UNIVERSITETET I BERGEN
Det medisinsk-odontologiske fakultet

sak: 94/13

Saksnr. 12/6469

Møte: 23.10.2013

Bemanning og økonomi

Fakultetsdirektørens kommentarer

Fakultetets totale økonomi er på 800 mill. hvor lønnskostnadene utgjør 2/3. Fakultetet har i september ansvar for 833 årsverk med over 1 200 personer på ansattlistene. Når vi foretar ansettelse i faste stillinger er det en viktig og langsiktig ressursdisponering og med en tilsettingsperiode på 30 år, en årsverkskostnad på kr 700.000, vil det tilsvare en forpliktelse på 21 mill.

I denne orienteringssaken belyses ulike forhold ved fakultetets bemanning og viser helheten i det samlede personalbudsjett koblet til inntekter. Fakultetet er rammebudsjettert, og vi har dermed frihet innenfor budsjettrammen til å velge antall stillinger med tilhørende lønnsbudsjett i forhold til midler som benyttes til for eksempel drift og investeringer.

Styresaken er første orientering om fakultetets bemanning og budsjett. I tråd med diskusjonen i styret vil vi til neste styremøte tilpasse innholdet i en tilsvarende orienteringssak, slik at styrets overordnede strategiske funksjon i økonomistyringen og bemanningen ved fakultetet kan ivaretas.

Innledning

De ansatte er den viktigste ressursen for å utøve vårt oppdrag innen undervisning, forskning og formidling. Fakultet har et stort personalbudsjett på over en halv milliard og denne saken inneholder en oversikt over bemanningen ved fakultetet koblet til økonomi, med lønnsandel, antall årsverk pr stillingsgruppe og pr enhet og gjennomsnittlig lønnskostnad.

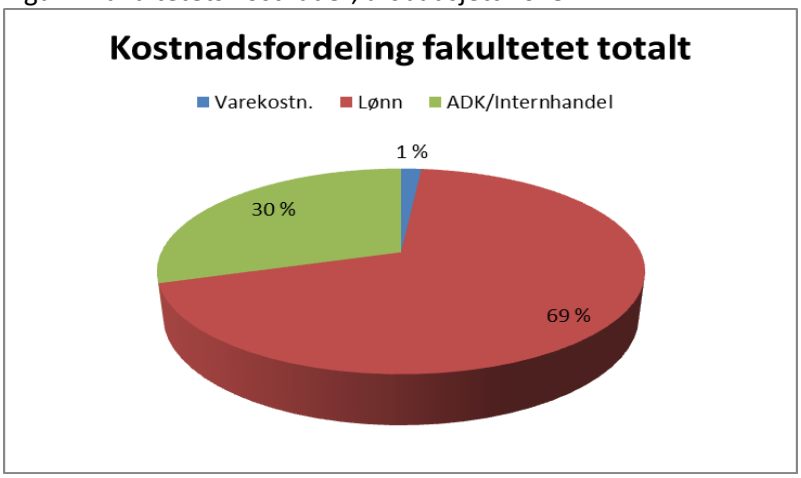
Når det gjelder årsverk kan vi dele ansatte inn i tre hovedgrupper; vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger. Rekrutteringsstillinger er betegnelsen på postdoktor- og stipendiatstillinger som er midlertidig ansatt i åremålsperioder. Ved vårt fakultet er alle grunnbevilgningsfinansierte rekrutteringsstillinger samlet i to budsjettposter i fakultetets fellesavsetninger, men personalmessig knyttet til institutt. I presentasjonen av tallene er rekrutteringsstillinger skilt ut under vitenskapelige stillinger slik at det er lettere å skille mellom faste og midlertidige vitenskapelige årsverk.

Lønnsandel

Ser vi alle grunnbevilgning og eksternt finansierte årsverk under ett, brukes 2/3 av ressursene til lønn. Totalt sett i fakultetets økonomi er det tilsynelatende et relativt stort handlingsrom hvor innretningen på budsjettet med lønn i forhold til drift og investeringer. Lønnsandelen i universitets-budsjettene blir høyere jo lenger ned i organisasjonen vi går.

Ved fakultetet i 2013 er 69 % lønnskostnader av totalbudsjettet som inkluderer ekstern finansiering. 1 % er investeringer og resterende 30 % er driftskostnader og internhandel (internhusleie, egenfinansiering, frikjøp av ansatte inn i eksterne prosjekt, bruk av kjernefasiliteter, mm).

