



Arkivsaksnr.: Dokumentdato:

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak: Møtedato:
15.06.2023

Økonomianalyse og drøfting av mulige strategiske grep for en langsiktig plan for balanse og trygg økonomi

Innhold

Kort om saken.....	3
Fakultetets økonomiske situasjon 30.april 2023.....	3
Utvikling i fakultetets økonomi fram til 2023	3
a. Trender i kostnader, inntekter og overføringer fram til 2023	3
b. Uventede kutt spesielt fra år 2022	7
c. Trender på utvalgte områder	7
d. Prognose for overføring til 2024 og 2025.....	9
e. Konklusjon: Fakultetet må planlegge for balanse og en tryggere økonomi	10
Strategiske grep for en langsiktig plan for balanse og trygg økonomi.....	10
a. Innledning.....	10
b. Forutsetninger i arbeidet med å utvikle langsiktig plan for balanse og trygg økonomi...	11
Studieprogrammene	11
Utvikle bemanningsplaner for studieprogrammene?	11
Kan det være nødvendig å nedskalere studieemnenes innhold og aktiviteter?.....	12
Har vi ubrukte studieplasser som eventuelt kan overføres til andre studieprogram?.....	13
Kan vi forbedre studentgjennomstrømningen?	13
Nedskalere og gjøre mer likt kostnader som tas fra undervisningsressursene?.....	13
Kan kostnader ved praksis reduseres?.....	13
Revurdere sensurordningene	14
Øke EVU-aktiviteten	14
Forskningssiden.....	14
Bruke mindre midler på forskerskolene og forskerutdanningen?	14
Øke tilslag på eksterne forskningsprosjektsøknader	15
Ansette færre rekrutteringsstillinger i en avgrenset tidsperiode for å redusere fakultetets underskudd?	15
Organisering av det administrative arbeidet	15

Utrede sammenslåing av enheter	16
Redusere lønnskostnadene	17
Erstatning av ansatte ved naturlig avgang?	17
Justere belønninger for å inneha krevende verv, spesielle statuser o.l.?	17
Driftsutgifter	19
Kan vi redusere reisekostnader for midlertidig ansatte og eksterne komitemedlemmer?..	19
Fakultetsledelsens kommentarer	19
Forslag til vedtak.....	20

Kort om saken

Som en oppfølging fra sak 40/23 (Økonomirapport 1. kvartal 2023) på fakultetsstyremøtet 11.mai 2023, legger vi her frem en økonomisk analyse av nåsituasjonen og fremskrevet med prognose for 2024. For årene videre ser vi at inntektene må øke og kostnadene må ned for at fakultetets økonomi skal komme i balanse. Inntektssiden er usikker med tanke på sektorens og UiBs nye finansieringsmodell, men vi vil peke på hva som må til de nærmeste årene for å komme i balanse. Når det gjelder kostnader, vil vi peke på både kortsiktige og langsiktige tiltak som kan være aktuelle å sette i verk fra og med høsten 2023. Mål for saken er å skissere strategiske grep for hvordan fakultetet kan etablere en sunn fremtidig økonomi, og vedta tiltak som bygger opp under dette.

Fakultetets økonomiske situasjon 30.april 2023

Regnskapet per 30.april 2023 viser at kostnadene er høyere enn inntektene, og avviket er større enn budsjettet. Den regnskapsførte overføringen ut av april og inn i mai, er på 3,3 mill. kroner, og overføringen er da i løpet av årets fire første måneder allerede bygget ned med 12,8 mill. kroner. Budsjettmålet for 2023 totalt sett, er at vi bygger ned overføringene med 16,1 mill. kroner i løpet av hele 2023. Per april har fakultetet en prognose for overføring ut av 2023 på 5 mill. kroner i minus (underskudd). Dette består av et forventet underskudd på 33 mill. kroner på grunnbevilgning annuum (inkludert 18,6 mill. kroner i overført underskudd fra 2022) og et forventet overskudd på 28 mill. kroner på øremerkede midler (inkludert 34,7 mill. kroner i overført overskudd fra 2022).

Utvikling i fakultetets økonomi fram til 2023

a. Trender i kostnader, inntekter og overføringer fram til 2023

I korte trekk er det slik at fakultetets basisinntekt har blitt kuttet betydelig de siste årene (se tabell 1 lenger nede), mens resultatmidler på åpen ramme (studiepoengsproduksjon, ferdige kandidater og doktorgradskandidater) har økt, men ikke i samme grad som kuttene. Resultatmidler på lukket ramme har ligget relativt stabil de siste 10 årene. Hvis vi går tilbake til 2013, var forholdstallet mellom basis, åpen og lukket ramme hhv 0,53/0,38/0,09. I 2024 har dette endret seg til hhv 0,36/0,58/0,06.

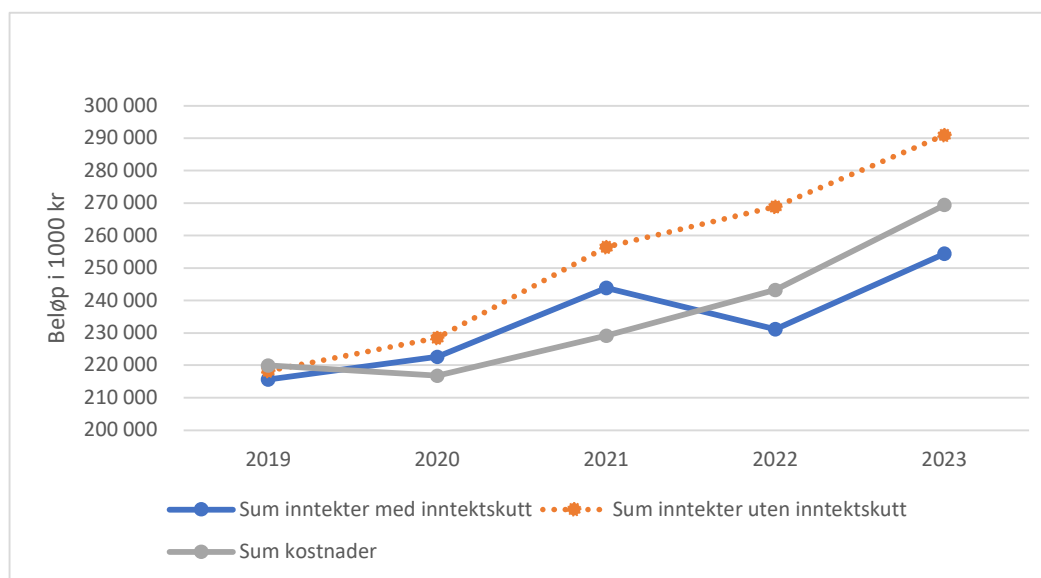
Det psykologiske fakultet, sammen med Det juridiske fakultet, har lavest basisandel av sitt budsjett på UiB. Frem til 2018 var basisfinansieringen høyere enn resultatmidlene på åpen ramme, mens i 2018 var summen tilnærmet lik. Fra 2019 til 2023 har resultatmidlene på åpen ramme ligget høyere enn basis. Dette gjør at fakultetet blir mer sårbart for svingninger i aktiviteten, siden man ansetter fast ansatte basert på alle de tre komponentene i inntekten. Historikken når det gjelder inntektene samlet (basistilskudd + resultatmidler), er at inntektene totalt sett har gått opp. Her har basis de siste årene gått ned, og økningen skyldes god uttelling på åpen ramme. Denne gode utviklingen har stagnert i 2022 og får konsekvenser med nedgang i 2024.

