# NOTAT

# Intern fordelingsmodell ­ diskusjonsnotat

Til instituttrådsmøtet 16.5.2018

Fra Nina

I Helsams årsplan for 2018-20 er det tatt inn tiltak om å revidere intern fordelingsmodell og utvikle en bemanningsplan for vitenskapelige stillinger som en omstilling til varig redusert basisfinansiering. Vi har i møter med avdelingsledergruppa diskutert fordelingsmodellen (se [dagsorden med sakspapirer](https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/med/helsam/ledermoter/2018/07_12apr/dagsorden12mar.html) og [referat](https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/med/helsam/ledermoter/2018/07_12apr/ref12apr.html) fra møtet 12. april).

Det var i møtet enighet om å samles om at fordelingsmodellen basers på en kombinasjon av innsatsfaktorer og resultatkomponenter. I tillegg var det enighet om at det ikke anses som hensiktsmessig å desentralisere ansvar for inntekter og personalkostnader. Det betyr at den interne fordelingsmodellen fortsatt vil bestå av to deler: 1) en regelmessig vurdering av bemanningsbehov og derved fordeling av stillinger til avdelingene og 2) fordeling av driftsmidler til avdelingene. Den første delen har vi så langt i relativt liten grad hatt en tydelig modell for, og videreutvikling av dette som en kjent og transparent modell er et viktig mål. I tillegg til fordeling av bemanningsressurser må modellen også kunne brukes til å vurdere ressursene opp mot inntektene våre. Gitt vår store avhengighet av eksterne midler kombinert med et varig budsjettkutt på ca 10 mill kr fra 2017 , mener jeg vi bør ta sikte på å redusere bemanningen noe framfor å øke forventningene til nye eksterne inntekter. Da må også ressursinnsatsen tilpasses en lavere bemanning.

Det foreslås følgende fremgangsmåte frem mot en fordelingsmodell:

1. Fastsette normer for hvor mye ressurser det skal benyttes i de ulike program/emner
2. Fastsette en overordnet ramme for samlet bemanning vurdert opp mot forventede framtidige inntekter
3. Avklare hvordan de ulike avdelingene skal bidra inn i de ulike program/emner, inkl phd programmet
4. Lage en bemanningsplan for institutt og avdelinger for de kommende 5 årene
5. Fastsette modellen for fordeling av driftsmidler
6. Fastsette en modell for fordeling av rekrutteringsstillinger

I tildelingen fra fakultetet får vi ca 57 mill kr i utdanningskomponenten, og 34 mill kr knyttet til forskning (øremerking, resultatbasert, rekrutteringsstillinger). I tillegg henter vi ca 25 mill kr fra eksternt finansierte prosjekter. All vår basisvirksomhet skal dekkes av denne samlete inntekten, inklusive infrastruktur, teknisk/administrative stillinger etc. I den videre diskusjonen holdes kostnader til rekrutteringsstillinger foreløpig utenfor, da de vil fordeles etter en særskilt modell.

Kostnadene for infrastruktur, ledelse og teknisk/administrative stillinger og felles driftskostnader (inkl studieprogrammene), er samlet ca 37 mill kr. Kostnadene for å opprettholde måltallet rekrutteringsstillinger finansiert av basisbevilgning er ca 15 mill kr. Det foreslås at disse beløpene holdes fast (med en lønnsjustering), og at det trekkes fra forlodds. Det resterende beløpet, ca 64 mill kr, er da det som står til disposisjon for fordeling til avdelingenes vitenskapelige stillinger og drift i avdelingene. Dette skal dekke vår innsats i alle utdanningsprogrammer (inkl phd), forskning og formidling.

### Ressursinnsats i emner og program

For å komme frem til en samlet bemanningsramme, foreslår jeg at vi tar utgangspunkt i undervisningsbehovene gitt av våre studieprogram, inklusive de faste phd-kursene vedtatt av fakultetet. Kursbehov utover disse, vil i stor grad knyttes til de enkelte fagmiljøer, og støtte til disse kan bakes inn i fordelingen til avdelingene.

Vi har gjort en beregning av ressursinnsatsen i hvert program som viser at den samlede ressursinnsatsen i Ba/Ma programmene er langt høyere enn for profesjonsstudiet. Noe av denne forskjellen skyldes sannsynligvis at dataene er samlet inn på ulike måter, og at det derfor er noen systematiske skjevheter. Det er også noen mangler som er meldt inn vedr. profesjonsstudiet, uten at vi har klart å sette tall på det. Min vurdering er at vi sannsynligvis har underestimert ressursinnsatsen i profesjonsstudiet sammenlignet med de andre. Det er nok allikevel en diskrepans til hvordan forholdet er på inntektssiden, der vi vi får høyere sum for profesjonsstudiet enn for de øvrige. Ut fra disse tallene og betraktningene rundt dem, mener jeg det i første omgang er relevant å se på Ba/Ma-studiene med sikte på redusert ressursinnsats.

Tallmaterialet viser at det er en betydelig variasjon i ressursinnsats mellom masterprogrammene, både når det regnes som timer pr stp for emner eller samlet for programmene. I underlaget for disse tallene, ser vi også tydelige effektiviseringsgevinster av større studentgrupper pr emne. Typisk halveres ressursinnsatsen i et emne fra ca 1.2 t/stp når studentgruppen økes fra 20 til 45 studenter. Med de planene vi har for masterprogrammene, kan vi derfor forvente en reduksjon i den samlede ressursinnsatsen. Hvor stor den samlede reduksjonen blir, avhenger av graden av fellesundervisning på tvers av programmene, og hvor mye vi vil åpne for valgfrie emner. Det er vanskelig å se at ressursinnsatsen for masteroppgavene kan reduseres vesentlig. Men vi bør ha en ambisjon om å redusere ressursinnsatsen for emnene. Vurderingen av ressursinnsatsen må holdes opp mot krav til pedagogisk kvalitet. Men det antas at en merkbar reduksjon i ressursinnsats kan oppnås i all vesentlig grad gjennom økt antall studenter i hvert emne, uten at vi reduserer kvalitet. En slik tilnærming betyr ikke nødvendigvis at alle emner skal ha lik norm for ressursinnsats, men at vi har et omforent og gjennomtenkt forhold til dette.

Neste steg blir da å kostnadsberegne innsatsen i masterprogrammene etter omstrukturering. Sammen med ressursinnsatsen for øvrige program, inkl i fakultetets vedtatte phd-emner, får vi da frem det bemanningsbehovet som er nødvendig for å dekke våre forpliktelser innenfor utdanning og kursporteføljen for phd-programmet. Samtidig vil vi gjennom en slik prosess ta stilling til hvor mye ressurser de ulike fagmiljøene/avdelingene skal bidra med inn i fellesemner.

En bemanningsplan kan deretter utvikles, der behov for phd-veiledning og eventuelt andre oppgaver tas inn. Ambisjonene og omfanget av disse må beregnes. Vi kan også vurdere å legge inn en forventning om forskningstermin, og at bemanningen er tilstrekkelig for å dekke opp dette. Målet må være å forsøke å lande et endelig samlet bemanningsomfang som ligger noe under dagens situasjon.