Dette krever en større fleksibilitet i HFs modell for fordeling av rekrutteringsstillinger for å kunne tilpasse seg endringer raskt. Store deler av fakultetets lønnsbudsjett er fortløpende bundet opp i løpende forpliktelser til rekrutteringsstillinger, dvs. rekrutteringsstillinger «i drift», og fremtidige forpliktelser, for eksempel i form av lovnader om toppfinansieringsordningen for prestisjefylte prosjekter som ERC og SFF.

Årlig refordeling av rekrutteringsstillinger ved UiB innebærer en risiko for at HF i større grad vil bli utsatt for konkurranse om tildeling av rekrutteringsstillinger. Derfor er det viktig at fakultetet innretter seg strategisk klokt i forbindelse med budsjettprosessen for å vinne frem i konkurransen om rekrutteringsstillinger ved UiB.

For å redusere den økonomiske risikoen anbefaler utvalget at HFs fordelingsmodell i større grad bør speile den sentrale modellen. Dette innebærer at ledige rekrutteringsstillinger ved fakultetet fordeles i den årlige budsjettprosessen. Grunnenhetene melder inn behov for rekrutteringsstillinger i budsjettinnspillene, basert på sine strategiske vurderinger og målsettinger. Slik sikrer fakultetet best mulig utgangspunkt for å begrunne det samlede behovet for rekrutteringsstillinger i sitt budsjettinnspill til universitetsledelsen.

Fremgangsmåten skal bidra til å sikre at fordelingen tar utgangspunkt i fremtidige behov og forpliktelser, og ikke utelukkende på historiske data. De strategiske vurderingene kan inkludere overordnede hensyn slik som faglig bredde, rekruttering til fagene og forskningsbehov, samt enhetenes faglige satsinger og prosjektinitiativer. I tillegg vil fakultetsledelsen melde overordnede strategiske behov, for eksempel i sammenheng med større eksternfinansierte satsinger. Utvalget anbefaler at toppfinansieringsordning med å sette av rekrutteringsstillinger til prestisjefylte prosjekt (SFF, ERC o.l.) videreføres. Den foreslåtte fordelingsmodellen går dermed bort fra en automatisk tildeling av rekrutteringsstillinger på bakgrunn av vektete kriterier.

Fakultetsstyret skal også vektlegge studiekvalitet i ph.d.-programmet, som veiledningskapasitet, gjennomføring og frafall. I tillegg bør fordelingen sikre at alle ph.d.-kandidater og postdoktorer inkluderes i fagmiljøer med regelmessig forskningsaktivitet og høy forskningskvalitet.

God studiekvalitet i ph.d.-programmet sikrer at våre doktorgradskandidater lykkes med gjennomføringen, noe som er viktig både for kandidatene selv, fagmiljøene og fakultetet som helhet. Høy gjennomføring vil normalt gi rom for rekruttering av nye kandidater og flere disputaser, mens lav gjennomføring og frafall vil redusere muligheter for nye utlysninger, utløse mindre belønningsmidler og redusere sannsynlighet for re-bevilgning av rekrutteringsårsverk fra universitetsledelsen.

Aktive forskningsmiljøer er et forskriftsfestet krav for doktorgradsutdanningen, og utvalget mener derfor at det er viktig å ha insentiver for forskningsresultater i den nye modellen for tildeling av rekrutteringsstillinger. Publiseringstall og BOA-aktivitet kan fungere som aktuelle indikatorer. Uttelling for enhetens eksterntfinansierte forskningsaktivitet vil belønne hele enheten ved å tilføre ekstra forskningsressurser i form av doktorgradskandidater. Dette er ment som et klart BOA-insentiv og et supplement til toppfinansieringsordningen. Ordningen skal sikre at når fagmiljøer lykkes med eksterntfinansiering, kommer det alle fagmiljøene på enheten til gode.

Med bakgrunn i dette foreslår utvalget følgende grunnlagsdokumenter for behandling av saken i fakultetsstyret:

- Enhetenes budsjettinnspill
- Gjennomførings- og frafallstall
- Publiseringspoeng per førstestilling
- BOA-inntekter per førstestilling

I praksis vil ny modell innebære at forpliktelser, både inneværende og kommende, trekkes ut fra den til enhver tid gjeldende sentrale tildelingen. Den gjenværende delen vil fordeles ut til enhetene. Ny modell innføres gradvis med dagens fordeling som utgangspunkt. Etter hvert som kandidatene blir ferdige, vil rekrutteringsårsverk bli ledige for ny fordeling. Det anbefales at omfordelinger gjøres over tid og uten brå svingninger fra år til år.

Oppsummering av anbefalinger om rekrutteringsstillinger:

- Ny modell innføres gradvis med dagens fordeling som utgangspunkt. Etter hvert som kandidatene blir ferdige, vil rekrutteringsårsverk bli ledige for ny fordeling. Det anbefales at omfordelinger gjøres over tid og uten brå svingninger fra år til år.
- Utvalget anbefaler å knytte fordelingen av rekrutteringsstillinger til den årlige budsjettprosessen ved fakultetet. Vedtak om fordeling fattes i fakultetsstyret.
- Utvalget anbefaler å videreføre HFs toppfinansieringsordning med å øremerke rekrutteringsstillinger til strategiske satsinger og prestisjefylte prosjekter av typen *Senter for fremragende forskning* (SFF) og tildelinger fra *Det europeiske forskningsrådet* (ERC).
- Utvalget anbefaler at enhetenes og fakultetets strategiske vurderinger og behov for rekrutteringsstillinger skal beskrives i enhetenes årlige budsjettinnspill. Følgende momenter kan trekkes inn i vurderingen:
 - Gjennomføring på ph.d.-programmet innen 6 år (bruttotid).
 - Publikasjonspoeng per stilling med ordinære førstevilkår.
 - BOA-inntekt per stilling med ordinære førstevilkår.

Overgangsordninger

Som nevnt i mandatet, vil en ny budsjettfordelingsmodell bli innført fra og med budsjettåret 2025. Det er ikke tenkt særskilte overgangsordninger i innføringsperioden, da dette vil kunne bli vanskelig å holde styr på og administrere. Skulle det likevel oppstå store og uforutsette (negative) effekter av den nye ordningen, anbefales det at dette håndteres administrativt, gjennom justeringer av tildelingene i instituttbudsjettet for 2025 for å kompensere for eventuelle forpliktelser eller allerede etablerte avtaler.