Figur 1 Fakultetets kostnader, årsbudsjett 2013

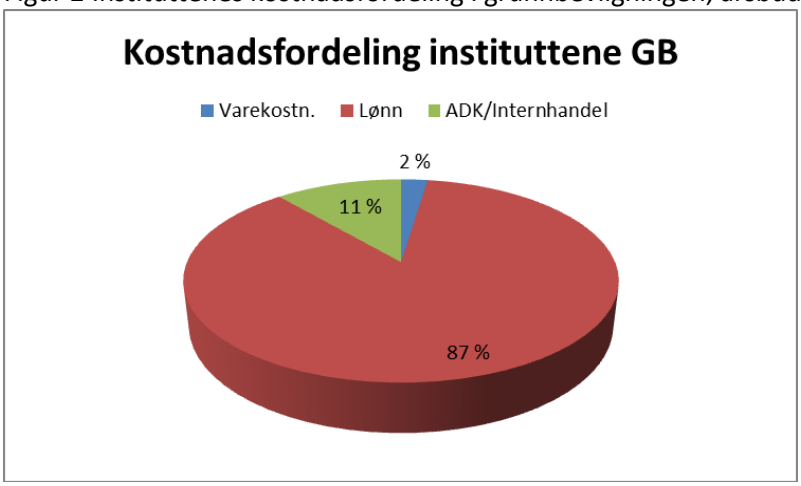


For de eksternt finansierte prosjektene (BOA) er lønnsandelen i underkant av 44 % og dermed trekker denne delen av økonomien lønnsandelen ned for totaltallene. Forskerne har vesentlige midler fra eksterne prosjekt og i 2013 er det budsjettert med kostnader utenom lønn på 134 mill.

I grunnbevilgningen for fakultetet er lønnsandelen 80 %. Arealkostnader utgjør over 50 mill. og er en fellesressurs som strategisk er valgt å holde på fakultetsnivå. Arealkostnader kostnadsføres ikke på instituttene og lønnsandelen øker på instituttnivået sammenlignet med hele fakultetet.

I grunnbevilgningen ved instituttene er nær 90 % lønnskostnader og denne andelen varierer mellom instituttene. På grunn av instituttenes egenart varierer lønnsandelen. Dekningsbidrag og frikjøp ved eksterne midler er eksempler på at lønnskostnader dekkes med inntekter som bokføres som internhandel og dermed er del av både kostnader og inntekter på denne artsklassen i regnskapet.

Figur 2 Instituttenes kostnadsfordeling i grunnbevilgningen, årsbudsjett 2013



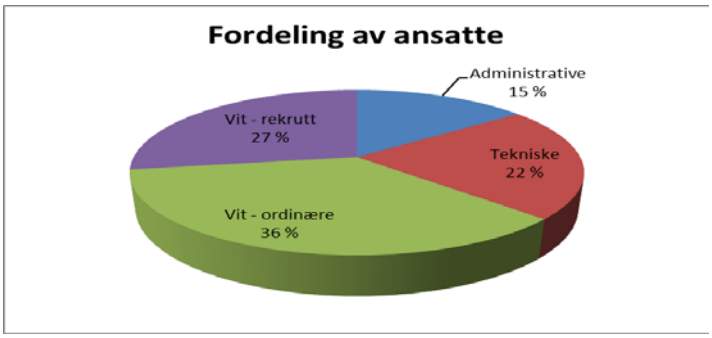
Oppsummert ser vi at jo lenger ned i organisasjonen vi går, jo høyere er lønnsandelen. Budsjettet er derfor også bygget opp slik at jo lenger ned i organisasjonen jo mindre budsjettsvingninger fra år til år. En svakhet i en slik modell er at instituttene som har hovedparten av bemanningen for fast tilsatt personell risikerer å ikke ta full høyde for budsjettendringer som ikke er synlig i instituttbudsjettene. Eksempelvis vil en arealkostnadsøkning for fakultetet måtte dekkes inn av inntekter som dermed ikke blir viderefordelt instituttene. Dette viser at det er nødvendig å ha god kontroll og oversikt på bemanningsutviklingen, men også at det er nødvendig å sikre seg et tilstrekkelig handlingsrom for at budsjettene er robuste nok til å tåle svingninger mellom år.

