

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret	21/19	13.05.2019

Økonomimodell for MH-fakultetet

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner at fakultetets viderefordelingsmodell justeres for å redusere skjevhetene i avsetninger mellom dekan (nivå 2) og institutt (nivå 3), og mellom institutter. Dekan gis mandat til å jobbe videre med modell for fordeling av bevilgning som vedtas i Fakultetsstyret og som implementeres i 2021.

Oppsummering

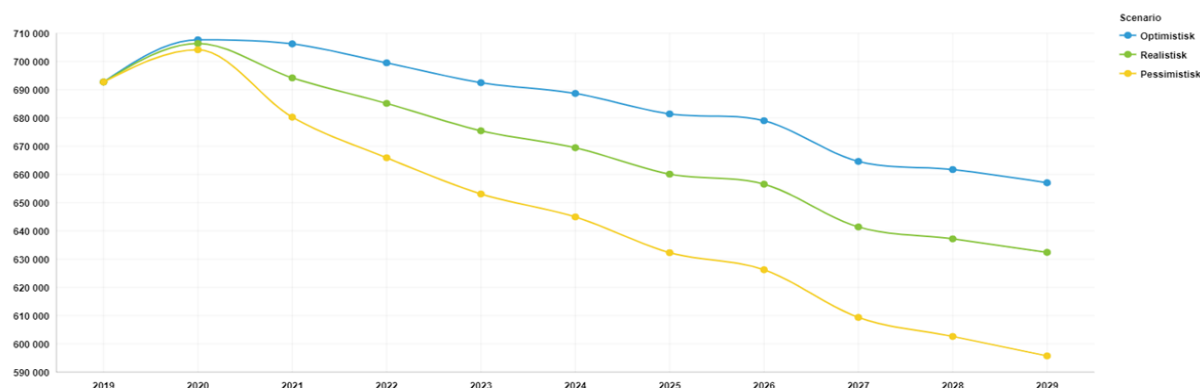
Det foreslås at ny økonomimodell fases inn over tid for å sikre at vi har nok kapasitet til å ta imot endringene og samtidig har tid til å bidra i prosjekter som er iverksatt fra nivå 1.

Det første og viktigste er å flytte fastlønnskostnadene nærmere der aktiviteten er. Det kommer mest sannsynlig til å oppleves som mer arbeidskrevende for instituttene. Samtidig vil nivå 3 få større ansvar for totaløkonomien som kommer til å oppleves som positivt. Det vil også skape større handlingsrom.

Neste steg henger sammen med flytting av fastlønn og handler om fordeling av bevilgning til fastlønn. Her kommer det til å bli innstramminger i bevilgning for å få økonomi til å balansere. Siste del av ny økonomimodell er å lage ny viderefordelingsmodell, alternativt endre på eksisterende modell. Det foreslås at den implementeres for budsjettåret 2021.

Bakgrunn:

Fakultetets bevilgning fordelt gjennom RFM



Med utgangspunkt i grafen over som viser utviklingen i bevilgningen på ramme drift (RD) de neste 10 årene kan MH forvente å få mindre bevilgning fra 2021. Trenden er ikke unik for MH og det er flere fakulteter har lignende utvikling. Hovedforklaringen til denne nedgangen er avbyråkratiserings- og effektiviseringskravet (ABE-kuttet) som NTNU har og som fordeles ut andelsvis til fakultetene. For MH utgjør dette kuttet er en reduksjon i bevilgning på 5-6 mill. i året. Utover dette ligger et styrevedtak på NTNU at rektors handlingsrom skal økes fra 13,5% til 15% fra 2017 over en fireårsperiode. Økningen i handlingsrommet vil ikke ha effekt på ramme drift bevilgning men kommer til å påvirke fremtidig strategi og omstillings bevilgning (SO) til fakultetet.