Når det gjelder overføringer, gikk fakultetet inn i 2019 med et akkumulert underskudd på GA på 18,4 mill. kroner. Dette underskuddet økte til 22,7 mill. kroner i løpet av 2019. I løpet av 2020 og 2021 ble underskuddet på GA bygget ned til 2,1 mill. kroner, grunnet koronainnsparinger og økte inntekter gjennom nye studieplasser – både permanente og det som skulle vise seg å være midlertidige. I 2022 gikk basistilskuddet ned pga. pensjonskutt, kutt for inndekning av nytt fagspesialistteam og mediebudsjett for UiB, samt generelle strategi- og effektiviseringskutt (se tabell 1 lenger nede). I tillegg har vi fått manglende kompensasjon for pris-

og lønnsstigning i 2021 og 2022. Summen av dette er over 20 mill. kroner i kutt i årene 2021 og 2022. I 2023 begynte utfasingen av de 38 studieplassene fakultetet fikk i RNB2020. Det betyr at fakultetet fikk en oppbygging for vårsemesteret 2023, men ikke høstsemesteret, og mistet 2 mill. kroner i inntekter i 2023. Videre har husleiekostnadene gått mye opp, grunnet høyere energipriser. I løpet av de siste 10 årene, har husleiekostnadene gått opp med 19,5 mill. kroner. Arealet har gått opp med 2476 kvm. I tilsvarende periode har lønnskostnadene gått opp med 75 mill. kroner, mens driftsbudsjettet har vært noenlunde stabilt.

Figur 1 viser forholdet mellom inntekter og kostnader på GA 2019-2023, inkl. UiB-rekrutteringsstillinger, samt en prognose for utvikling hvordan inntektene ville utviklet seg uten pensjonskutt, rammekutt, energikutt og bortfall av koronastudieplasser. Figuren viser at inntektene og kostnadene balanserte noenlunde i 2019, før vi i 2020 og 2021 hadde inntekter som var høyere enn kostnadene. Vi hadde imidlertid med oss en negativ overføring inn i 2019, som gjorde at vi ikke bygget oss opp et overskudd i 2020 og 2021, men bare betalte ned på gjelden vår. Ved inngangen til 2022 var gjelden nesten nedbetalt, men så ser vi at både i 2022 og 2023 så ligger kostnadene ca. 15 mill. kroner høyere enn inntektene på grunn av kuttene. Dette gjør at vi bygger opp en negativ overføring igjen, og tar med oss et underskudd inn i 2024 på over 30 mill. kroner.

Figur 1 Inntekter (inkl. og ekskl. kutt) og kostnader 2019-2023



Når det gjelder resultatmidlene er det i 2022 en aktivitetsnedgang i åpen ramme på 5 mill. kroner sammenliknet med 2021. Modellen er slik at det er 2022-aktiviteten som har konsekvenser for inntektene i 2024. Fakultetet hadde i tidligere prognoser beregnet både basis og resultat for koronastudieplasser tilsvarende ca. 29 mill. kroner i inntekter fullt utbygget i årene fremover, men nå nedbygges disse med effekt fra og med høsten 2023. Når det gjelder resultatmidler fra 2025, er dette usikkert på grunn ny finansieringsmodell, samt at dette også avhenger av opptak og gjennomføringsgrad for inneværende og kommende studentkull. Det blir viktig å ha gode analyser for resultatkomponenten fra 2025 og videre når rammene for dette er klarere høsten 2023. Slik situasjonen er nå, der fakultet ligger an til å overføre et underskudd på grunnbevilgning annuum (GA) til 2024 på 33 mill. kroner, og foreløpig budsjett for 2024 viser et tilsvarende gap mellom inntekter og kostnader som vi har hatt de siste to

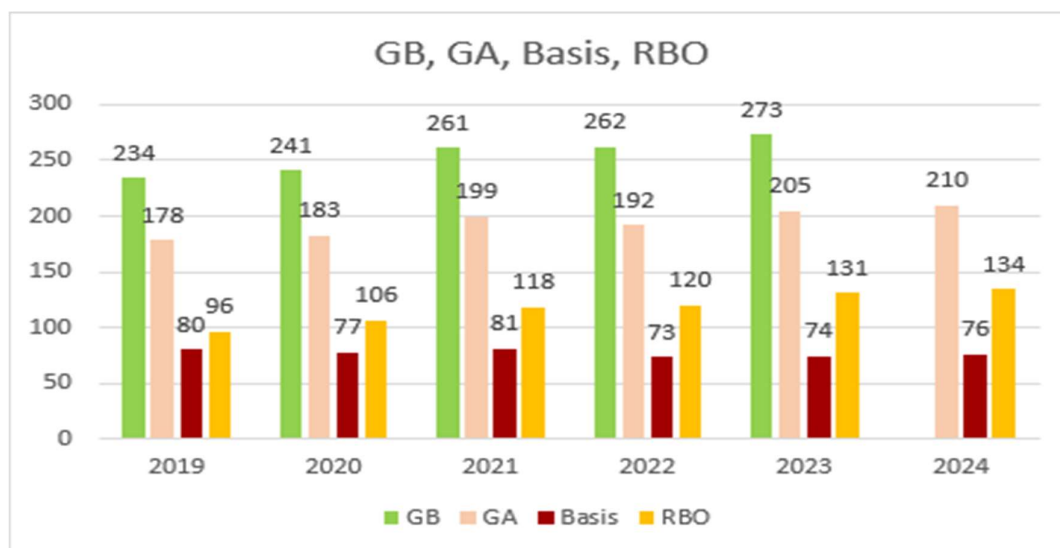
årene, må det vurderes både kostnadskutt og særlig iverksetting av tiltak som kan øke inntektene allerede fra høsten 2023.

I dette ligger det at vi må vurdere bemanningen og kostnadene på studieprogrammene, forskerskolene og administrasjonene, samtidig som vi må vurdere realistiske planer for inntjening. Her ser vi først og fremst for oss opptak av flere studenter som kan gi oss økt studiepoengsproduksjon, opptrapping av EVU-aktiviteten og tilslag på forskningssøknader som kan gi oss økt overhead og frikjøp. Fakultetet og instituttene har i 1 ½ år systematisk arbeidet med å etablere oversikter over bruk av undervisningsressurser og andre større aktiviteter. Dermed er faktagrunnlaget for undervisningsressursene gode.

Kostnadssiden er budsjettert stramt allerede, og det er utfordrende å drøfte kutt når det er hovedsakelig inntektssiden som har endret seg brått de siste par årene. Men fakultetet må etablere plan for en trygg økonomi og ha analyse på begge sider uten å dermed dempe faglig fremdrift og kvalitet.

Figur 1 inkluderer også en stiplet linje som viser hvordan inntektene ville utviklet seg uten pensjonskutt, rammekutt, energikutt og bortfall av koronastudieplasser.

Figur 2 Oversikt over fakultetets inntekter for perioden 2019 til 2024 (tall i mill. kr)



Grønne søyler: Totalt GB-budsjett; Rosa søyler: GA-budsjett; Røde søyler: Basis; Oransje søyler: RBO åpen og lukket ramme

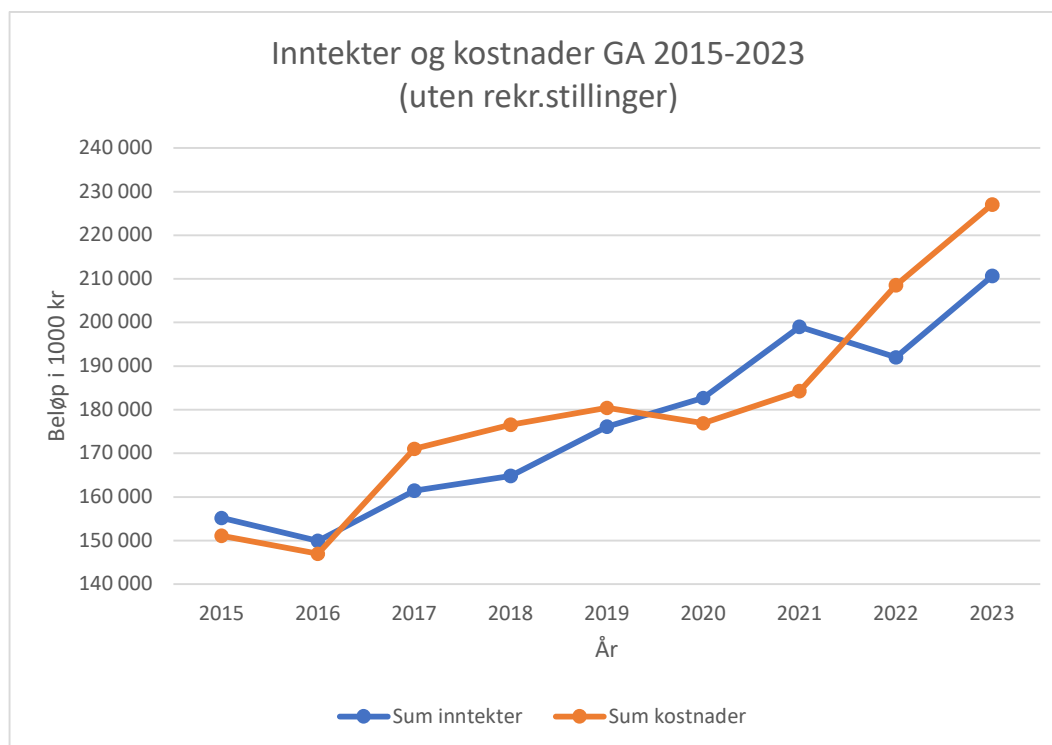
Når det gjelder overføringer av midler fra år til år, var overføringen fra 2021 til 2022 på 25,7 mill. kroner. Dette besto av et underskudd på GA på 2,1 mill. kroner og et overskudd på GP (øremerkede midler) på 27,8 mill. kroner. Dette var en oversiktlig og udramatisk situasjon utover behovet for å utvikle en plan for å bygge ned GP. Budsjettmålet for 2022 var en overføring på 5 mill. kroner, mens det endelige resultatet ble 16,1 mill. kroner (GA: - 18,6 og GP: 34,7). Årsakene til at GP økte, var at fagmiljøet med størsteparten av andelen øremerkede midler (SLATE) fikk tilslag på større forskningssøknader, og dermed var det spesielt utfordrende for SLATE å bygge ned omfanget av de øremerkede midlene.

