



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## Totalbudget 2023 Humanistiska och teologiska fakulteterna

### Inledning

Universitetsstyrelsen har beslutat att fakulteterna ska redovisa en totalbudget så att styrelsen vid sitt februarisammanträde kan besluta om en totalbudget för Lunds universitet.

Totalbudgeten omfattar samtliga intäkter och kostnader för verksamheten fördelat på utbildning och forskning och bygger på institutionernas totalbudgetar.

### Förutsättningar

Totalbudgeten är upprättad enligt anvisningar från sektionen Ekonomi och utifrån följande förutsättningar.

- Vissa justeringar är gjorda på fakultetsnivå med anledning av den rimlighetsbedömning som görs av institutionernas totalbudgetar.
- Löneuppräknings: En generell löneuppräknings är inlagd med uppräknings 3,25 %, vilket är beräknad löneökning både för 2022 och 2023.
- Lönekostnadspåslag: 54,00% (för personer födda 1938 -1956 27,20%, födda 1937 eller tidigare 16,99% och födda 1988 eller senare 55,86%)
- Pris- och löneomräkningen (PLO): 1,36%
- Handel mellan fakulteterna är inkluderad.



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## Chefens sammanfattning

Resultaträkning	Utf 2021	Bud 2022	Prog 2 2022	Bud 2023	Jämf bud 2023 - bud 2022	Jämf bud 2023 - Prog 2 2022
Intäkter	710 459	712 573	738 574	770 602	58 029	32 028
Kostnader	-689 410	-699 071	-724 418	-776 010	-76 939	-51 592
Transferringar	0	0	0	0	0	0
<b>Resultat</b>	<b>21 049</b>	<b>13 503</b>	<b>14 157</b>	<b>-5 408</b>	<b>-18 911</b>	<b>-19 564</b>

Efter ett antal goda år börjar förutsättningarna för framtiden se lite kärvare ut. Lokalkostnaderna stiger och det nya löneavtalet riskerar medföra ökningarna som betydligt överstiger pris- och löneomräkningen. Inga nya fakultetsmedel tilldelas samtidigt som de ekonomiska konsekvenserna av införandet av profilområden är oklar. Ett problem inom GU är att satsningarna på Livslångt lärande och Hela landet endast är tillfälliga, vilket försvårar långsiktig uppbyggnad av nya utbildningar på dessa medel. Det finns därför en viss risk att vi på så kort sikt inte lyckas uppfylla det ökade uppdraget på dessa medel.

Medelstildelningen till HSTJ-ämnen behöver ske genom ökade medel per student snarare än genom fler HÅS. Underfinansieringen av HSTJ-ämnen blir ett allt påtagligare problem för Lunds universitet ju fler tvärvetenskapliga initiativ som lanseras inom ramen för Det breda universitetet, eftersom HSTJ-ämnen på grund av prislapparna inte kan bidra till sådana samarbeten på lika villkor. Detta är särskilt problematiskt om man betänker hur omfattande den del av LU:s utbildningar är som genomförs på den låga HSTJ-prislappen.

Det budgeterade resultatet för fakulteterna är -5 408 tkr, fördelat på utbildning 7 095 tkr och forskning -12 504 tkr. Anledningen till att överskottet sjunker jämfört med 2022 är att vissa av de tidsbegränsade satsningarna på utbildning fasas ut, satsningar som genomförs via myndighetskapital, fler postdoktorat, rekrytering av nya professorer och ökad kostnadsnivå inom forskarutbildningen. Därutöver påverkar även ökningarna av lokal- och driftkostnaderna kopplad till högre inflation samt stigande universitetsgemensamma kostnader. Verksamhetsnivån fortsätter därmed att stiga jämfört med föregående år, där även beräknade löneökningar spelar en roll. Den externfinansierade forskningen beräknas fortsätta att öka, dels till följd av att flera nya stora projekt blivit beviljade och dels på grund av att uppskjuten forskning på grund av coronapandemin kommer att genomföras.