Til vedlegg:

Oppsummering av konsekvenser av rapport fra inntektsfordelingsutvalget

Rapporten fra [inntektsfordelingsutvalget](#) ble godkjent av Universitetsstyret i møte den 2.5.2024 ([23/11880-7]). I møtet ble også [foreløpige rammer for 2025-budsjettet](#) presentert, basert på inntektsfordelingsutvalgets anbefalinger. Endringer knyttet til resultatmidler er innarbeidet i budsjetttrammene. Disse har ikke omfordelingseffekt i 2025 og påvirker bare poster internt ved fakultetene.

Dette er fordi endringene som er foreslått av inntektsfordelingsutvalget skal være budsjettneutrale i utgangsåret. Det betyr at økte eller reduserte inntekter, på grunn av økte eller reduserte satser for studiepoeng, gir tilsvarende kutt eller økninger i basis. Bortfall av lukket ramme vil gi tilsvarende vekst i basis.

Utdanning

Uttelling for studiepoengproduksjon har fått nye kategorier og satser. Ny kategoriseringen av studiepoeng er ikke klar enda. Det betyr at beløpene kan endre seg frem mot endelig budsjettfordeling i oktober.

Kunnskapsdepartementet har i tidligere modell gitt uttelling for studiepoeng avlagte på studieprogram som emnene tilhører. Fra 2025 vil UiB motta uttelling fordelt etter studieprogram der studenten var aktiv. En konsekvens av dette er at emner som blir tatt av andre fakulteters studenter gir uttelling på andre fakultet, på det studieprogrammet, med tilhørende finansieringskategori, som studenten tilhører. HF kan dermed ikke lenger tjene på andre studenter sin studiepoengproduksjon. Det er ikke avklart hvordan UiB vil håndtere denne endringen, og inntil videre planlegges det med å benytte gammel modell internt, med fordeling etter studieprogram som emnene tilhører.

Resultatuttelling for doktorgrader videreføres på dagens nivå.

Uttelling for studiepoeng og avlagte doktorgrader vil som tidligere videre fordeles med 75 % til fakultetene.

Den nye indikatoren for fullføring av gradsprogram på normert tid deles ved at fakultetene får videreført 75 % endringene og nivåleddet beholdes sentralt.

Konsekvensen av at vi får høyere satser på studiepoengproduksjonen er at vi blir mer konkurranseutsatte. Det betyr at endringer i studiepoengproduksjonen vil gi forholdsvis større utslag på inntektene enn tidligere. Om ikke vi har prioritert studentene nok tidligere, er det desto større grunn til å prioritere dem nå. Lave opptakstall tyder på at studiepoengproduksjonen skal videre nedover. Men vi har likevel et stort potensial sammenlignet med fakulteter som allerede har fylt sine studieplasser, og dermed kun har en nedside med den nye modellen.

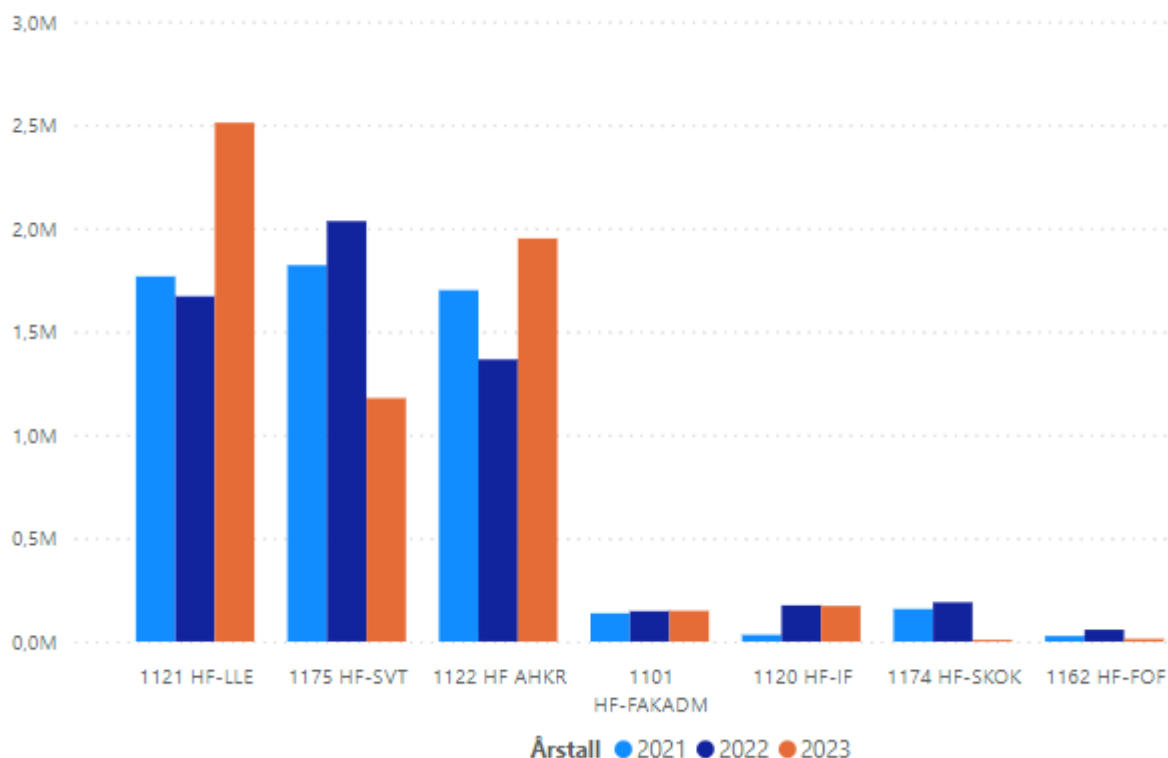
Forskning

Lukket ramme er avviklet og mesteparten av resultatinntektene er lagt inn i basis. Det er holdt igjen midler som, sammen med tidligere øremerkede midler til toppfinansiering, skal gå til en egen insentivmodell for UiB.

Den nye modellen for forskningsinsentiver skal belønne ERC og annen EU, SFF, og andre prestisjefylte sentre (SFI/FME/FKB/SFU). Tabellen under viser andeler som skal gå til henholdsvis prosjekt og fakultet etter de ulike kategoriene.

	Prosjekt	Fakultet	SUM
ERC	0,2	0,4	0,6
Annen EU	0,075	0,15	0,225
SFF	0,125	0,25	0,375
SFI/FME/FKB/SFU	0,1	0,2	0,3

Forskningsinsentiv fakultet



Figuren over viser enhetenes bidrag til uttelling i den nye modellen, hvor mesteparten av aktiviteten de siste årene ligger på LLE, SVT og AHKR. Det er også verdt å merke seg at endringer fra år til år kan være svært betydelige, både i forbindelse med oppstart og avslutning av prosjekter.