Budsjettet for 2023 slik fakultetsstyret vedtok i desember 2022 (sak 108/2022) omfattet GA på 29 mill. kroner i minus og GP på 29 mill. kroner i pluss, dvs. et budsjett i balanse.

Prognosene for 2023, basert på regnskapsrapport for perioden januar-april 2023 (jf. sak 56/23) samt revidert nasjonalbudsjett som ble offentliggjort 11. mai 2023, er at vi i desember 2023 vil ha et underskudd på 5 mill. kroner (inkl. de øremerkede midlene). Dersom vi ser helt bort i fra de øremerkede midlene, vil vi ha et underskudd på 33 mill. kroner på GA.

Figur 1 som vi viste på dialogmøte med Museplass tidligere i år, viser som skrevet årene 2019-2023. Figur 3 går noen år lenger tilbake, og viser årene 2015-2023. Her er også inntekter og kostnader for rekrutteringsstillinger tatt ut, slik at figuren kun viser grunnbevilgning an-num.

Figur 3 Inntekter og kostnader GA 2015-2023



Figur 3 viser inntekter og kostnader GA for perioden 2015-2023 (eksklusiv rekrutteringsstillinger). I 2015 og 2016 var inntektene høyere enn kostnadene, mens for årene 2017-2019 var kostnadene høyere enn inntektene, så her bygget det seg opp et underskudd. Så snudde det igjen i 2020, og i 2020 og 2021 var inntektene høyere enn kostnadene igjen, og underskuddet som hadde bygget seg opp i årene 2017-2019 ble nesten bygget ned ved utgangen av 2021. Så har kostnadene vært høyere enn inntektene igjen i 2022 og 2023, og vi ligger an til en negativ overføring (underskudd) ut av 2023 på 33 mill. kroner.

b. Uventede kutt spesielt fra år 2022

Fakultetet har fått alvorlige og uventede varige kutt i basisinntekten de siste årene. Tabell 1 viser en oversikt over varige kutt fra og med år 2019, og der hver celle utgjør varig kutt i tillegg til det som gjaldt året før. Spesielt de varige kuttene for 2022 og fremover spiller tungt inn i fakultetets økonomi, og da særlig da pensjonskuttet på 9,3 mill. kroner.

Tabell 1 Oversikt over vesentlige budsjettkutt i årene 2019-2024 (tall i 1000 kr)

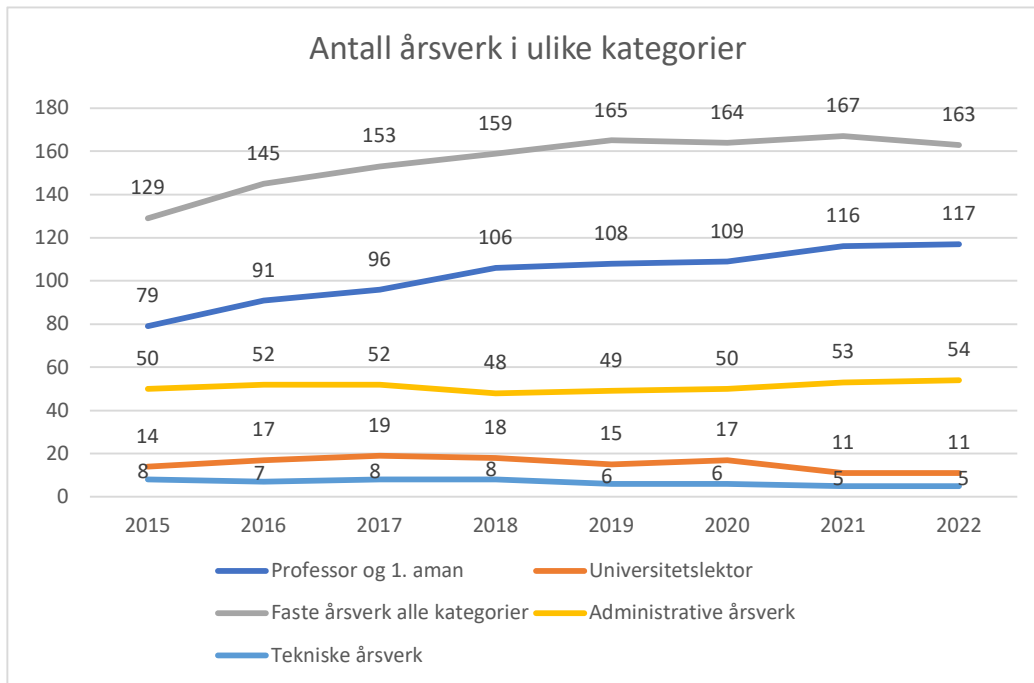
Vesentlige budsjettkutt	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Strategikutt (omford.prior.formål UiB)	- 1 640	- 2 157	- 2 226	- 1 835	- 1 443	- 1 043
Effektivisering (ABE)/statlig kutt	- 963	- 1 078	- 1 113	- 3 226	- 2 645	- 4 570
Reduksjon LPK for 2020 fra 3% til 2%			- 2 555			
Lønnsnær HR (fagspes.team på UiB)				- 1 397		
Trekk mediebudsjett UiB				- 881	- 150	
Pensjonskutt				- 9 390		
Høyere energikostnader					- 1 894	
Endring studieplasser (miste Korona-plasser)					- 1 928	- 1 000
Sum vesentlige budsjettkutt	- 2 603	- 3 235	- 5 894	- 16 729	- 8 060	- 6 613
Budsjettkutt akkumulert	- 2 603	- 5 838	- 11 732	- 28 461	- 36 521	- 43 134

c. Trender på utvalgte områder

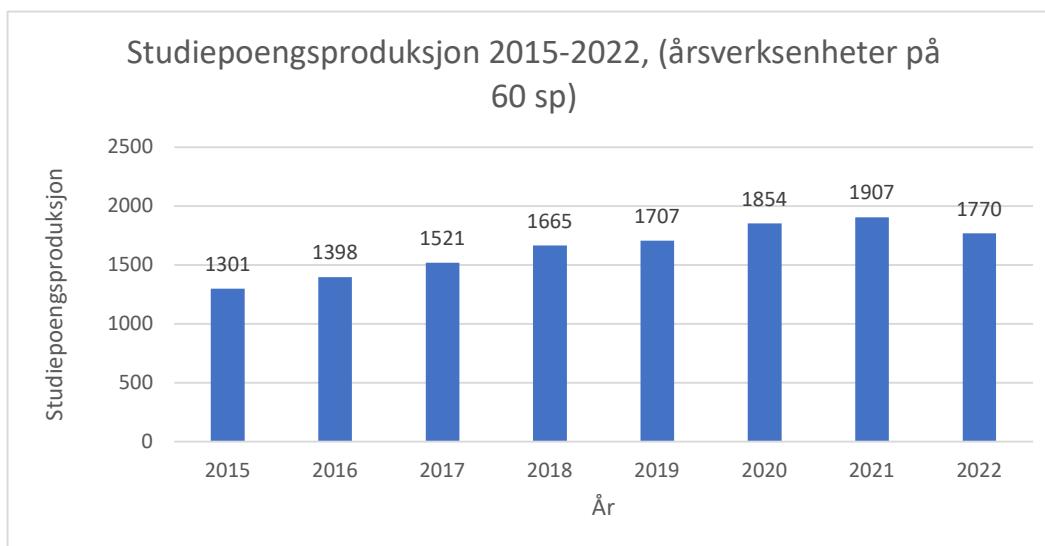
Vi har valgt ut enkelte områder for en nærmere illustrasjon på den økonomiske utviklingen: utviklingen av årsverk, studiepoengsproduksjon og antall studenter.