HT-fakulteternas samlade myndighetskapital budgeteras till 169 126 tkr motsvarande 22 % av kostnaderna, vilket är lägre än beräknad nivå 2022 (25 %) men högre än måltalet om 15 %. Därmed kommer universitetet i så fall att lyfta av 5 273 tkr motsvarande 10 % av myndighetskapitalet överstigande 15 %.

En mer detaljerad redovisning finns i bilaga 1.



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## Utbildning

Resultaträkning	Utf 2021	Bud 2022	Prog 2 2022	Bud 2023	Jämf bud 2023 - bud 2022	Jämf bud 2023 - Prog 2 2022
Anslag	231 731	241 383	241 383	248 051	6 668	6 668
Ytterligare tilldelning	16 291	7 000	13 500	6 000	-1 000	-7 500
Avgifter	34 670	32 000	35 000	37 000	4 999	1 999
Bidrag	1 522	1 500	1 000	2 500	1 000	1 500
Finansiella intäkter	7	10	10	10	0	0
<b>Summa Intäkter</b>	<b>284 220</b>	<b>281 893</b>	<b>290 894</b>	<b>293 561</b>	<b>11 667</b>	<b>2 667</b>
Personal	-178 778	-183 300	-183 300	-191 000	-7 700	-7 701
Lokaler	-31 923	-32 000	-32 000	-34 000	-1 999	-1 999
Övrig drift	-24 525	-25 000	-25 000	-26 000	-1 000	-1 000
Indirekta kostnader	-32 142	-30 459	-30 481	-33 956	-3 497	-3 475
Finansiella kostnader	-5	-10	-10	-10	0	0
Avskrivningar	-1 928	-1 700	-1 500	-1 500	200	0
<b>Summa Kostnader</b>	<b>-269 301</b>	<b>-272 469</b>	<b>-272 291</b>	<b>-286 465</b>	<b>-13 996</b>	<b>-14 174</b>
<b>Resultat</b>	<b>14 919</b>	<b>9 424</b>	<b>18 603</b>	<b>7 095</b>	<b>-2 329</b>	<b>-11 507</b>

HT-fakulteternas utbildningsproduktion sjönk under 2018 och 2019, vilket lett till att vi de åren inte lyckades uppfylla vårt utbildningsuppdrag. De bakomliggande orsakerna till nedgången anses främst vara minskande ungdomskullar och en högkonjunktur med stark arbetsmarknad. Effekten förstärktes av att studenter som valde HT-ämnena i andra hand i större utsträckning kom in på sina förstahandsval till följd av den allmänna nedgången i studenttillströmning till universitetet. Nedgången omfattade flera av våra institutioner och ämnen.

HT-fakulteterna har arbetat intensivt med att vända utvecklingen och öka utbildningsproduktionen, till exempel genom att omfördela utbildningsuppdrag mellan institutioner. För 2020 redovisades en överproduktion om 2,5 % för 2021 blev det 0,6 %. Dock är den senaste prognosen för 2022 en underproduktion om -3,7 % (inkl. de tillfälliga satsningarna). Därmed kan man se en trend med sjunkande uppdragsuppfyllnad de senaste tre åren.

Flertalet av institutionerna äskar ytterligare hst i sina budgetskrivelser för 2023 men till följd av att GU-ramen inte utökas finns ett väldigt begränsat utrymme för nya satsningar.

För 2023 beräknas det budgeterade ekonomiska resultatet till 7 095 tkr. Resultatet ligger därmed lägre än prognosen för 2022 och budget 2022, vilket främst beror ökade kostnader i form av personal, lokaler och drift samt indirekta kostnader. Jämfört med budget 2022 är ökningen 5,1 %.