Rekrutteringsstillinger

Måltallet for rekrutteringsstillinger opprettholdes, og alle rekrutteringsstillinger skal vurderes for omfordeling mellom fakultetene når de går ut. Det vil fremdeles være differensierte satser mellom fag. Satsene vil bli utsatt for de samme kuttene som øvrige inntekter ved UiB.

Fellesformål

Denne delen av økonomien skal følge utviklingen i universitetsøkonomien, med justering av lønns- og prisvekst og statlige kutt. Det skal være nullvekst i den totale avsetningen.

Husleie og areal

Utvalget forslår en gjennomgang av leieprisene, men dette må gjøres i et eget arbeid. Internhusleie behandles i budsjettsaken i oktober, men det ligger i denne saken inn 1,5 % realvekst jf. tidligere vedtak om finansiering av masterplan for areal. Det legges opp til egen sak om finansiering av eiendomsområdet i universitetsstyrets møte i september.

Faglig bredde og småfag

Utvalget foreslår en småfagsordning. Innretning og finansiering av denne vil etter planen legges frem i budsjettsaken i oktober.

Tverrfakultære utdanningsprogrammer

Utvalget legger frem forslag til en modell der universitetsledelsen kan inngå avtaler med fakulteter og institutter om at nye tverrfakultære utdanningsprogrammer i en periode kan beholde alle studiepoenginntekter. En vil komme tilbake praktisk gjennomføring, men det en slik ordning vil ikke ha budsjettmessig konsekvens i 2025.

I praksis bør overføringen av nettobidrag og fellesbidrag gjennomføres hver måned på følgende konti.

	Konto		Institutt	Fakultet	UiB	Totalt
Avregningsprosjekt	94**	Saldo på avregningsprosjekt og avslu	-35 065 000			-35 065 000
"Nettobidrag HF"	9116/9115	Belastet/godskrevet nettobidrag ins	17 532 500	-17 532 500		0
Fellesbidrag	9116/9115	Belastet/godskrevet fellesbidrag fakultet >UiB		10 313 000	-10 313 000	0
	9116/9116	Belastet/godskrevet fellesbidrag ins	5 156 500	-5 156 500		0
	Sum	Fordelt BOApåvirkning per nivå	-12 376 000	-12 376 000	-10 313 000	-35 065 000

Kontoer som inngår i kontogruppen Nettobidrag

Kontogruppe	Kontoundergruppe	Konto	
94 Nettobidrag	940 Lønn	9401 Frikjøp godskrevet- automatføringer	
		9402 Frikjøp belastet - automatføringer	
		9405 Frikjøp godskrevet- manuelle føringer	
		9406 Frikjøp belastet - manuelle føringer	
		941 Indirekte kostnader	9411 Indirekte kostnader godskrevet - automatføringer
			9412 Indirekte kostnader belastet - automatføringer
	9413 Indirekte kostnader godskrevet - manuelle føringer		
	9414 Indirekte kostnader belastet - manuelle føringer		
	942 Egenfinansiering	9421 Egenfinansiering godskrevet - automatføringer	
		9422 Egenfinansiering belastet - automatføringer	
		9423 Sentral egenfinansiering godskrevet - manuelle føringer	
		943 Leiested	9432 Leiestedskostnader belastet - manuelle føringer
	944 Prosjektavslutning	9441 Prosjektavslutning bidrag godskrevet	
		9442 Prosjektavslutning bidrag belastet	
		9443 Prosjektavslutning oppdrag godskrevet	
		9444 Prosjektavslutning oppdrag belastet	
	945 Overforbruk	9451 Overforbruk BOA godskrevet - manuelle føringer	
		9452 Overforbruk BOA belastet - manuelle føringer	
		946 Internhandel kostnadsomveltning	9462 Kostnadsomveltning lønn belastet - manuelle føringer
			947 Internhandel direkte kostnader og investeringer
		9474 Belastet investeringer	

Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Høringssvar fra AHKR

AHKR slutter seg til hovedprinsippene for ny budsjett- og ressursfordelingsmodell, men er likevel uenige i enkelte moment, og finner andre punkt uklare. Vi forutsetter at allerede inngåtte avtaler, budsjettfordeling og inngåtte forpliktelser opprettholdes som planlagt, og at den nye modellen kun gis virkning på nye prosjekt etter vedtakstidspunktet.

Bidrag fra BOA. Rapporten sier: «Den delen av nettobidraget som tilfaller fakultetsnivået, skal dekke tidligere inntekter for husleie og administrasjon, resten vil gi en ekstra inntekt og dermed økte omfordelingsmuligheter og handlingsrom på fakultetsnivå.» Vi leser dette slik at den halvdelen som tilfaller instituttnivået fortsatt skal dekke instituttens infrastrukturkostnader knyttet til den enkelte eksternfinansierte ansatte og eventuelle frikjøpte.

Videre står det: «I de tilfellene der BOA-prosjekt ikke blir premiert med forskningsinsentiver, bør andelen av frikjøp, som ikke allerede er tatt inn på fakultetsnivået, dekkes gjennom kutt i enhetens driftsbudsjett.» For det første er dette uklart formulert. Dernest vil anbefalingen angående driftsbudsjetter gjøre at driftsbudsjettene vil være knyttet til resultater ut fra bestemte kriterier. Hvordan kan det da hentes noe herfra til frikjøp? Og for det tredje er det problematisk at enhetenes drift skal dekke en slik kostnad, i og med at enhetenes driftsinntekter for BOA-prosjekter vil bli halvert. AHKR mener at dette bør ut av rapporten.

På rapportens 19. side står det: «Støtteordninger i instituttbudsjettet som kompenserer for lavt eller ingen nettobidrag (...) vil ikke lenger være nødvendig i den nye modellen.» Dette viser til TMF og MSCA. Det framgår ikke av rapporten hvorfor slike støtteordninger ikke lenger er nødvendige.

Interne inntekter. «Det langsiktige målet er å øke det samlede nettobidraget til HF gjennom å kombinere insentiver både for prosjektaktivitet og samtidig tilgodese helheten. Med en slik modell vil økt eksternfinansiering kunne gi økt handlingsrom i økonomien, både på enhetsnivå og på fakultetsnivå. BOA-økonomien vil dermed bidra til å dekke kostnader på instituttnivå og fastlønn og husleie på fakultetsnivå.» (Side 18) Det er vanskelig å se hvordan halvering av BOA-inntektene på institutt/senter vil gi økt handlingsrom på enhetsnivå, og modellen vil heller i mindre grad bidra til å dekke kostnader på instituttnivå.