Figur 4 viser årsverksutvikling på utvalgte kategorier fast ansatte årsverk fra 2015 – 2022. 2023 tallene er nok noe høyere på flere kategorier

Figur 4 Årsverk GA 2015-2023 (per 1. oktober (fra DBH-rapportering). Uten SLATE/SfK/rekrutteringsstillinger



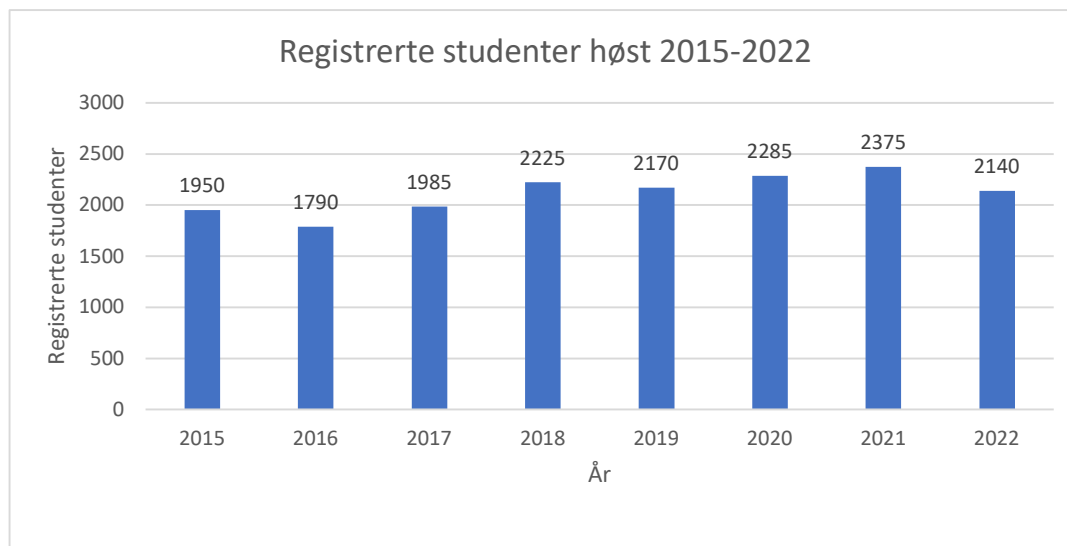
Figur 5 Studiepoengsproduksjon 2015-2022, ekskl. ex. phil.



Figur 5 viser studiepoengsproduksjon for årene 2015-2022 (dvs. antall årsverksenheter på 60 studiepoengsenheter). Fakultetet har hatt en økning i studiepoengsproduksjon i årene 2015-2021, før en viss nedgang i 2022. Det er 2022- "produksjon" som danner grunnlag for inntektene i 2024, og som tidligere skrevet, er dette det første året der fakultetet opplever en markant nedgang i resultatinntektene. Det blir viktig for fakultetets økonomi fremover å sikre

at studiepoengsproduksjonen har en stigende kurve uansett hvordan ny finansieringsmodell vil slå ut.

Figur 6 Antall registrerte studenter i årene 2015-2022



Figur 6 viser antall registrerte studenter for årene 2015-2022. Her ser vi at tallene går noe opp og ned sammenliknet med studiepoengsproduksjon, men også her er 2022 et lavere år enn de foregående. Her blir det, som i forrige tabell, viktig å vurdere om vi skal ta opp nok studenter til å sikre fremtidige inntekter.

d. Prognose for overføring til 2024 og 2025

Foreløpig prognose for 2023, viser at underskuddet på GA fra 2022 vil øke til 33 mill. kroner ved utgangen av året. Foreløpig prognose for de øremerkede midlene er at vi vil overføre et overskudd på 28 mill. kroner, så totalt sett har fakultetet en prognose for overføring til 2024 på 5 mill. kroner i underskudd. Et foreløpig budsjett for 2024 viser at med de inntektene vi kjenner til i dag, og det kostnadsbildet vi har for 2024, vil underskuddet på GA øke til 64 mill. kroner ved utgangen av 2024 med mindre vi gjennomfører tiltak. Sammenholdt med overskuddet på de øremerkede midlene vil balansen da være et underskudd på i overkant av 41 mill. kroner. Se tabell 2.

Fakultetet har også prognoser som strekker seg lenger frem enn 2024, men da begynner tallene å bli mer usikre. For eksempel viser et scenario at fakultetet må øke inntektene sine med 5% i hvert av årene 2025-2030, for å komme i balanse i 2030. Da holdes kostnadsbildet likt som i 2024, og vi ser bort fra lønns- og prisvekst. I kroner snakker vi da om en inntektsvekst på 70 mill. kroner over seks år. Dette er ikke veldig realistisk, og er at grunnen til at fakultetet også må se på mulighetene til å redusere kostnadene.

Tabell 2 Prognose for overføring av midler fra 2023 til 2024 og fra 2024 til 2025 (tall i 1000 kr, inntekter og overskudd i rødt og kostnader og underskudd i sort)

	2023	2024
Basis	-76 870	-76 141
Åpen ramme	-121 350	-121 126
Lukket ramme	-12 425	-12 939
Sum inntekter GA	-210 645	-210 206
Overføring GA fra året før	18 600	33 000
Kostnader GA	225 045	241 564
Resultat og overføring GA til neste år	33 000	64 358
Overføring øremerkede midler (GP)	-28 000	-23 000
SUM overføring GB	5 000	41 358

Fakultetet har også prognoser som strekker seg lenger frem enn 2024, men da begynner tallene å bli mer usikre. For eksempel viser et scenario at fakultetet må øke inntektene sine med 5% i hvert av årene 2025-2030, for å komme i balanse i 2030. Da holdes kostnadsbildet likt som i 2024, og vi ser bort fra lønns- og prisvekst. I kroner snakker vi da om en inntektsvekst på 70 mill. kroner over seks år. Dette er ikke veldig realistisk, og er at grunnen til at fakultetet også må se på mulighetene til å redusere kostnadene.

e. Konklusjon: Fakultetet må planlegge for balanse og en tryggere økonomi

Gjennomgangen over viser for det første at fakultetet har opparbeidet et betydelig underskudd på drift (grunnbevilgning annuum) som vi må etablere en plan for å bygge ned. For det andre viser gjennomgangen at fakultetet har høyere samlede kostnader enn samlede inntekter. Konklusjonen er derfor at fakultetet må etablere en plan for å holde kostnadene nede og for balanse og trygg økonomi.

Strategiske grep for en langsiktig plan for balanse og trygg økonomi

a. Innledning

I fakultetets økonomi er lønnskostnadene den største utgiftsposten, og utgjør 88% av total-kostnadene på grunnbevilgning annuum i 2023. Denne prosenten inkluderer faste vitenskapelig og teknisk/administrative stillinger, samt bistillinger og vikarer. Det er naturlig å vurdere om denne posten kan utnyttes bedre og eventuelt reduseres. Lønnskostnadene henger sammen med det vi leverer på alle områder, og er med på å generere forskjellige typer inntekter inn til fakultetet. Det er derfor viktig at disse områdene sees i sammenheng. Det vil ikke minst være nødvendig å vurdere om vi har en riktig balanse i studieprogrammene mellom finansieringsgrunnlag, studieplaninnhold, antall studieplasser og størrelsen på vitenskapelige staber.