**LUNDS**  
UNIVERSITET

## Forskning

Resultaträkning	Utf 2021	Bud 2022	Prog 2 2022	Bud 2023 (pågående)	Jämf bud 2023 - bud 2022	Jämf bud 2023 - Prog 2 2022
Anslag	276 765	282 256	282 256	287 006	4 751	4 750
Ytterligare tilldelning	14 007	9 000	13 500	13 500	4 500	0
Avgifter	11 974	9 400	9 400	9 500	101	101
Bidrag	123 480	130 000	142 500	167 000	37 000	24 500
Finansiella intäkter	14	25	25	35	10	10
<b>Summa Intäkter</b>	<b>426 239</b>	<b>430 680</b>	<b>447 681</b>	<b>477 041</b>	<b>46 361</b>	<b>29 361</b>
Personal	-311 858	-315 000	-332 000	-357 900	-42 900	-25 900
Lokaler	-42 159	-42 000	-44 000	-49 000	-7 001	-5 000
Övrig drift	-31 561	-32 000	-39 000	-42 700	-10 700	-3 700
Indirekta kostnader	-29 527	-32 577	-32 577	-35 395	-2 818	-2 818
Finansiella kostnader	-33	-25	-50	-50	-25	0
Avskrivningar	-4 970	-5 000	-4 500	-4 500	500	0
<b>Summa Kostnader</b>	<b>-420 109</b>	<b>-426 601</b>	<b>-452 127</b>	<b>-489 545</b>	<b>-62 944</b>	<b>-37 418</b>
Erhållna medel - transferering	10 237	19 900	19 900	20 325	425	425
Lämnade medel - transferering	-10 237	-19 900	-19 900	-20 325	-425	-425
<b>Summa Transfereringar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Resultat</b>	<b>6 131</b>	<b>4 079</b>	<b>-4 446</b>	<b>-12 503</b>	<b>-16 583</b>	<b>-8 057</b>

Ramen för fakultetsmedel är i princip oförändrad jämfört med 2022, förutom pris- och löneomräkningen.

För att höja kostnadsnivån genomförs flera olika åtgärder, till exempel sex biträdande universitetslektorat, rekrytering av nya professorer som beslutats om i HT-fakulteternas reviderade professorsprogram, samt fler postdoktorat som delvis knyts till de nya professorsrekryteringarna. Kostnadsutvecklingen för forskarutbildningen de kommande åren bedöms ligga på en mycket hög nivå jämfört med tidigare år. Det beror på flera faktorer. Antalet doktorander inne i utbildningen har stigit i takt med att effekten av antagningsstoppet 2017 minskat. Fakulteten medfinansierar doktorander på externa medel genom att bekosta det fjärde årets anställning. Coronaförlängningarna, som tas av fakultetsmedel även för de externfinansierade doktoranderna, motsvarar drygt två anställningar.

Därutöver påverkar även ökningarna av lokal- och driftkostnaderna kopplad till högre inflation samt stigande universitetsgemensamma kostnader. Verksamhetsnivån fortsätter därmed att stiga jämfört med föregående år, där även beräknade löneökningar spelar en roll. Den externfinansierade



**LUNDS**  
UNIVERSITET

forskningen beräknas fortsätta att öka, dels till följd av att flera nya stora projekt blivit beviljade och dels på grund av att uppskjuten forskning på grund av coronapandemin kommer att genomföras.

För 2023 beräknas det budgeterade ekonomiska resultatet till -12 504 tkr. Resultatet ligger därmed lägre än prognosen för 2022 och budget 2022. Kostnadsnivån beräknas fortsätta stiga, jämfört med budget 2022 är ökningen hela 14,8 %, vilket beror på ovan angivna orsaker. Det budgeterade underskottet är eftersträvat med tanke på nivån på myndighetskapitalet.

## Personal

Heltidsekvivalenter för åren 2019 – 2021 avser utfall december respektive år, för 2022 utfall oktober. Antal anställda 2019 – 2021 avser utfall december, för 2022 utfall oktober.

Heltidsekvivalenter	Primula 2019	Primula 2020	Jämf 2019 - 2020	Primula 2021	Jämf 2020 - 2021	Primula 2022	Jämf 2021 - 2022	Budget 2023	Jämf Prim 2022 - Bud 2023
Alla befattningar	560.7	601.2	7.2%	629.8	4.8%	692.9	10.0%	705.3	1.8%

År	2019	2020	2021	2022
Antal anställda	709	745	793	864
Förändring i %		5,1%	6,4%	9,0%

Den uppåtgående trenden över antal heltidsekvivalenter fortsätter, ökningen jämfört med föregående år avser flera olika personalkategorier.