Andel studiepoengproduksjon. Det bør komme tydeligere frem at det her er snakk om den totale studiepoengproduksjonen, og ikke bare den som er knyttet til programstudenter.

Ordet «insentiv» blir stadig gjentatt i rapporten, men det er ikke alltid like åpenbart hvem det er insentiv for. På rapportens femte side står det for eksempel

«Arbeidsgruppen foreslår å dele BOA-påvirkning, herunder nettobidrag og fellesbidrag, likt mellom fakultetsnivået og instituttnivået. Dette skal gi insentiver til å søke eksternfinansierte prosjekter og bidra til å øke nettobidraget, for hele fakultetet.» Det ville være en fordel om det ble forklart hvordan det gir insentiver og for hvem: institutter som tilrettelegger for søknader, fagmiljøene som søknadene springer ut av eller de enkeltforskerne som faktisk søker eksternfinansiering. BOA-aktiviteten er avhengig av nettopp enkeltforskernes interesse og motivasjon for å søke.

Det samme kan sies om denne formuleringen på dokumentets 24. side, som omhandler rekrutteringsstillinger: «BOA-inntekt per førstestilling skal gi uttelling for enhetens eksternfinansierte forskningsaktivitet og dermed belønne hele enheten ved å tilføre ekstra forskningsressurser i form av doktorgradskandidat(er). Dette er ment å være et klart BOA-insentiv og et supplement til toppfinansieringsordningen. Ordningen skal sikre at når fagmiljøer lykkes med eksternfinansiering, kommer det alle fagmiljøene på enheten til gode.» Det er ikke åpenbart hvem dette er et insentiv for.

Generelt sett bør rapporten gjøre det tydeligere hvordan den nye modellen kan være en **fordel** for enhetene og enkeltforskerne.

Rekrutteringsstillinger. Det kommer ikke fram av rapporten hvordan de ulike kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger skal vektas. Det kan leses som om det først og fremst er strategiske vurderinger som vil ligge til grunn, der kriteriene for tildeling inngår helhetsvurdering. Hvordan disse kriteriene skal brukes og eventuelt vektas, bør gjøres tydeligere før det kan tas stilling til den nye modellen for tildeling av rekrutteringsstillinger.

Formen på rapporten. Rapporten er lang og ordrik. Samtidig er språket nokså fagspesifikk for økonomer. Den kunne med fordel vært redigert ned og skrevet i et mer allmenntilgjengelig språk slik at den kan bli forståelig for alle fakultetets ansatte. Fakultetet har en internasjonal stab, og et tydelig norsk er derfor særlig viktig.

Framlegg til ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Høyringsvar frå Institutt for framandspråk

ePhorte 24/1354

Det humanistiske fakultet har sendt ut på høyring framlegg til ny modell for fordeling av driftsbudsjett til institutta og sentera, inkludert fordeling av stipendiatstillingar. Institutt for framandspråk (IF) vil takka for ein god og grundig rapport, og for at lokalnivået er invitert til å uttala seg om den skisserte modellen. Dette høyringsvaret er utarbeida av instituttleiinga og vart drøfta i instituttrådet 28.08.2024.

Hovudsak: sikra fastlønsbudsjettet

Rapporten får på ein god måte fram at det er overordna for oss som fakultet å styrkja rammene for den faglege bemanningsplanen ved fakultetet. For å få til dette, må "korte" pengar bli til "lange" pengar som kan investerast i faste stillingar. IF støttar dette overordna grepet, som i den skisserte modellen kjem til uttrykk gjennom at ein større del av inntektene frå eksternfinansierte prosjekt (BOA) blir kanaliserte til fakultetet.

Nedside: mindre pengar til fordeling lokalt

Sjølv om vi ser det som eit naudsynt grep å føra ein større del av BOA-inntektene over til fastlønsbudsjettet, kjem ei slik endring med ein prislapp for instituttet. Driftsbudsjettet vårt er allereie knapt, og ein reduksjon av inntektene frå BOA vil gjera at vi får endå mindre pengar å fordela til viktige føremål som forskingsstøtte og bruk av vikarar og andre mellombels tilsette. Størstedelen av driftsbudsjettet ved IF går til ulike typar løns- og honorarutgifter, som vikarar, sensorar o.a. Her blir det tøffe prioriteringar framover, og institutt og senter vil få mindre handlingsrom innanfor driftsbudsjettet.

Målet for både institutt og fakultet må vera å henta inn fleire gode eksternfinansierte prosjekt, rekruttera fleire studentar og ta godt vare på dei vi har. Greier vi dette, vil det i neste omgang òg styrkja både fakultets- og instituttøkonomien.

Kriteria for tildeling til driftsbudsjettet

Rapporten skisserer ein ny modell for resultatbasert fordeling av driftsmidlar til einingane. Desse kriteria blir lagde til grunn: gjennomføring på normert tid, studiepoengproduksjon, doktorgradsproduksjon og publikasjonspoeng.

Denne modellen skil seg både frå den nasjonale modellen og frå den interne fordelingsmodellen ved UiB. Særleg vil vi peika på at HF har valt å leggja inn publiseringspoeng som eit av tildelingskriteria til einingane, sjølv om dette kriteriet ikkje gjev uttelling i tildelinga frå UiB sentralt til fakultetet. Instituttet meiner dette kriteriet bør strykast som resultatkriterium for institutt- og senterbudsjetta. Auka publisering vil ikkje gje betre

finansiering frå departementet til UiB og heller ikkje frå UiB til fakultetet. På nasjonalt nivå har ein valt å ha tillit til at medarbeidarane publiserer uansett og at det finst tilstrekkeleg med andre incentiv som oppmuntrar til publisering. Vi bør bruka fordelingskriteria til å fokusera på tiltak som styrkjer innsatsen på område der vi verkeleg treng det. Og der ein legg inn særlege incentiv, bør desse i størst mogleg grad målrettast mot rekruttering av studentar, gjennomføring av studium og innhenting av eksterntfinansierte prosjekt.

Fordelinga av stipendiatstillingane

Stipendiatstillingane er ein av dei viktigaste ressursane vi disponerer med tanke på både forskning og framtidig rekruttering. Rapporten viser på ein god måte at fakultetet har hatt ulike modellar for disponering av stipendiatstillingane gjennom dei siste tiåra. Komiteen foreslår ein ny modell der fakultetet (som før) disponerer nokre av stipendiatstillingane og der resten blir fordelte til institutt og senter ut frå følgjande kriterium: gjennomføring på ph.d.-programmet innan seks år, publikasjonspoeng per førstestilling, BOA-inntekter per førstestilling, strategiske vurderingar.