I stedet for å utvikle en samlet liste over områder for mulig innsparing og reduksjon av kostnader og en annen liste for områder med muligheter for inntjening, belyser vi fakultetets større aktivitetsområder tematisk, dvs. studieprogrammene, forskning, administrasjon, m.m.

b. Forutsetninger i arbeidet med å utvikle langsiktig plan for balanse og trygg økonomi

Når vi nå ønsker å planlegge for en sunn økonomi ved fakultetet for perioden 2023-2027, må vi bygge på flere antakelser og til dels usikre forhold. Viktige forutsetninger i planleggingen framover er:

1. Det er i kommende ordinære budsjettsak i desember 2023 at fakultetet bør vedta både korttids- og langtidsbudsjett. **Fakultetet må benytte perioden juni-november 2023 til å etablere nødvendige faktagrunnlag og oversikter.**
2. Det **foreligger gode faktagrunnlag for dagens bruk av undervisningsressurser**, og det foreligger greie oversikter over enhetenes kostnader og inntekter. Fakultetet har arbeidet systematisk siden vår 2021 med å få dette på plass.
3. Fakultetet må håndtere en strammere økonomisk situasjon **uten å treffe overilte valg**. Universitets- og høyskolesektoren er omfattet av raske økonomiske svingninger som følge av politiske vedtak og føringer, for eksempel knyttet til pensjonskuttene. På samme måte kan også raske forbedringer kunne inntreffe.
4. Lønn utgjør den absolutt største kostnaden for fakultetet, og det er derfor **spesielt viktig å forstå prosessene som styrer lønnskostnadene**.
5. **Viktige styringsparametere for sektoren og fakultetet er uklare og i spill**. Vi er satt i en situasjon der vi må planlegge uten at KD har presisert hva som fremover skal være kriterier og innsatsindikatorer for pengefordeling til institusjonene. For eksempel vet man ikke i dag summene for foreslåtte studiefinansieringskategorier eller belønningmidler for studenter som slutfører gradsgivende studieprogram.
6. Den foreliggende saken har forslag om både konkrete og generelle tiltak, dette selv om **ikke alle økonomiske forhold analyseres ferdig** eller i detalj i saksforelegget. Dette er for å holde momentum i arbeidet med å redusere kostnadene.
7. Fakultetet har utsikter til bedre inntjening, og det er viktig å **ikke vedta innsparinger som forhindrer fremtidig inntjening**. Vi må ikke spare oss til fant.
8. Fakultetet har betydelige øremerkede midler som settes i omløp i løpet av få år. Dette gir fakultetet **en tidsramme på få år til å oppnå en sunn balanse** mellom drift og inntjening.

Studieprogrammene

Utvikle bemanningsplaner for studieprogrammene?

Studieprogrammene ved fakultetet er finansiert med en basisbevilgning og en resultatkomponent. Hvert studieprogram er finansiert med utgangspunkt i et visst antall studenter (studieplasser) som det enten historisk har fulgt et visst antall stillinger med, eller en viss pengesum med (studiefinansieringskategori). Med nåværende finansieringssystem, varierer pengesummen i henhold til hvilken kategori studieprogrammet tilhører; årsstudium, bachelorprogram, masterprogram, profesjonsstudiet i psykologi og ettårig praktisk pedagogisk påbygning (PPU). Det er føringer fra KD og UiB om at studieprogrammenes finansiering benyttes fleksibelt slik at enkelte studieprogram vil driftes rimeligere enn finansieringen tilsier og omvendt, og dette gjelder også innad i studieprogrammene på emnenivå – noen emner er billige i drift, mens andre er kostbare. Helt siden nåværende finansieringssystem ble innført, har fakultetet på varierende måter flyttet studieplasser mellom studieprogram, ikke minst gjennom "Studiekvalitetsprosjektet" i perioden 2014-2018, og også i noen grad valgt å ta opp flere studenter enn finansieringen skulle tilsi.

Det følger belønning til fakultetet for studenter som avlegger studiepoeng og grader, en viktig del av resultatbasert uttelling (som pekt på over i saken). De fleste studieprogram ved

fakultetet har god søkning, og vi slipper stort sett problemet med ledige studieplasser selv om dette ikke gjelder alle. Det enkelte studieprogram ved fakultetet har de siste 25 årene ulik vedtakshistorikk når det gjelder finansiering og studieplasser, og det viser seg å være krevende å få full oversikt over historikkene. Et entydig forhold er imidlertid hvor mange studieplasser vi har i dag har finansiering for etter gjeldende finansieringsmodell i det enkelte studieprogram.

Ett tiltak framover kan være å etablere en oversikt over ressurser til det enkelte studieprogram for å kunne vurdere om dagens ressursfordeling bør justeres, og for å sikre at eventuelle vedtak om innsparinger er informerte og rettferdige. Det foreligger gode datagrunnlag allerede ved at fakultetsadministrasjonen og instituttene fra og med våren 2021 har lagt ned et stort arbeid for å etablere gyldige undervisningsoversikter. Fakultetsstyret vedtok i sak 90/21 at alle institutter skal ta i bruk verktøy for undervisningsplanlegging, hvilket i dag er tilfelle. Fordelingene innad i enhetene og mellom enhetene er imidlertid ennå ikke helt sett i sammenheng.

Mulig tiltak:

- i) I løpet av høsten 2023 blir det utredet om det er tjenlig med en justert bemanningsplan for studieprogrammene.

Kan det være nødvendig å nedskalere studieemnenes innhold og aktiviteter?

Alle studieprogram ved fakultetet har høye faglige ambisjoner, og dette gjenspeiles i læringsutbyttebeskrivelsene og undervisningsaktivitetene som ligger i studieprogrammene og emnene. Muligens har vi studieprogram og studieemner som er for faglig eller pedagogisk ambisiøse gitt den tiden studentene har til rådighet og gitt de vitenskapelige og administrative ressursene som står til rådighet. Et aktuelt tiltak er derfor at alle studieprogram ved fakultetet går gjennom med tanke på å avdekke om emnenes innhold og opplegg er avpasset ressursene som foreligger. Et slikt arbeid må ha nettopp studentenes tid og de faglige ambisjonene som rettesnor.

Det kan synes spesielt viktig å se nærmere på innhold, omfang og organisering av veiledning av studenters ulike obligatoriske oppgaver, blant annet bacheloroppgaver, emneoppgaver, hovedoppgaver og masteroppgaver. Her legges det samlet sett ned et svært stort arbeid som det synes riktig å få oversikt over med tanke på mulige kostnadsreduksjoner.

Ved en eventuell reduksjon i emneinnhold og endring av det pedagogiske opplegget, vil de ansatte kunne få frigitt noe tid til for eksempel å utvikle bedre forskningssøknader om eksterne midler. Dersom det skulle foreligge spesielt god bemanning i et emne eller studieprogram, vil det kunne være et alternativ å arbeide for å øke antallet studieplasser eller ta opp flere studenter.

Det å redusere ressurser i et studieprogram eller emne, vil også kunne oppnås ved at undervisningsressurser flyttes til andre studieprogram, eventuelt ved å ikke erstatte personer som slutter (se lenger nede). Dette er ingen enkel sak fordi vi ønsker å unngå mulige konsekvenser som dårligere læringsmiljø for studentene og rovdrift på de ansatte.

Mulig tiltak:

- i) Hvert institutt går gjennom sine studieprogram og emner med tanke på om innhold og omfang er avpasset det ressursmessige og faglige grunnlaget, inklusive studentenes tid.

Har vi ubrukte studieplasser som eventuelt kan overføres til andre studieprogram?

Et annet tiltak kan være å vurdere i hvilken grad studieplassene er fylt opp? Studieprogram som over lengre tid har mange ledige studieplasser, eventuelt over lengre tid har svak studentfullføring, bør analyseres nærmere. Det vil kunne være aktuelt å bestyrke arbeidet med studentrekruttering og -gjennomføring. Alternativt vil det kunne være aktuelt å overføre noen av ressursene til andre studieprogram, eventuelt vurdere om det er tjenlig faglig og administrativt/økonomisk å slå sammen studieprogram.

Mulig tiltak:

- i) Hvert institutt analyserer trender i sine studieprogram for grad av oppfylte studie-plasser.