Tittar man några år tillbaka finns det en tydlig trend, antalet professorer minskar och antalet lektorer ökar, men den trenden verkar nu bruten gällande professorer, vilket kopplas till genomförande professorsprogrammet. Åtta professorer har anställts inom professorsprogrammet hittills och ytterligare nio anställningar som professor är under rekrytering.

HT-fakulteterna har utlyst sex anställningar som biträdande universitetslektor samt flertalet postdoktorat.

Ökad volym anställningar av forskare i externfinansierade projekt påverkar också.

## Lokalkostnader

Vi har väldigt lite externa lokalkostnader. Den största posten avser Folklivsarkivets hyra av hyllplats i klimatarkiv på Arkivcentrum Syd.



## Gemensamma kostnader

Gem kost	Bud 2023 (pågående)	Bud 2022	Diff tkr Bud-Bud	Diff % Bud-Bud
Univ gem	69 374	63 059	6 315	10.01%
Fak gem	80 487	75 457	5 030	6.67%
Inst gem	80 421	75 774	4 647	6.13%
<b>Summa</b>	<b>230 282</b>	<b>214 289</b>	<b>15 992</b>	<b>7.46%</b>

De universitetsgemensamma kostnaderna uppgår till 69 374 tkr, vilket är 6 315 tkr högre än 2022, motsvarande en ökning med 10,0 %. Totalt ökar de universitetsgemensamma kostnaderna för hela universitetet med 5,4 %. Därmed är slutsatsen att HT:s relativa andel i förhållande till övriga fakulteter har ökat betydligt.

De fakultetsgemensamma kostnaderna ökar med 6,7 %, från 75 457 tkr till 80 487 tkr, vilket därmed betydligt överstiger ramuppräknigen. Anledningen är bland annat satsningar på arkivarie och språkpedagog samt kostnader för att administrera lärarekryteringar.

Även de institutionsgemensamma kostnaderna stiger. Jämfört med 2022 ökar de med 4 647 tkr eller 6,1 %, vilket beror på anpassning till faktisk kostnadsnivå, nödvändiga förstärkningar till följd av den ökade verksamhetsvolymen samt löneuppräknig.

Sammantaget är det en betydande ökning av de indirekta kostnaderna som i kombination med ökad inflation påverkar utrymmet för kärnverksamheten negativt. Att volymen externfinansierad forskning stiger medför dock att viss del av de ökade indirekta kostnaderna kan finansieras den vägen.

## Jämställdhet, arbetsmiljö och kompetensutveckling

En redogörelse ska enligt anvisningarna lämnas över hur fakulteterna arbetar med jämställdhets-, mångfalds- och arbetsmiljöfrågor samt kompetensutveckling.

### Jämställdhet, lika villkor och mångfald

Fakulteternas arbete med jämställdhet, lika villkor och mångfald (JLM) syftar till att skapa en inkluderande miljö där både anställda och studenter trivs och kan utvecklas utifrån sina egna förutsättningar. Det systematiska arbetet för likvärdiga arbets- och studieförhållanden och en reflekterande och öppen hållning inför mångfaldens alla möjligheter ska vara grundläggande i fakulteternas arbete.

HT-fakulteternas JLM-plan bygger på gällande lagstiftning och på Lunds universitets Lika villkorsplan 2022–2027. Fakulteternas plan, som vanligtvis innefattar en årligen reviderad handlingsplan, är ett viktigt instrument för fakulteternas verksamheter i arbetet med jämställdhet, lika



**LUNDS**  
UNIVERSITET

villkor och mångfald. Därtill ska institutioner och andra enheter vid fakulteterna verka för lika rättigheter och möjligheter för såväl anställda som studenter genom ett systematiskt och förebyggande arbete för att motverka diskriminering, oavsett diskrimineringsgrund.

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi behandlar frågor om jämställdhet, lika villkor och mångfald genom sitt arbetsutskott (AU) vid tre tillfällen per år. Vid HT-fakulteterna finns en samordnare för det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD), det är ett arbete som även omfattar JLM-frågorna. SFAD-samordnaren utgör administrativt stöd och följer upp fakulteternas plan. Därtill finns en vicedekan som arbetar övergripande med JLM-frågor samt är ledamot i det universitetsövergripande "Rådet för jämställdhet och lika villkor". Vicedekanan är tillsammans med HT-fakulteternas SFAD-samordnare föredragande i dessa frågor i AU. Arbetsutskottet avsätter resurser ur fakulteternas resurskonto till arbetet efterhand som kostnaderna uppstår.