Vi meiner det første kriteriet er viktig og strategisk riktig, og vi treng å oppmuntra til gjennomføring av ph.d.-studiet. Dei to neste kriterier (publikasjonspoeng og BOA) kan òg vera relevante fordi dei seier noko forskingsmiljøet som skal ta imot stipendiatane.

Eit problem med modellen som er skissert, er likevel at kriterier ikkje er vekta. Dermed blir modellen uklår. Dette blir forsterka av at modellen inkluderer eit ikkje-målbart kriterium som "strategiske vurderingar". Instituttet foreslår at strategiske vurderingar blir fjerna som kriterium for tildeling av stipendiatstillingar til institutta og sentera. Dette aspektet er allereie teke godt vare på gjennom at det blir sett av ein eigen fakultetskvote med stipendiatstillingar til strategiske prioriteringar, og i tillegg blir det gjort strategiske vurderingar på institutt- og senternivå. IF lyser ikkje ut ei einaste stipendiatstilling utan å gjera strategiske vurderingar. Kriteriet er avgjerande viktig for oss, men som ein del av fordelingsnøkkelen til institutta og sentera forkludrar det modellen.

IF foreslår derfor ein modell for deling av stipendiatstillingar til institutta og sentera der "strategiske vurderingar" går ut av lista over kriterium, og der det blir laga ein vekta modell. Kriteriet om gjennomføring innanfor seks år bør vektast med minst femti prosent i denne modellen.

Utgifter og inntekter frå BOA

IF støttar som sagt den skisserte modellen der overhead-inntektene blir fordelt likt mellom fakultetet og institutt, og der utgiftene til UiB sentralt (og eit eventuelt underskot) òg blir fordelt likt. I tillegg til å tilføra fastlønnsbudsjettet ressursar, er ein slik modell enklare og meir oversiktleg enn den vi har i dag.

Sidan eksterntfinansierte oppdragsprosjekt skal budsjetterast med overskot (forventa genvist), bør det presiserast om slike gevinstar vil tilfalla instituttet som før, eller om den nye modellen òg vil føra til endringar på dette punktet.

Oppsummering

- Instituttet støttar ei omlegging av budsjettmodellen der ein større del av BOA-inntektene går til å sikra rammene for fastlønsbudsjettet ved fakultetet.
- Det er viktig å ta på alvor at eit redusert driftsbudsjett vil gje oss endå større utfordringar lokalt, særleg med å finna midlar til vikarar/sensorar og til forskingsstøtte.
- Publikasjonspoeng bør ikkje vera eit kriterium for den resultatbaserte overføringa til driftsbudsjettet.
- Fordelinga av stipendiatstillingar til institutta og sentera bør basera seg på ein vekta modell der "strategiske vurderingar" ikkje er inkludert, og der gjennomføring innanfor ein seksårsperiode blir vekta med minst 50 prosent.
- Det bør klargjerast om gevinst frå oppdragsprosjekt skal fordelast som før (til instituttet), eller om dette blir endra med den nye modellen.

Høringsinnspill fra LLE om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell

Vi viser til brev om høring om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet. Takk til utvalget og sekretariatet for en omfattende, men tydelig og forståelig rapport om ny budsjettmodell. Det er krevende å gi nok innsikt i budsjettmekanismene til å danne meninger om inntektsfordelingen, men vi opplever at rapporten fra utvalget gir et godt grunnlag for å vurdere forslagene til endring som er skissert.

Til mandatet:

Arbeidsgruppen har forholdt seg til mandatet fra fakultetsstyret, som sier at et formålet med den nye modellen er å «styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan». Vi tillater oss å kommentere at vi skulle ønske mandatet hadde vært å bevare alle faste stillinger. En betydelig andel av de ansatte ved fakultetet er ikke omfattet av den faglige bemanningsplanen, slik som de ansatte på ex.phil., norskkursa, leksikografiprojektene og ulike etter- og videreutdanningstilbud. Det er synd å legge opp til en økonomimodell som så tydelig tar hensyn til bare deler av arbeidsstokken.

Fastlønn og driftsbudsjetter:

Forslaget innebærer å videreføre hovedpunktene i dagens budsjettmodell for fakultetet. Kostnadene til fastlønn, husleie m.m. trekkes fra før det som gjenstår, fordeles til grunnenhetenes driftsbudsjetter etter fastsatte kriterier. Avsetningen til driftsbudsjettene vil som tidligere, avhenge mer av faste kostnader på fakultetet og mindre av resultatoppnåelse for hvert enkelt fag og enhet. Det er en vedvarende utfordring å skape engasjement og motivasjon for endring på fagnivå, når for eksempel bedre rekruttering og økt produksjon ikke uten videre gir uttelling i form av driftsmidler eller stillinger.

Det er viktig å presisere at et tilstrekkelige tildelinger til driftsbudsjettene er helt nødvendige for å kunne opprettholde forsknings- og undervisningsaktivitet på enhetene, og at dette behovet må balanseres med behovet for faste stillinger.

Vi stiller oss ellers bak forslagene fra utvalget om fastlønn og driftsbudsjetter.

Bidrag fra BOA:

Det er uttalt mål at en ny budsjettmodell skal bidra til sterkere omfordeling av inntekter fra eksterntfinansiert aktivitet, og at disse inntektene skal styrke bemanningsplanen. Vi støtter denne målsetningen og forslagene fra utvalget. LLE har nå mange store eksterntfinansierte prosjekter som gir betydelige inntekter til driftsbudsjettet, samtidig som vi har utfordringer med bemanningen i fagene vi tilbyr i dag.

Vi støtter forenkling av fordelingen av inntekter og kostnader mellom institutt og fakultetet, også som et bidrag til enklere budsjettering av eksternfinansiert aktivitet.

Universitetets nye budsjettmodell fjerner ordningen med sentral egenfinansiering til fordel for forskningsinsentiver, inkludert en tydelig fordeling mellom fakultet og prosjekt. Det er viktig at det fastsettes hvilke kostnader som skal dekkes av fakultetets andel av tildelingen og hvilke som dekkes av prosjektets andel. UiB vil sannsynligvis ikke gi slike føringer, og det kan i så fall gjerne knyttes til arbeidet med ny budsjettmodell for HF.