Kan vi forbedre studentgjennomstrømningen?

I foreliggende fakultetsstyremøte (15.6.23) behandler fakultetsstyret en sak om «Førsteårsprosjekt: Studiekvalitet og tilhørighet i lavere grads studier og emner». I den saken er målsetningen å styrke studiekvalitet i det første året i lavere grads studier og emner, styrke tilhørighet til studieprogram, fakultet og UiB og alt i alt å øke gjennomstrømningen (jf. også sak i foreliggende fakultetsstyremøte om dimensjonering av opptak sommeren 2023). Dette er positivt for studenter og ansatte, og det kan i tillegg gi mer inntekter til fakultetet. For eksempel vil en økning på 100 studiepoengsenheter i dagens kategori D, gi 4 mill. kroner i året i ekstra i resultatmidler til fakultetet.

Mulig tiltak:

- i) Hvert institutt analyserer sine studieprogram med tanke på studentenes gjennomføring.

Nedskalere og gjøre mer likt kostnader som tas fra undervisningsressursene?

Instituttene varierer mht. kostnader som tas fra undervisningsressursene. Eksempler er flat sum for studentkontakt etc. i undervisningsplanleggingen, frikjøp av personer i tidkrevende verv (som instituttledere og stedfortredere), håndtering av arbeidsmengden til vitenskapelig ansatte over 59 år (f.o.m. det året man fyller 60 år får man 1 ekstra ferieuke; f.o.m. det året man fyller 62 år får man 10 såkalte seniordager), språkopplæring til ansatte som ikke behersker skandinavisk m.m. Siden undervisningsressurser og arbeidsmengde for en stor del er regulert gjennom fakultetet og ikke enheten, synes det riktig å etablere felles retningslinjer for bruk av tid som inngår i undervisningsoversiktene.

Mulig tiltak:

- i) I løpet av høsten 2023 utvikles det retningslinjer for bruk av tid som angår undervisningsoversiktene.

Kan kostnader ved praksis reduseres?

Praksisutplassering inngår som et vesentlig element i flere av studieprogrammene ved fakultetet – profesjonsstudiet i psykologi, PPU, BA/MA i spesialpedagogikk, MA i barnevernsarbeid og MA i logopedi. Kostnadene har årlig et omfang på ca. 4 mill. kroner samlet ved fakultetet. Vi bør vurdere om det er mulig å redusere disse kostnadene. Dette kan for eksempel

kunne skje gjennom forhandlinger med mottakende steder (kommuner, m.m.), gjennom mindre omfang av praksis i studieprogrammene, eller gjennom annerledes organisering.

Mulig tiltak:

- i) Fakultetet kan i løpet av høsten 2023 utrede om det er mulig å redusere praksiskostnadene.

Revurdere sensurordningene

Sensur inngår i alle studieprogram. Enkelte emner og studieprogram er underlagt nasjonale retningslinjer også for vurdering, og der har vi lite spillerom. Studieprogrammene og enhetene har likevel stort sett mye autonomi når det gjelder det enkelte emnets vurderingsordning – om det er skoleeksamen eller ikke, mappevurderinger eller ikke; om det er bokstavkarakterer eller ikke, om det stått/ikke-bestått eller ikke m.m. Årlig utgjør sensurutgifter til eksterne sensorer samlet ved fakultetet ca. 5-7 mill. kroner, i tillegg til arbeidstiden for de vitenskapelig ansatte som går med til dette.

Mulig tiltak:

- i) Fakultetet kan utrede om det er mulig å redusere kostnadene ved sensur.

Øke EVU-aktiviteten

Fem av våre syv enheter tilbyr i dag EVU-emner. Vi kan vurdere å påta oss utgifter til inntekts ervervelse, dvs. vurdere å ansette egne folk for å administrere og gjennomføre EVU-emner, der inntektene finansierer stillingene. På lengre sikt kan dette utvide både det utdanningsmessige og forskningsmessige nedslagsfeltet både som felt, og ved at personer i arbeid har vesentlige erfaringer som det er nyttig i både undervisning og forskning ved fakultetet. Forutsetninger for en slik mulig prosess er blant annet: 1) Tilbudene må settes i sammenheng med samfunnsoppdrag som mulighet for alle i hele landet til å ta gradsgivende utdanning; 2) Tilbudene bør vurderes med tanke på forskningsmuligheter (forske om praksis; forske med folk i praksis).

Mulig tiltak:

- i) Alle enhetene ved fakultetet gir i løpet av høst 2023 en samlet oversikt over nåværende, sannsynlig og potensielt mulige EVU-tilbud.

Forskningssiden

Bruke mindre midler på forskerskolene og forskerutdanningen?

Fakultetets fire forskerskoler; The Western Norway Graduate School of Educational Research II (WNGER II), The Graduate School of Clinical and Developmental Psychology (CDP), International Graduate School in Interdisciplinary Neuroscience (IGSIN) og Graduate School of Human Interaction and Growth (GHIG) har i dag hver ca. 20% til administrativ hjelp, 20% vitenskapelig midlertidig stilling som leder av forskerskolen (som gis av instituttet vedkommende har arbeid ved), samt 20% ekstern vitenskapelig stilling (som en periode var avviklet for så å bli reetablert igjen i 2021). Forskerskolene har stor nytte av både de vitenskapelig og administrative ressursene. Samtidig er det nødvendig å vurdere kostnadsreduksjon ved fakultetet også her. Det vil være mulig å spare ressurser ved å redusere eksterne vitenskapelig

ansatte. En reduksjon i eksternt vitenskapelig ansatte vil også bety mindre utgifter til reise og opphold for disse.

Mulig tiltak:

- i) Forskerskolene erstatter ikke eller forlenger ikke eksternt ansatt i 20% vitenskapelig stilling når nåværende avtaler løper ut.

Øke tilslag på eksterne forskningsprosjektsøknader

Dette arbeides det med kontinuerlig i alle institutt og våre to sentre. Spørsmålet er om det er mulig med grep som kan øke tilslagsprosenten. FFU behandlet på sitt møte 7.6.23 «Mobilitisering for økt eksternt finansiering av forskning og innovasjon». Saken omhandlet valgmuligheter til å utvikle forskningsprosjekter gjennom eksternfinansierte programmer, samt hvor disse hører hjemme i finansieringslandskapet.

Per dags dato gir hver doktorgrad uttelling i åpen ramme ca. 350 000 kroner til fakultetet. Denne belønningen er foreslått beholdt i nytt finansieringssystem som er under debatt nå i 2023. Dersom vi øker antallet doktorkandidater, øker inntektene til fakultetet. Det er særlig eksternfinansierte ph.d.-kandidater som utgjør et potensiale, dvs. fra kilder som NFR og Hori-sonnt Europa.

Ansette færre rekrutteringsstillinger i en avgrenset tidsperiode for å redusere fakultets underskudd?

Fakultetets måltall for rekrutteringsstillinger i 2023 er 47,25 årsverk, og disse årsverkene er en viktig forsknings- og forskerrekrutteringsressurs for instituttene, men også i undervisningen. Disse ressursene blir gitt til fakultetet med en øremerking fra UiB sentralt, som betyr at vi kun får inntekter dersom vi ansetter rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer). I statsbudsjettet for 2023, tas denne øremerkingen fra KD bort, men UiB har foreløpig valgt å beholde den innad på universitetet. Dette betyr at hvis for eksempel UiB også tar bort øremerkingen i sitt budsjett for 2024, og legger disse midlene i fakultetets basistildeling, så vil vi i en tidsavgrenset periode kunne benytte deler av disse midlene til å redusere underskuddet vi har opparbeidet. Det er likevel flere forhold som tilsier at dette neppe er aktuelt. For det første er det ikke sikkert at fakultetet vurderer det som tjenlig å ansette færre i rekrutteringsstillinger, selv for en kortere, tidsavgrenset periode. For det andre er det lite som i dag tyder på at UiB-ledelsen kommer til å ta bort den interne øremerkingen. I tillegg vil dette også føre til lavere resultatinntekter, slik at det er et regnestykke totalt. Samtidig er dette en opsjon som vi ikke må se helt bort i fra.