Det er disse bevilgningsinntektene som er utgangspunktet for hva som viderefordeler i fakultetets viderefordelingsmodell (VFM). Fakultetet har i dag en budsjettmodell som viderefordeler bevilgningen i tre deler. Det er fakultetets fellestjenester (inkl. strategisk handlingsrom og særfinansiering), fastlønnskostnader fordelt pr. institutt og driftsrammene til instituttene. Av disse tre er bevilgning av fastlønnskostnader i VFM den største andelen av bevilgningen på ramme drift (RD). Fordelingsmodellen er laget slik at fastlønnskostnadene er fullfinansiert gjennom bevilgningsmodellen. Det er en av hovedårsakene til budsjettavvik og store skjevheter i avsetningene mellom fakultet og institutt. I regnskapet for 2018 hadde fakultetet et underskudd på 14,9 mill. mens fakultetsnivået hadde et underskudd på 31,9 mill. Underskuddet kan til stor del kan forklares med budsjettavvik på fastlønn. Pr. mars i år ser vi samme trend med budsjettavviket på fastlønn på 7,8 mill. Som nevnt i sak 20/19 om fastlønn vil gjennomgangen av fastlønnskostnaden bremse denne utviklingen noe grunnet rydding av feilførte lønnskostnader. Det vurderes også fortløpende om det skal settes inn andre tiltak for å redusere utviklingen budsjettavviket.

Videre i saken beskrives utfordringene med at VFM modellen fordeler for mye bevilgning og hvordan det kan justeres i nåværende modell. En slik endring vil redusere skjevhetene i mellom fakultet og institutt. Detaljene i dagens VFM modell blir ikke beskrevet i denne saken og det henvises til styresak 32/17 som har en grundig forklaring av modellen.

Med denne bakgrunnen er det nødvendig å gjøre endringer i viderefordelingsmodellen for å redusere skjevheten i fordeling av bevilgning til neste års budsjett.

Fordeling av bevilgning

Enheter	VFM 2018	VFM 2019	Budsjett 2019
MH fellestjenester	154 544	147 203	134 405
Fastlønn	452 795	460 527	473 325
Driftsrammer instituttene	80 808	84 991	84 991
Total bevilgning	688 146	692 721	692 721

VFM modellen er laget slik at fakultetet tar risikoen dersom det viderefordes mer bevilgning enn fakultetet mottar i rammefordelingsmodellen (RFM). Når fastlønnskostnadene øker slik de har gjort de siste årene blir avviket mellom hva fakultetet får i RFM og hva som viderefordes i VFM så stort at det er nødvendig å gjøre tiltak for å fordele mindre av bevilgningen til instituttene. Viderefordeling av bevilgning er fordelt i:

- MH fellestjenester
- Fastlønnskostnader på instituttene
- Driftsrammene til instituttene

Som nevnt innledningsvis og som vises i tabellen over, er finansieringen av fastlønn den største bevilgningsdelen i VFM. Utviklingen i disse lønnskostnadene har vært mye større enn pris- og lønnsvekst og det medfører at modellen fordele mer bevilgning til fastlønn og det på bekostning av bevilgningen som fakultetet trenger til å finansiere fellestjenestene. Konsekvensen av dette blir underfinansiert fakultetsnivå.

Utfordringen med dagens modell er utviklingen i fastlønnskostnadene til instituttene og at budsjettavvik på fastlønn ikke har noen økonomisk konsekvens for instituttene. En annen utfordring med modellen er at budsjettet på fastlønn har vært håndtert på fakultetsnivå. Mangelfulle bemanningsoversiktene i personalsystemet og vakante stillinger som det ikke har vært oversikter på, har vært medvirkende årsaker til budsjettavvik på fastlønnskostnadene. Konsekvensen av dette ble stort underskudd på fastlønn i 2018 (27 mill.) og trenden ser ut til å vedvare i 2019 (budsjettavvik på 7,8 mill. pr mars).

Kartlegging av ny VFM modell

Vi har sett på muligheten og hvilke konsekvenser det vil medføre å innføre ny VFM modell. Utgangspunktet var å se på muligheten for å ha en VFM modell som er mest mulig lik rammefordelingsmodellen til NTNU. Bakgrunnen for det var at en viderefordelingsmodell som er mest mulig lik modellen som fakultetet får finansiering fra nivå 1 på NTNU, ville redusere skjevhetene mellom nivå 2 og nivå 3. Det er også flere andre fakultet som har denne tilnærmingen i sine VFM modeller.