### **Arbetsmiljöarbete**

Inom HT-fakulteterna arbetar man systematiskt på olika nivåer för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö och på så sätt försöka förebygga och förhindra risker för ohälsa bland anställda och studenter vid fakulteternas många arbetsplatser.

HT-fakulteterna bedriver arbetsmiljöarbetet i enlighet med LU:s arbetsmiljöorganisation.

HT-fakulteternas lokala skyddskommitté (LSK) definierar de fakultetsgemensamma mål och åtgärder som satts upp för att främja arbets- och studiemiljön inom fakulteternas samtliga verksamheter i en årligen reviderad arbetsmiljöpolicy och handlingsplan, som relaterar till universitetets arbetsmiljöpolicy och universitetets övergripande arbetsmiljömål. Enheterna ska kontinuerligt bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med arbetsmiljöföreskriften SAM (AFS 2001:1), detta bland annat genom olika arbetsmiljöundersökningar (till exempel årliga fysiska skyddsronder) riskbedömningar, att åtgärda risker och att göra uppföljningar av insatserna. För verksamheterna i både LUX och SOL sker en del gemensamma arbetsmiljöinsatser, bland annat genom samordnade fysiska skyddsronder och utrymningsövningar.

Delar av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljöorganisationen inom HT-fakulteterna har förtydligats genom inrättande av Driftsenhet HT. Driftsenhet HT ansvarar bland annat för alla gemensamma lokaler i LUX- och SOL-husen samt för brandskyddsorganisationen i dessa byggnader.

HT-fakulteterna har avsatt resurser för en arbetsmiljösamordnare anställd på Kansli HT som har i uppgift att följa upp den fakultetsgemensamma handlingsplanen samt samarbeta med berörda funktioner på universitets- och fakultetsnivå, samt med studerande- och doktorandrepresentanter och med skyddsombud. Arbetsutskottet avsätter resurser ur fakulteternas resurskonto till arbetet efterhand som kostnaderna uppstår.

### **Kompetensutveckling**

Kompetensutveckling har flera syften, såväl att ge specialiserad kompetens för att den anställde ska kunna utföra bestämda arbetsuppgifter som att vidga perspektiv och öka förståelsen för arbetet i ett större sammanhang. Kompetensutveckling är både positiv för den enskilda medarbetaren och en möjlighet till utveckling av verksamheten. Vid Lunds universitet finns ett stort antal utbildningar



**LUNDS**  
UNIVERSITET

tillgängliga i Kompetensportalen, både sådana som tillhandahålls avgiftsfritt och sådana som har deltagaravgifter. Utbildningar som anordnas i annan regi ska normalt vara upphandlade. Inte minst de lokala och nationella administrativa stödsystemen har ställt och ställer krav på specialiserad utbildning. En form av kompetensutveckling är jobbskuggning som kan ske både inom och utanför Lunds universitet. Medarbetare och chef kan gemensamt diskutera och planera lämplig kompetensutveckling. Kompetensutveckling för lärarna sker bland annat genom det samarbete HT-fakulteterna har med AHU (jfr bilaga 5) och de kurser som erbjuds där. Det är viktigt att tid avsätts i lärarnas personalplaner för dessa insatser.

Utöver ovan beskriven kompetensutveckling har HT tagit fram egna utbildningar såsom introduktionskurs för nya chefer och OSA-utbildning för chefer. Vidare har medel avsatts för kompetensutveckling för adjunkter och kurser i svenska för internationellt nyrekryterade lärare.

Medel för löpande arbete på institutions- och enhetsnivå avseende jämställdhet, likabehandling och mångfald, arbetsmiljö och kompetensutveckling finansieras via ordinarie medelstilldelning.

### **Budget per institution**

Budget, tidigare års utfall och myndighetskapital per institution/motsvarande redovisas i bilaga 2 uppdelat på utbildning och forskning.