Rekrutteringsstillinger:

Rekrutteringsstillinger er svært viktige ressurser for fagene våre. Vi støtter prinsippet om at sterke og aktive fagmiljø, som også lykkes i å veilede sine kandidater til disputas, bør prioriteres ved fordeling av hjemler. Men vi er ikke helt enige i at de foreslåtte kriteriene tydelig underbygger dette prinsippet.

Vi etterlyser mer informasjon om hvordan kriteriene er foreslått vektet i forhold til hverandre og vi etterlyser en skisse til hvordan forslaget vil påvirke fordelingen mellom instituttene med utgangspunkt i langtidsbudsjettene. Uten dette grunnlaget, er det vanskelig å ta stilling til forslaget.

Alle kriteriene i forslaget, med unntak av *strategisk vurdering*, forutsetter at rammebetingelsene på grunnenhetene er nokså like. Institutt og sentre ved HF er svært ulike med hensyn til antall tilsatte, antall fag og om fagene er store eller små. Kriteriene tar ikke hensyn til ulik størrelse og faglig bredde ved enhetene. Når stillinger skal tildeles ut fra resultater på enhetsnivå per tilsatt, må det i tillegg til kriteriene som er foreslått, også være målbare kriterier som tar hensyn til svært ulike rammebetingelser på enhetene.

Når årlig tildeling av rekrutteringsstillinger knyttes direkte til resultatene på fagene, skapes det en sterkere forventning om at gode resultat skal gi uttelling i antall stillinger. Det kan komme i veien for strategiske prioriteringer ved instituttene. Fag med stor BOA-aktivitet vil for eksempel som regel allerede ha bedre tilgang til rekrutteringsstillinger enn andre fag.

Å regne publiseringsaktivitet per førstestilling kan også skape en tydelig «matteus-effekt»: Stipendiater og postdoktorer står for en stor del av publiseringen, særlig i de fagene der det er vanlig å skrive artikkelbasert avhandling. Det kan føre til at de fagene som har mange rekrutter i forhold til ansatte i førstestilling får stadig flere.

Vi ber også om at det presiseres om det med kriteriet *BOA-inntekt per førstestilling* menes *inntekt* fra BOA eller *aktivitet* fra BOA.



Det humanistiske fakultet

Referanse

2024/1354-STT

Dato

03.09.2024

Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell - høyringsinnspel frå FoF

Vi viser til brev av 20.06.24 («Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell» ved HF), 2024/1354), og FoF kjem her med innspel til den nye fordelingsmodellen.

FoF stiller seg i all hovudsak bak den nye modellen. Vi oppfattar den som ei «mindre justering» av den noverande modellen, som vi har hatt i over eit desennium. Nedanfor kjem vi likevel med nokre kommentarar til enkelte av elementa i modellen:

- **Betre oversyn over totaløkonomien:** Det kan berre vere av det gode at ein no, i større grad, vil synleggjere den totale økonomien på institutta (inkludert fastlønsbudsjetta). På lengre sikt vil dette medføre auka medvit om økonomi og disponible ressursar på einingane. Utviklinga i økonomien dei siste månadene har ikkje gjort dette grepet mindre aktuelt.

På FoF vil vi her peike på Examen philosophicum sin særstilling i fakultetsøkonomien. Tida kan no vere inne til å skille ut dette budsjettet frå FoF sin instituttøkonom, i større grad enn det som er tilfelle no. Det er mange måtar å gjere dette på, eit nokså opplagt og nærliggande grep er å la Examen philosophicum få sin eigen kostnadsstad i økonomimodellen. Vi kan ikkje sjå nokon ulemper med dette, så lenge FoF framleis har ansvaret for drifta av Examen philosophicum.

- **Rekrutteringsstillingar:** Arbeidsgruppa anbefalar, som eitt av fire fordelingskriterier for desse stillingane, «gjennomføring på ph.d.-programmet innen 6 år (bruttotid)». Berre i sjeldne tilfelle vil 6 års bruttotid svare til det som vanlegvis blir kalt «normert tid» (4 år ekskludert legitime tillegg som sjukmelding og foreldrepermisjonar). All den tid gjennomføringa på PhD-studiane alltid har vore eit problem på fakultetet vårt er det vanskeleg å forstå at dette kriteriet/insentivet skal vere så svakt.
- **Justering av BOA-modellen:** Arbeidsgruppa foreslår å splitte dei økonomiske effektane av bidrags- og oppdragsfinansierte prosjekt i to like delar; 50 % til fakultetet og 50 % til det aktuelle instituttet. Sjølv om det ikkje klart og tydeleg kjem fram i utgreinga, forstår nok dei fleste at dette betyr ei markant flytting av ressursar frå instituttnivået til fakultetsnivået. Kontekstuelle faktorar knytt til det einskilde prosjekt gjer det sikkert krevjande å få fram effektane med gode taloppstillingar, men det er

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Institutt for filosofi og
førstesemesterstudier
Telefon 55 58 23 82
fof@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Sydnesplass 12-13
Bergen

Saksbehandler
Steinar Thunestvedt
55582384

overraskande at ein her ikkje finn nokre taleksempel som kan illustrere dei reelle effektane for ulike typar prosjekt.

For FoF reknar vi med at effekten av dette vil vere på 250 000 – 400 000 *mindre inntekter* pr. år dersom vi legg prosjektporteføljen frå dei siste åra til grunn (som rett nok har vore relativt høg for FoF). Dette er monaleg meir enn det vi venteleg vil få i meirinntekter frå den resultatbaserte fordelinga i den ny modellen.

I lys av historikken frå dei siste åra og ikkje minst dei økonomiske utfordringane ein kan vente seg dei neste åra, er det forståeleg at fakultetet vil hente meir av BOA-inntektene frå grunneiningane. At ein vil ha ein økonomimodell der «...samspillet mellom de ulike inntektsstrømmene i større grad kobles sammen, og at den eksternfinansierte delen av økonomien i større grad bidrar til å styrke rammene for fastlønnsbudsjettet» er det svært vanskeleg å argumentere mot. Det er likevel grunn til tru at dette grepet samstundes svekker insentiva for å søke eksternt finansierte prosjekt nokså vesentleg. Dette er til å bli sterkt uroa over, og vi vil difor oppmode fakultetet om å utvikle ulike «modell-eksterne» insentiv slik at ein (minst) greier å oppretthalde det høge søknadsnivået ein har hatt dei siste åra.