Organisering av det administrative arbeidet

Fakultetet har administrative staber lokalt og sentralt ved fakultetet som utfører et omfattende og nødvendig administrativt arbeid. I en periode med behov for lavere kostnader, bør vi vurdere om det er aktuelt å spare midler over tid ved avganger enten det gjelder fakultetsadministrasjonen, studieseksjonen, forskningsseksjonen eller ved instituttene. Spørsmålet må også ses i sammenheng med arbeidsdelingene mellom administrative og vitenskapelig ansatte når det gjelder undervisning og forskning. Vi bør vurdere om administrative arbeidsoppgaver kan organiseres bedre enn i dag for eksempel ved at naboinstitutter bruker felles administrative ressurser til disputaser m.m., eventuelt om det er arbeidsoppgaver som kan tenkes å utgå.

Mulige tiltak:

- i) I løpet av høsten 2023 gjøres en gjennomgang av om naboinstitutter enkelt kan dele på administrative ressurser.
- ii) I løpet av høsten 2023 gjøres en gjennomgang av om det er administrative arbeidsoppgaver som kan tas bort.

Utrede sammenslåing av enheter

Fakultetet har i dag fem institutter – alfabetisk Institutt for biologisk og medisinsk psykologi (IBMP), Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL), Institutt for klinisk psykologi (IKP), Institutt for pedagogikk (IPED) og Institutt for samfunnspsykologi (ISP). Fagmiljøene som inngår i disse har stort sett vært stabil over de over 40 årene fakultetet har eksistert bortsett fra en stadig vekst og tilfang av nye fagfelt. De fleste fagmiljøene som i dag omfattes av IBMP, IKP og ISP har eksistert siden fakultetet ble etablert med profesjonsstudiet i psykologi. Siden har pedagogikkdisiplinen kommet til og hatt en vekst med universitetspedagogikk og spesialpedagogikk. Fagmiljøene ved HEMIL har vært stabilt ved fakultetet siden tidlig 1990-tall, og har også hatt vekst i disipliner, særlig innen barnevern. De fem instituttene og deres fagmiljøer har imidlertid vært *organisert* på varierende måter i fakultetets historie. For eksempel har pedagogikkmiljøene og HEMIL vært organisert sammen i et institutt og i perioden august 2007-januar 2010 var fakultet instituttløst.

Fakultetet bruker i dag en del ressurser på å opprettholde en organisering med fem institutter. Med sentrene har vi ved fakultetet 7 enhetsleder og tilsvarende administrasjonssjefer. Instituttlederne har avtalefestede lønnsbetingelser og ekstra forskningsterminordning, og samtidig skal deres undervisning erstattes med ulike vikarordninger. Til sammen utgjør dette millionkostnader i året.

Vi bør spørre oss om vi kan redusere kostnadene til både vitenskapelig og administrativt ansatte i instituttledelsene ved å slå sammen institutter og ev. enheter (spare 3 stillinger).

Den nylig vedtatte strategiplanen for fakultetet åpner for en drøfting av hva som kan være tjenlig antall enheter. Naturlig nok er det andre argumenter enn økonomi som må være styrende for en slik prosess, men det er ikke til å komme forbi at vi har en kostbar organisering. I spørsmålet om hva som er tjenlige enheter, bør vi se på mulige faglige gevinster for forskning, studieprogrammene og EVU, og vi bør se på mulige økonomiske gevinster. En mulig prosess kan være å utrede mulighetene i løpet av 2023, avholde høringsrunder høst 2023 og vår 2024, og fatte et eventuelt vedtak i mai-juni 2024 med tanke på iverksettelse fra 1.1.2025.

Mulig tiltak:

- i) Fakultetsstyret kan nedsette en komité som vurderer modeller for færre institutter ved fakultetet, med ferdigstilling av rapport i løpet av høsten 2023 før videre høringsprosess.

De to etablerte sentrene Senter for krisepsykologi (SfK) og Senter for læringsanalyse (SLATE) har i tråd med definisjonen på hva sentre skal være, blitt lagt til fakultetet som egne enheter og med egen økonomi.

Redusere lønnskostnadene

Som pekt på tidligere i saken, utgjør lønnskostnader en stor andel av fakultetets samlede økonomi (88% i 2023). Flere av områdene som er belyst tidligere i saken, har innsparing i lønnskostnader som ingrediens. Dette gjelder for eksempel spørsmålet om sammenslåing av enheter der det kan ligge muligheter for færre lønnskostnader ved at det blir færre personer i lederstillinger. Utover områdene som er gjennomgått over, vil vi peke på muligheten av å redusere kostnader ved å ikke erstatte alle som slutter, og ved å bruke andre insentiver enn varig lønnsøkning for personer med krevende verv eller som blir gitt spesielle statuser.

Erstatning av ansatte ved naturlig avgang?

Alle vitenskapelige og administrative stillinger er i sin tid vel begrunnet. Fakultetet har i mange år hatt en ordning der det *ikke* skal være automatikk i at stillinger erstattes når en person slutter – når en ansatt slutter, skal det heller vurderes hvor ved fakultetet behovet er størst. Men erfaringen er at denne ordningen er vanskelig å følge opp konsistent. Når fakultetet nå må planlegge for lavere kostnader, vil mange trolig uansett måtte justere noe i sin hverdag, enten det gjelder undervisning, forskning eller administrasjon. Det at personer går av med alderspensjon eller slutter ved fakultetet av andre grunner, er derfor en anledning til å vurdere om vedkommendes arbeidsoppgaver kan *fordeles* i enheten, *omorganiseres* eller *reduseres*. I tabell 3 fremskrives naturlig avgang for aldersgrense de neste 7 årene, og hvilke summer som ville vært spart dersom disse personene ikke ble erstattet.

Tabell 3. Framskrivning av naturlig avgang blant fast ansatte frem til 2030 (beløp i 1000 kr) og potensiale for innsparing for fast ansatte (målt i 2023-kroner)

År	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Beløp i 1000 kr	4 857	6 734	8 540	11 227	16 620	18 819	20 098

Et annet virkemiddel kan være å justere prosessen med å avklare hvilke stillinger som skal lyses ut. I dag får fakultetsstyret ønske om og forslag til utlysning på bordet etter at en enhet har vært i dialog med fakultetsledelsen. Et alternativ for å sikre likebehandling og forutsigbarhet, er om fakultetsstyret i sine budsjettvedtak peker på konkrete stillinger slik at enhetens forhandlinger i større grad inngår i fakultetets budsjettprosess.

Mulige tiltak:

- i) Alle stillinger med naturlig avgang vurderes nøye med tanke på om den skal utlyses på nytt.
- ii) Konkrete stillinger inngår i fakultetsstyrets ordinære budsjettprosess slik at forhandlinger i mindre grad skjer mellom institutt og fakultetsledelse.

Justere belønninger for å inneha krevende verv, spesielle statuser o.l.?

Det er viktig for fakultetet med motiverte og kompetente ledere. En form for ekstra belønning for ledere i den vitenskapelige linjen er *lønn*, en annen er muligheten til å ikke miste momentum i sin forskning ved å gi tid til forskning underveis og ekstra forskningstermin etter perioden. Gjennom flere år har fakultetet på linje med andre fakultet utviklet en praksis med varig lønnsøkning for de som blir valgt som instituttledere eller inn i dekanatet. Lønnsnivået når leder inntreffer i verv, er i stor grad avtalefestet, og når perioden er over og man går tilbake til tidligere stilling, skal lønns plasseringen vurderes blant annet for å sikre lønnsutvikling som har

vært i opprinnelig stilling når man har vært i lederverv. Praksis har i stor grad vært at man i slik forhandling får beholde sin lederlønn. Dette er dyrt for fakultetet. For eksempel kan en instituttleder som beholder lønnen i 10 år etter at instituttlederperioden er over, bety en ekstrakostnad for fakultetet på opp til 4,5 mill. kroner over de 10 årene. Fakultetet har de siste årene skiftet ut 8 slike stillinger hvert fjerde år. I kommende år der fakultetet må redusere kostnadene, synes det derfor aktuelt å vurdere alternative insentiver enn varig lønnsøkning. Dette er også noe som kan løftes til UiB-nivå når det gjelder praktisering av særavtalen som gjelder i forhandlinger om lønn ved gjeninntredelse. Punktet henger også nært sammen med de vurderingene fakultetet gjør når det gjelder hvordan vi skal være organisert fremover.