Bemanningsstatus pr september

Bemanning fordelt på ulike stillingsgrupper

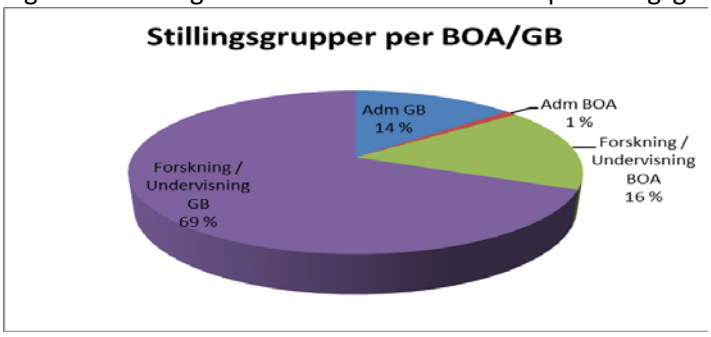
Totalt har fakultetet 833 årsverk pr september, hvor 146 årsverk er direkte tilsatt på eksterne prosjekt (BOA) og 687 årsverk er tilsatt i grunnbevilgningen. Samlet antall årsverk i grunnbevilgningen og BOA på de ulike stillingsgruppene ved fakultetet er vist i figuren nedenfor.

Figur 3 Fordeling av fakultetets ansatte på stillingsgrupper i %, pr september 2013



Det vil si at 83 % av ansatte er finansiert av grunnbevilgningen, mens de resterende er finansiert på ulike eksternfinansierte prosjekter. 85 % av personalressursene brukes direkte mot forskning og undervisning, mens administrasjonen utgjør totalt 15 % av alle ansatte.

Figur 4 Fordeling av fakultetets ansatte i BOA på stillingsgrupper i %, pr september 2013



Bemanning fordelt på enheter

Ved fakultetet er det 7 kostnadssteder for belastning av lønnskostnadene. I tillegg til 5 institutt er det fakultetets rekrutteringsstillinger og fakultetsadministrasjonen som også inkluderer tilsatte ved Regional komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Oversikten nedenfor viser antall årsverk finansiert i grunnbevilgningen fordelt på fakultetets kostnadssteder og sammensetningen av de ulike stillingsgruppene.

Figur 5 Stillingsgrupper, totalt antall årsverk

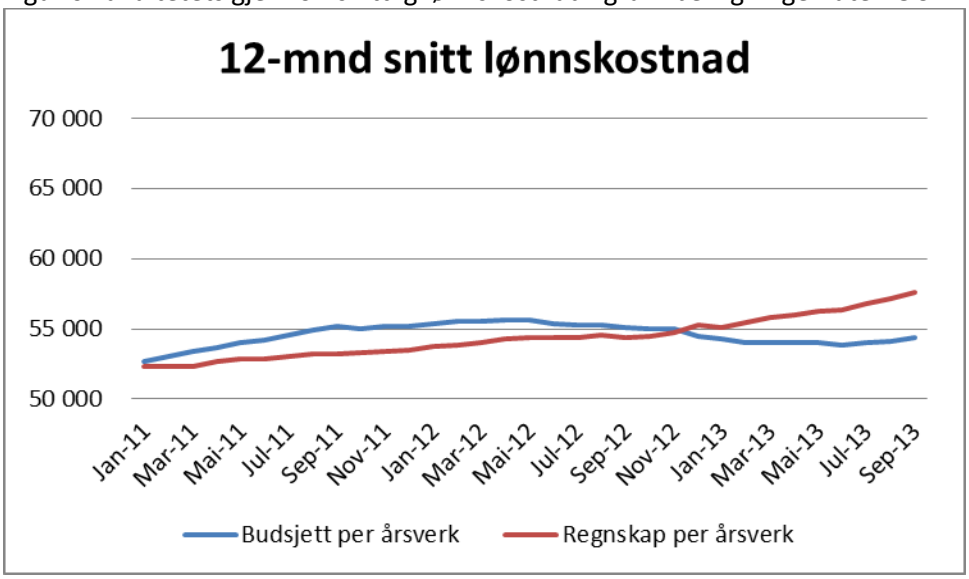
Administrasjonen er som et resultat av omorganiseringen i prosjektet «Framtidens fakultet» noenlunde likt fordelt mellom instituttene. Institutt for global helse og samfunnsmedisin skiller seg ut da de kun har et fåtall teknisk tilsatte, mens de andre instituttene har nærmere 150 årsverk teknisk tilsatte med Odontologisk universitetsklinikk ved Institutt for klinisk odontologi som den klart største enheten med tekniske tilsatte.

Gjennomsnittlig lønnskostnad i grunnbevilgningen

I det følgende vises utviklingen i budsjettert og faktisk gjennomsnittlig lønnskostnad per faktiske årsverk i perioden 2010-2013. Vi tar utgangspunkt i 12-måneders gjennomsnitt per måned og hver måned er med andre ord gjennomsnittet av den aktuelle måneden og de 11 foregående månedene – f.eks. er september 2011 gjennomsnittet av perioden oktober 2010-september 2011. Alle grafene har Y-akse som dekker et intervall på kr. 5 000 og X-akse fra januar 2011 til september 2013.