Det ble laget to modellforslag som ble diskutert i instituttleder møte. I begge modellene var det ikke gjort noen tilpasninger fordi vi ønsket en prinsippdiskusjon rundt modellene. Modellene uten tilpasninger er ikke bærekraftige fordi det er store ulikheter mellom instituttene. Det resulterer i stor skjevhet i fordeling av bevilgning. Det er tidskrevende å lage tilpasninger i modellen som ivaretar alle. Før det legges frem forslag om ny fordelingsmodell bør det gjøres en grundig gjennomgang av tilpasningene og prinsippene i ny modell. Utfra denne første runden av kartlegging er det mest hensiktsmessig å beholde nåværende VFM modell og heller se hvordan den kan justeres for å få bedre fordeling av bevilgningen.

Flytting av fastlønnskostnader i viderefordelingsmodellen

Fastlønnskostnader ekskl. KF	Bevilgning fastlønn 2019	Lønnsbudsjett 2019
MH felles	-134 406	77 235
IKOM	-83 825	83 825
ISM	-113 446	113 446
ISB	-48 123	48 123
INB	-73 866	73 866
IPH	-26 976	26 976
KIN	-12 478	12 478
IHG	-61 247	61 247
IHÅ	-37 481	37 481
Sum lønnskostnader	-591 848	534 677

Å flytte fastlønnskostnadene fra fakultet til institutt foreslås i sak 20/19 og som tabellen over viser, er disse kostnadene fullfinansiert i VFM. For MH felles vises hele bevilgningen og den er større enn lønnskostnadene siden den også inneholder finansiering av drift. I VFM modellen er det ikke behov for å gjøre modelltekniske endringer i forbindelse med at fastlønnskostnadene flyttes. Det som må justeres er størrelsen på beløpene som viderefordes til instituttene. Summen av viderefordeling må ikke overstige bevilgningen fakultetet får i RFM.

Balansere bevilgning mellom fakultet og institutt

Enhet	Avsetninger 01.01.2019 i mill.	Budsjettert avsetninger 31.12.2019 i mill.
MH felles	37 464	53 952
IKOM	-21 798	-22 414
ISM	-38 290	-32 790
ISB	-8 611	-11 426
INB	-10 060	-9 869
IPH	-2 491	-2 503
KIN	-10 428	-12 452
IHG	-6 436	-4 992
IHÅ	-620	44
Sum avsetninger	-61 271	-42 450

For å unngå at skjevhetene i avsetninger øker er det nødvendig å gjøre innstramminger i hvordan nåværende VFM modell fordeler bevilgning. Målet må være å ha en balansert fordeling av avsetninger mellom fakultet og institutt. En korrigering av fordeling av bevilgning bør gjøres med virkning fra neste års budsjett. Som strakstiltak innværende år, bør bevilgning for eventuelle budsjettavvik på fastlønn i 2019 holdes tilbake på fakultetsnivå. Fordeling av budsjettavviket på fastlønnskostnader i 2018 bør også vurderes viderefordelt etter budsjettavvik. Tabellen over viser at fakultetets fellestjenester øker underskuddet sitt med 16,4 mill. i 2019 hvis budsjettet overholdes. Årsaken skyldes at det viderefordes for mye bevilgning til fastlønn og driftsrammene til instituttene. En reduksjon i bevilgningen som finansierer fastlønn og driftsrammene til instituttene kan være et alternativ. Ettersom utviklingen i fastlønnskostnadene er hovedårsaken til situasjonen fakultetet står i, anbefales det at reduksjonen i første omgang gjøres i bevilgningen til fastlønnskostnadene.

Fordeling av denne reduksjonen må det jobbes videre med. Det finnes flere mulighet å gjøre dette på men det er behov for å ha klar bemanningsoversikten før innstramningen fordeles. Derfor foreslås det at fordeling av bevilgning til fastlønn gjøres når bemanningsoversikten er ferdig. Finansieringsrammene til fastlønn presenteres og godkjennes i neste fakultetsstyremøte.