Steinar Bøyum
instituttleder

Steinar Thunestvedt
administrasjonssjef

Høringsinnspill fra SKOK om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell

Vi viser til brev om høring om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet og takker for muligheten til å komme med innspill til rapporten.

SKOK stiller seg i hovedsak bak rapportens hovedpunkter, både når det gjelder ønsket om og virkemidlene for å styrke fastlønsbudsjettet og når det gjelder strategisk omfordeling av rekrutteringsstillinger. Det er fordel for fakultetet som helhet og for det samfunnsoppdraget universitetet har at stillinger og faglig bredde ivaretas best mulig, og vi tror en slik ny budsjettmodell kan bidra til det.

Vi støtter også at rekrutteringsstillingene omfordeles sentralt etter gitte kriterier og strategiske hensyn. Vi vil likevel påpeke at det er viktig å opprettholde sterke nok insentiver for den enkelte ansatte å søke ekstern finansering og at dette vil bli tatt hensyn til i de strategiske vurderingene. For flere små miljøer er det uaktuelt å søke ERC eller SFF, men det kan være aktuelt å søke andre finansieringskilder. Dette bør også kunne støttes opp om strategisk og vi håper at budsjettmodellen i større grad kan reflektere dette. Vi er enige i at det er hensiktsmessig å beholde publikasjoner som ett av kriteriene for tildeling av rekrutteringsstillinger da dette gir rom for at forskningen som ikke er eksterntfinansiert også blir vurdert som viktig for et aktivt forskningsmiljø.



Det humanistiske fakultet

Referanse
2024/1354-UNU

Dato
Bergen 9. september

Høring - Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

SVT har tidlegare i arbeidsprosessen med ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF hatt høve til å gje innspel til punktet om fordeling av BOA-påverknad mellom fakultet og institutt/sentra. Vi takkar for høvet til å utdjupe desse innspela i denne høyringsrunden.

Mandat og føresetnader

Innleiingsvis vil vi gje utvalet honnør for arbeidet med den nye modellen, og for ambisjonen om 1) å oppnå betre samsvar mellom fakultetets økonomi og dei nye rammevilkåra i sektoren utan å tape av syne 2) Fakultetesstyret sine strategiske mål. Det tredje punktet i mandatet gjeld "sikring av fagleg bemanningsplan". SVT har ein generell merknad til dette punktet.

Den faglege bemanningsplanen ved fakultetet er i praksis den mekanismen som styrer det aller meste av ressursfordelinga mellom einingane. Den har ei tydeleg konserverande innretning på den måten at den i praksis favoriserer vidareføring av stillingar i fag med høg studiepoengproduksjon. Det kan vere gode grunnar til å favorisere stillingar som gjev fakultetet inntekter, då desse gjev økonomisk grunnlag for vidare drift. Denne tankegangen speglar dei økonomiske rammevilkåra for sektoren, og oppfyller intensjonen til den politiske leiinga med si tydelege vridning mot studiepoeng som resultatindikator. Slik tilpassar fakultetet si verksemd til dei økonomiske rammevilkåra for UiB, og institusjonseigar ved Kunnskapsdepartementet.

Ein kan stille spørsmålet om praksisen i tilstrekkeleg grad tek omsyn til behovet for fagleg omstilling og fornying; om fakultetet med denne rekrutteringspraksisen seier frå seg sjansar til å omfordele stillingsressursar til nye satsingar. Teoretisk sett vil det vere vanskeleg etablere nye satsingar på tvers av dei etablerte faga i ein slik modell ettersom nye fagfelt ville mangle grunnlaget i studiepoengproduksjon.

Når "sikring av bemanningsplanen" vert knesett som det fundamentale prinsippet for ressursfordelinga ved fakultetet, no også ved omfordeling av BOA-påverknad og frikjøp, vert

det konserverande trekket ved bemanningsplanen ytterlegare forsterka. Det ville vere naturleg at dette punktet vart utgreidd og problematisert av utvalget.

Ny fordeling av BOA-midlar

Utvalets framlegg om ny fordeling BOA-påverknad framstår som eit fornuftig tiltak når føremålet er å skaffe fakultetet meir økonomisk handlingsrom. I praksis har slik omfordeling skjedd hittil ved at overskot av driftsmidlar ikkje vert overført til påfølgjande år i instituttbudsjetta, men i staden overført til fakultetet ved årsslutt. Den nye ordninga får desse overføringane inn i ordna og meir forutsigbare former, som er positivt. (jf. punktet ovanfor).

Endring i insentivstrukturen

Det vert hevda i rapporten at dette tiltaket både vil stimulere til meir eksternfinansiert forskning og samstundes bidra til "helheten". BOA-påverknaden er i utgangspunktet insentiv til å auke forskingsaktiviteten ved einingane. Når dette bidraget no vert omfordelt tyder det ein reduksjon på 50% for dette insentivet. Effekten av tiltaket vil i første omgang vere ein auke i tilgjengelege midlar for fakultetet, med ein tilsvarande reduksjon for einingane. Kva for mogleg negativ effekt dette kan få for vitskapleg tilsette sin vilje til å investere tid i utviklinga av eksternfinansierte prosjekt ser ikkje ut til å ha vore eit tema i utvalget. Ei utgreiing og drøfting av dette aspektet er etter SVTs meining nødvendig. Utgjer dette kuttet ein negativt insentiv (desinsentiv)? I så fall er dette ein risiko som rapporten burde tematisere eksplisitt. SVTs prosjektportefølje inkluderer til dømes ei rad forskingsprosjekt finansiert under den programstyrte delen av EUs rammeprogram. Dette er prosjekt som typisk har eit høgt tal prosjektpartnerar, svært mykje rapportering i periodar og tilsvarande tunge administrative oppgåver for prosjektleiar. Høvet til å finansiere administrativ støtte i periodar med høgt arbeidspress ved hjelp av BOA-midlar, frikjøpsmidlar eller liknande, er ofte det som har tippa vektskåla i positiv retning for prosjektleiarar.

Mogleg tilpassing

Ein vidare mogleg risiko knytt til tiltaket er at det byggjer på ein utematisert føresetnad om at tiltaket kan vurderast isolert som inntektsgivande for fakultetet. Det føreset at aktørane som er omfatta av tiltaket ikkje vil gjere tilpassingar til den nye situasjonen. Dersom frikjøp blir oppfatta som mindre gunstig for prosjektøkonomien vil søkjarane kunne vri bruken av frikjøp i budsjettet over til andre stillingsressursar som vitskaplege assistentar eller forskarar som kan utføre dei oppgåvene ein tidlegare kunne løyse ved hjelp av uavkorta frikjøpsmidlar. Dermed kan effekten av tiltaket for fakultetets økonomi blir monaleg mindre enn utvalet ser for seg. Det ville vere nyttig å vite korleis utvalet vurderer denne risikoen og kva for eventuelle tiltak ein ser for seg som kan redusere den.