Hvis vi ser hele Det medisinsk-odontologiske fakultet under ett, følger den faktiske kostnaden per årsverk utviklingen til den budsjetterte kostnaden frem til slutten av 2012.

Figur 6 Fakultetets gjennomsnittlig lønnskostnad i grunnbevilgningen uten OUK.



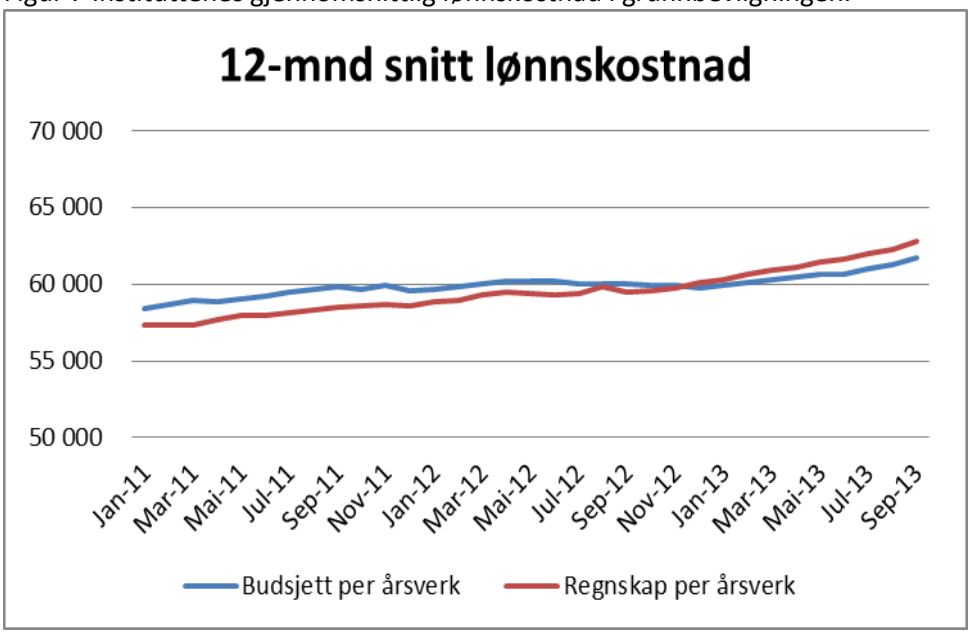
Frem til 2012 er budsjettert lønnskostnad høyere enn faktisk kostnad per årsverk, men fra slutten av 2012 er det både økende kostnader og lavere budsjett per årsverk. Dette skyldes både at lønns-kostnadene har økt som følge av lønnsoppgjør (6 %) og at andelen stillinger som har høyere gjennomsnittslønn har økt, hovedsakelig på grunn av flere postdoktorstillinger og færre tekniske stillinger. Det har ikke vært rom i budsjettet for 2013 til å dekke inn alle lønnskostnadene.

Det skjer et fall i både budsjettert og faktisk lønnskostnad i 2012 grunnet Odontologisk Universitets-klinikk (OUK) som ble tilbakeført fra universitetsdirektøren til fakultetet dette året. OUK har mange teknisk ansatte og et lavere gjennomsnittlig lønnsnivå enn resten av fakultetet. I den videre framstillingen er derfor OUK tatt ut fra fremstillingene.

I den videre analysen tar vi ut rekrutteringsstillingene fra grafene fordi disse stillingene er finansiert av fellesavsetninger og er midlertidige.

Budsjettert og faktisk lønnskostnad på instituttene (eks. OUK og rekrutteringsstillingene) følger utviklingen til budsjettet i stor grad til slutten av 2012. Fra å ha kostnader per årsverk noe lavere enn budsjett, overstiger kostnad per årsverk budsjettet i økende grad fra slutten av 2012 og utover.

Figur 7 Instituttenes gjennomsnittlig lønnskostnad i grunnbevilgningen.