Konsekvenser

Situasjonen er at fakultetet har for høye kostnader i forhold til bevilgning og det må gjøres noen grep for å få økonomien til fakultetet bærekraftig over tid. Fastlønnskostnadene øker for mye i forhold til pris og lønnsvekst og tiltak bør iverksettes for å bremse utviklingen som har vært de siste årene. Ved å redusere bevilgningen til fastlønn vil instituttene måtte redusere kostnadene. En konsekvens av å gi redusert bevilgning til fastlønnskostnadene er at instituttene vil måtte bruke deler av avsetningene til å kompensere for redusert bevilgning dersom de ikke klarer å redusere i samme takt som bevilgningen reduseres. Ved å fordele mindre bevilgning til instituttene vil underskuddet til fakultetsnivået reduseres. På den måten reduserer vi skjevhetene som har oppstått mellom fakultet og institutt. Å bruke avsetninger for å dekke underfinansierte fastlønnskostnader er ikke en løsning som er holdbar over tid siden deler av avsetningene til instituttene er forpliktelser og øremerkede bevilgninger til forskning og utdanningsaktivitet. Det er heller ikke ønskelig at alle avsetninger skal brukes opp. Avsetningene vil også forsvinne fort dersom dagens bemanning og bruk av vikarer og midlertidige stillinger opprettholdes.

Dekanens strategiske handlingsrom

I 2018 ble mesteparten av handlingsrommet brukt til å finansiere budsjettavviket på fastlønn. I budsjettet for 2019 var det ikke mulig å få inn handlingsrom til Dekan. Det må være et mål at VFM modellen skal sikre at det finnes handlingsrom for Dekan til å sette i gang strategiske tiltak, finansiere handlingsplaner, delfinansiere sentrale og lokale utstyrsinvesteringer. I nåværende VFM modell er målet at Dekan skal ha 20 mill. som strategisk handlingsrom og det bør være et minimum når vi nå må stramme inn fordelingen av bevilgning til instituttene. Til neste år må fakultetene i større grad finansiere utstyrsinvesteringer selv. Det er innstramminger i Rektors AVIT-utlysning (avansert vitenskapelig utstyr) til neste år og det øker behovet for å ha mulighet til å finansiere utstyret selv.

Forslag til videre fremdriftsplan

Å lage ny økonomimodell er krevende og det kommer til å kreve mye ressurser å få på plass en modell som ivaretar dekannivået og institutt. Det er behov for å gjøre flere tiltak og det vil være mest fornuftig å gjøre disse endringene stegvis. Det viktigste er å få kontroll på fastlønnskostnadene og første steg er å flytte ut fastlønnskostnadene til institutt. Neste steg er å balansere fordelingen av bevilgning mellom dekannivået og institutt. Det er viktig for å ivareta finansieringen av fellestjenestene. Siste steget er å vurdere om dagens fordelingsmodell bør endres eller om det skal lages en ny modell som mest mulig lik modellen som rektor bruker til å fordele bevilgning til fakultetene.

Det er viktig at vi har nok kapasitet og ressurser til å innføre endringen og dette kommer i tillegg til andre pågående «økonomiprosjekter» som er iverksatt fra nivå 1. Med den bakgrunnen foreslår vi følgende fremdriftsplan videre:

- Juni 2019: Komplette bemanningslister er klar. De listene er grunnlaget for å beregne fastlønnskostnadene i 2020. Med stor sannsynlighet er det nødvendig å gjøre innstramming i bevilgning til fastlønnskostnadene. Bemanningsoversiktene er ment for å få oversikt på kostnadene på fastlønn og ikke som grunnlag for bevilgning.

- September 2019: Bevilgingsrammene for fastlønn er klar. Det fordeles etter prinsipper som godkjennes av fakultetsstyret.
- 2021: Det jobbes videre med å lage ny VFM modell/revidere nåværende.