Fakultetet har i mange år praktisert at ledere i den vitenskapelige linjer, bruker noe tid på egen forskning uten at dette har vært tallfestet. Dette synes adekvat og produktivt fordi det motiverer, det sikrer at den ansatte deltar i sitt forskningsfelt, og det sikrer den ansatte faglig legitimitet.

Når det gjelder forskningstermin, sier UiBs "Retningslinjer for tildeling av forskningstermin og særlig tidsordning for FoU-tiltak" at man opptjener ett års forskningstermin ved fullført periode, og at man kan tildeles opp til 2 års forskningstermin for flere sammenhengende perioder. Retningslinjene sier ikke om man kan ta med seg "oppsparte semestre" før man går inn i vervet, og fakultetet har hatt en noe varierende praksis, her. Forskningstermin inngår i instituttens ordinære planlegging og arbeidsdeling, og det gis ikke ekstra midler til enhetene for forskningstermin utover det som ligger i basisbevilgning til instituttene. Undervisningserstatning for dem som er i forskningstermin, skal derfor dekkes av enheten og fagmiljøet selv. Det synes aktuelt for fakultetet å se nærmere på hva som er optimale regler i spørsmål om ekstra forskningstermin nå i en periode der fakultetets kostnader må reduseres. For ordens skyld, eventuelle endringer kan ikke ha tilbakevirkende kraft.

UiB har valgt å gi varig lønnsøkning til kolleger som gis status som fremragende underviser. Fakultetet ønsker så mange kolleger som mulig med denne statusen, og det kan være aktuelt å etablere egne utviklingsprosesser rundt dette. Varig lønnsøkning er over lang tid kostbart for fakultetet, ikke minst dersom mange oppnår denne statusen. Pr. i dag er slik lønnsøkning forankret i UiB sin særavtale for de som oppnår status som fremragende underviser. Hele ordningen skal evalueres, og det synes fornuftig å vurdere om fakultetet skal spille inn muligheten for å endre incentivordningen fra varig lønnsøkning til for eksempel prispenger, forskningsmidler eller annet.

Mulige tiltak:

- iii) Vitenskapelig ansatte som velges inn som instituttledere eller til dekanat, blir kompensert med en avtalefestet ekstralønn så lenge man innehar posisjonen, og får sin lønn justert for normal lønnsutvikling når man går ut av posisjonen. Dette med virkning for nye verv fra og med 1.1.2023, og uten tilbakevirkende kraft for dem som har avtaler før dette.
- iv) Fakultetet viderefører ordningen med at ansatte i lederstillinger i den vitenskapelige linjen bruker noe tid til egen forskning.
- v) I løpet av høsten 2023 bes fakultetsadministrasjonen om å utrede ordningen med forskningstermin for vitenskapelig ansatte i lederstillinger med sikte på klare regler fra og med 1.1.24.
- vi) Fakultetet spiller inn til UiB sentralt muligheten av at man fra 1.1.24 endrer insentivordningen for personer som gis status som fremragende underviser.

Driftsutgifter

Med driftsutgifter mener vi her kostnader som for eksempel husleie, fellesarrangementer, nødvendig reise- og møtevirksomhet for instituttene og fakultetet, lønn til medlemmer i bedømmelseskomiteer, og reiser for 20%-ansatte. Av disse synes det mest aktuelt å peke på husleie og reiseutgifter for 20%-ansatte.

Kan det være aktuelt å si fra oss arealer som vi ikke bruker?

Husleie er blitt en økende og ikke ubetydelig utgiftspost for fakultetet, og de utgjør nå 16% av totalkostnadene. Fakultetet betaler 36,3 mill. kroner i internhusleie i 2023, og dette gjelder seks av fakultetets syv enheter. SfK leier lokaler av Helse Bergen og betaler sin egen husleie. Fakultetets husleiekostnader omfatter alle lokaler vi benytter, dvs. fellesarealer (møterom, Dialogen, trappeganger, toaletter), kontorene og studentarbeidsplassene, og vi betaler også husleie for undervisningsrom. I de fleste bygg og etasjer brukes våre lokaler effektivt. I overgangsperioder vil det kunne stå ubrukte lokaler, og vi bør blant annet vurdere hvordan vi benytter 8.etasje i Bygg for biologiske basalfag (BB-bygget).

Et annet moment er at cellekontorer ofte står tomme fordi ansatte enten arbeider hjemmefra, underviser eller er på reiser. Det ville vært interessant å utrede om det ville være mulig å organisere bruken av cellekontorene på måter som var både faglig produktive og økonomisk lønnsomme, men dette er et så inngripende og stort spørsmål, at det neppe er fornuftig å håndtere dette sakskomplekset her og nå.

Mulig tiltak:

- i) I løpet høsten 2023 gjøres en gjennomgang av fakultetets arealbruk – om den er tjenlig, effektiv og produktiv, og om det kan være aktuelt å si fra oss lokaler.

Kan vi redusere reisekostnader for midlertidig ansatte og eksterne komiteemedlemmer?

Fakultetet har tradisjon for å være romslige når det gjelder å finne medlemmer i bedømmelseskomiteer for stillinger og Ph.d.-avhandlinger, og når det gjelder å ansette i midlertidige 20%-stillinger. Det er ikke uvanlig at disse holder til på et annet kontinent, og kostnadene ved deres reiser og opphold er vesentlige høyere enn for komiteemedlemmer fra Europa. Det vil i de aller fleste tilfellene være like tjenlig med komiteemedlemmer fra nordiske og europeiske land, og vi anbefaler at fakultetet planlegger for dette.

Mulig tiltak:

- i) Instituttene kan fra og med juli 2023 vurdere reise- og oppholdsutgiftene for alle påkommende avtaler om medlemmer i bedømmelseskomiteer og midlertidig 20%-ansatte.

Fakultetsledelsens kommentarer

Fakultetet har spesielt i 2022 fått uventede og varige kutt som griper inn i den samlede aktiviteten. Dette gjør at vi må bruke mindre penger, samtidig som vi har fokus på å få inn mer midler enn før, gjennom blant at flere studenter gjennomfører studieløpet sitt og gjennom mer tilslag på forskningsprosjekter. Heldigvis har vi studieprogram med gode søkertall, noe som vil kunne gjøre den økonomiske situasjonen mer predikerbar på inntektssiden når vi vet mer om den nye resultatmodellen. Fakultetet har i 2023 et stramt kostnadsbudsjett som vi

ser er utfordrende å følge opp, derfor er det viktig at det også gjøres analyser knyttet til inntektssiden fremover. Vi ser situasjonen som en anledning til å gripe fatt i forhold som det uansett ligger i kortene at vi som fakultet må se nøyere på, jf. strategiplanen som ble vedtatt i mai 2023. Dette er spørsmål som: Hva er faglig optimalt undervisningsinnhold og vurderingsomfang i våre studieemner? Hvordan øke studentgjennomstrømningen? Hva er tjenlig instituttstruktur?

Fakultetsledelsen har hele vår 2023 vært i dialog med universitetsledelsen om fakultetets økonomiske situasjon, og den foreliggende saken med en overordnet analyse av fakultetets økonomi, imøtekommer deres råd om at vi bør utvikle planer for en trygg økonomi framover.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret takker for økonomianalysen og drøfting av mulige strategiske grep for en langsiktig plan for balanse og trygg økonomi. Fakultetsstyret stiller seg bak de foreslåtte tiltakene. Fakultetsstyret ber om å få seg forelagt saker med mandat, sammensetninger av komiteer og tidshorisont for de prosessene der dette er tjenlig.

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

02.06.2023/Solfrid Sture/Ove Chr. Borge/Norman Anderssen

Vedlegg: Oversikt over forkortelser brukt i dokumentet

Vedlegg:

Oversikt over forkortelser brukt i dokumentet

- GA - grunnbevilgning annuum (består av basisinntekt og resultatmidler på åpen og lukket ramme)
- GP – grunnbevilgning prosjekt
- GB – grunnbevilgning
- KD – Kunnskapsdepartementet
- RNB – revidert nasjonalbudsjett
- RBO – resultatbasert omfordeling
- SfK – Senter for krisepsykologi