Faste forskarstillingar

På s. 13 i rapporten finn vi følgjande avsnitt:

Utvalget ønsker å foreslå en økonomimodell for HF der samspillet mellom de ulike inntektsstrømmene i større grad kobles sammen, og at den eksternfinansierte delen av økonomien i større grad bidrar til å styrke rammene for fastlønnsprosjektet. Med fastlønn mener vi lønn til faste stillinger og teknisk knyttet til i budsjettmodellens punkt A, som føres på koststeder som

fakultetsnivået har ansvar for. Dette krever noe sterkere interne omfordelingsmekanismer.

Dei interne omfordelingsmekanismane det er snakk om er dei før nemnde overføringane av BOA-inntekter frå institutt til fakultet. Det er altså snakk om overføringar av BOA-midlar knytt til forskning til lønsbudsjettet for faste stillingar forstått som stillingar med undervisings og forskingsoppgåver. Der er verd å minne om at fakultetet også har ansvar for faste stillingar som ikkje ligg i bemanningsplanen, dei faste forskarstillingane. I mange tilfelle vert delar av desse stillingane finansiert av BOA-midlar som einingane hittil har rådd over. Desse stillingane er finansierte av eksterne midlar frå forskingsprosjekt, men denne finansieringa dekkjer ikkje tid til utvikling av nye forskningssøknader, eller andre opphald mellom prosjektperiodar. Her spelar BOA-midlar ei viktig rolle som rapporten ikkje tematiserer. Dette er særleg viktig for dei BOA-prosjekt som ikkje vert tildelt forskingsinsentiv. Dei faste forskarstillingane er i det heile teke fråverande i rapporten. Til dømes heiter det på s. 6:

Sagt med litt andre ord, kan disse inntektene [inntekter fra BOA-virksomheten] kun brukes til kortsikte formål og ikke til langsiktige investeringer som for eksempel faste, faglige stillinger.

Det synest verd å minne om at forskarstillingane også er faste og ikkje "kun kortsiktige formål", og at ansvaret for å sikre dei faste forskarane sine stillingar også kviler på fakultetet.

Venleg helsing

Rasmus Slaattelid
Leiar, Senter for vitskapsteori



Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Institutt for fremmedspråk
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Senter for vitenskapsteori

Referanse

2024/1354-UNU

Dato

20.06.2024

Høring - Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 et utvalg som skulle foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for Det humanistiske fakultet.

Vedlagt finner dere utvalgets foreløpige rapport med anbefalinger og forslag til ny modell.

Enhetene inviteres med dette til å komme med innspill på rapport og anbefalinger.

Utvalget vil behandle innspillene og ferdigstille rapporten medio september. Fakultetsstyret vil behandle forslag om «Ny budsjett- og ressursfordelingsmodell» i møte 22. oktober

Høringsfrist: 31.08.24

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen
utvalgets leder

Unni Karin Utvik
utvalgets sekretær

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte



Institutt for fremmedspråk
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier
Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Senter for vitenskapsteori

Referanse

2024/1354-UNU

Dato

21.05.2024

Invitasjon til informasjonsmøte om ny budsjett- og ressursfordelingsmodell ved HF

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 (sak 2/24) et utvalg som skal foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF, med følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Thomassen Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Institutttrådene ved HF inviteres med dette til et møte der det vil bli informert om status i utvalgets arbeid med muligheter for spørsmål og innspill. Ledergruppene ved enhetene kan også delta i møtet.

Tid: onsdag 19.06.24, kl. 09:00-10:30

Sted: auditorium D, Sydneshaugen skole

Vi tar sikte på å sende ut et høringsutkast til enhetene i medio juni med frist over sommeren.

Vel møtt

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen

leder

Unni K. Utvik

sekretær

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte



Ole Thomassen Hjortland
Teemu Sakari Ryymin
Aleksander Morland
Annhild Fetveit

Deres ref

Vår ref

Dato

2024/1354-UNU

08.02.2024

Oppnevning av utvalg - ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF

Fakultetsstyret oppnevnte i møte 30.01.24 et utvalg som skal foreslå en ny budsjett- og ressursfordelingsmodell for HF, med følgende sammensetning:

- Fakultetsdirektør Kim Ove Hommen (leder)
- Prodekan Ole Thomassen Hjortland
- Instituttleder Teemu Sakari Ryymin
- Administrasjonssjef Aleksander Morland
- Økonomisjef Annhild Fetveit

Mandat

Utvalget får i oppdrag å gjennomgå fakultetets budsjett- og ressursfordelingsmodell, og foreslå en ny fordelingsmodell basert på UiBs nye inntektsfordelingsmodell og HFs strategi 2023-2030. Utvalget skal vurdere i hvilken grad fakultetets modell skal reflektere den nasjonale finansieringsmodellen og UiBs inntektsfordelingsmodell. Det er en forutsetning at fakultetets bemanningsplan og fastlønnsbudsjett fremdeles skal vedtas av fakultetsstyret.

En ny budsjett- og ressursfordelingsmodell skal:

- Styrke fakultetets økonomiske handlingsrom til å nå faglige mål i gjeldende strategi.
- Styrke rammene til fakultetets faglige bemanningsplan.
- Skape incentiver som styrker studentrekruttering og gjennomføring.
- Bidra til å øke forsknings- og utdanningsaktivitet gjennom eksterntfinansiering.
- Sikre god sammenheng mellom fakultets- og enhetsøkonomi.
- Revidere fordelingskriterier av rekrutteringsstillinger.
- Gi forutsigbare økonomiske rammer for fakultetet.
- Gi fakultetsstyret et godt beslutningsgrunnlag for budsjettvedtak.
- Forenkle årlige budsjettprosesser.

Utvalget bes om å ferdigstille sitt arbeid innen medio september 2024, slik at fakultetsstyret kan behandle saken 22. oktober 2024, og at ny fordelingsmodell legges til grunn for HFs interne budsjettfordeling for 2025.

Assisterende fakultetsdirektør Susanne Ostendorf, seniorrådgiver Anders Sæle Dahle og seniorrådgiver Unni K. Utvik vil fungere som sekretariat for utvalget.

Vennlig hilsen

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Unni Karin Utvik
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

Kopi
Susanne Ostendorf
Anders Sæle Dahle