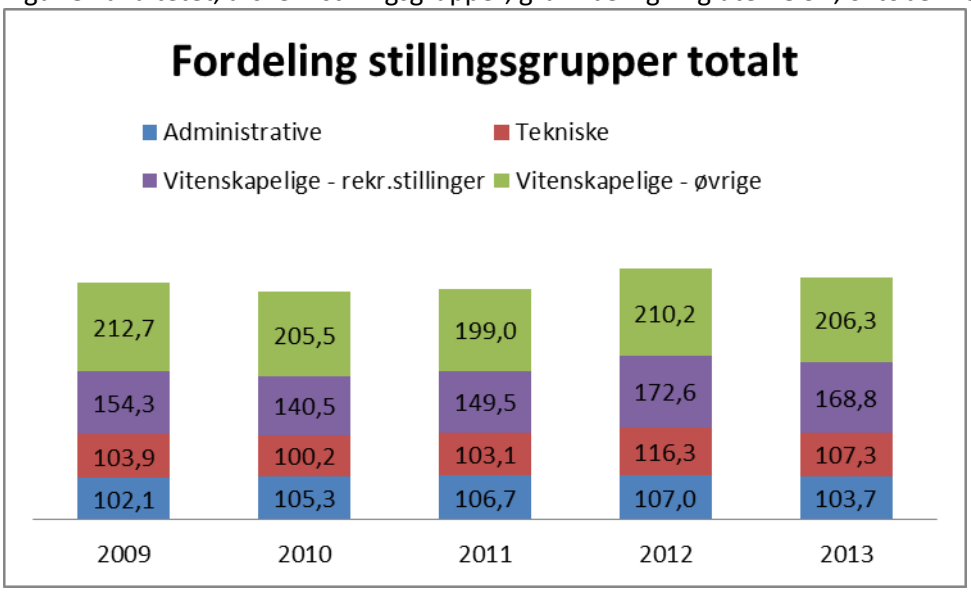
Endringen fra slutten av 2012 viser at instituttenes lønnsbudsjett hadde spist opp det handlingsrommet som hadde vært tidligere i perioden hvor lønnsbudsjettet var høyere enn de faktiske lønnskostnadene.

Utvikling bemanning over tid

Fakultetets samlede bemanning over tid (for alle finansieringskilder) har endret seg noe. Administrative stillinger hadde en vekst fra 2009 til 2012, men er redusert i 2013 ved omorganiseringsprosjektet «Framtidens fakultet». Antall tekniske stillinger er redusert i perioden, men økte vesentlig i 2012 med tilbakeføringen av OUK, noe som også gjelder for kategorien vitenskapelige stillinger hvor tannlegestillinger inngår.

Når det gjelder rekrutteringsstillinger har det vært en vesentlig vekst i grunnbevilgningsfinansierte stillinger, men en reduksjon i antall eksternt finansierte stillinger. Det kan se ut til at nye forskerstillinger på eksternt finansierte prosjekt har fortrengt stipendiatstillinger. Eksterne finansieringskilder har også prioritert postdoktorstillinger framfor stipendiatstillinger som nå mer anses som et institusjonsansvar enn tidligere. Den samme utviklingen har det også vært ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB.

Figur 8 Fakultetet, årsverk stillingsgrupper, grunnbevilgning uten OUK, oktober 2009-2013.



Planlegging av bemanning fremover

Vi har en god oversikt over bemanningen til en hver tid. Pr. i dag har vel 1.200 personer et ansettelsesforhold til fakultetet. I perioden 2013 – 2017 er det 52 personer som går av for aldersgrensen (av disse går 23 av i perioden 2013 – 2015). 37 av disse er i vitenskapelige stillinger, 11 i tekniske stillinger og 4 administrative. I tillegg er det også personer som slutter av andre årsaker.

Det gjøres et systematisk arbeid for å sikre gode rekrutteringsprosesser. Det er utarbeidet progresjonslister som viser fremdriften i pågående rekrutteringsprosesser. Det er nå 126 stillinger i prosess hvorav 50 stillinger er knyttet til eksterne prosjekt og 76 stillinger er i grunnbevilgningen.

Mål for utvikling fremover

Økonomien og bemanningen ved fakultetet er styrt av de resultatene vi får til i forskning, utdanning og formidling. Over tid er det handlingsrommet ved fakultetet som gir muligheter for å omdisponere og endre innretning på driften for å gjøre faglige prioriteringer. Handlingsrommet ved fakultetet endrer seg over tid og varierer selvsagt med de økonomiske forholdene fakultetet har.

Fakultetet har en felles samlet faglig innretning som er delt opp på instituttnivå etter fagmessig sammensetning. Vitenskapelig personale er tilsatt ved instituttene og hver instituttleder leder sitt institutt innenfor rammen av sine fullmakter.

De fleste instituttene understreker behovet for et handlingsrom ut over bundne lønnskostnader. Et slikt handlingsrom gir instituttene muligheter for å skape dynamikk og framdrift i utviklingen av forskning og undervisning. For å lage og ta vare på et handlingsrom er instituttene avhengig av stabile rammer over tid og et bevisst forhold til antall tilsettinger, lønnsøkninger og faste forpliktelser.

15.10.2013 Beathe Bjørneberg, Stein Henrik Olaussen, Ørjan Hauge