



Dagsorden for bestyrelsesmøde 5/2013

Onsdag den 27. november 2013 kl. 13-16.

Mødet afholdes i mødelokalet i bygn. 30M.1.17

DAGSORDEN

BILAG

- | | | |
|-----|---|------------------|
| 1. | <u>Godkendelse af dagsorden.</u> | |
| 2. | <u>Godkendelse af referat af møde 4/2013, 21. oktober 2013.</u> | <u>5/2013/31</u> |
| 3. | <u>Godkendelse af budgetramme 2014.</u> | |
| 4. | <u>Godkendelse af rekrutteringsstrategi.</u> | <u>32</u> |
| 5. | <u>Godkendelse af ny studienævnssstruktur.</u> | <u>33</u> |
| 6. | <u>Godkendelse af RUC's vedtægter.</u> | |
| 7. | <u>Drøftelse af status for RUC-kandidaternes beskæftigelse sammenholdt med andre universiteter herunder orientering om kandidatundersøgelsen 2007-2012.</u> | <u>34</u> |
| 8. | <u>Igangsætning af proces for udpegning af to nye eksterne bestyrelsesmedlemmer.</u> | <u>35</u> |
| 9. | <u>Igangsætning af proces for ansættelse af ny rektor.</u> | <u>36</u> |
| 10. | <u>Godkendelse af kapitalforvaltningsaftale.</u> | <u>37</u> |
| 11. | <u>Drøftelse af bestyrelsens selvevaluering.</u> | <u>38</u> |
| 12. | <u>Orientering fra bestyrelsesformanden.</u> | |
| 13. | <u>Orientering fra rektoratet.</u> | <u>39</u> |
| 14. | <u>Eventuelt.</u> | |

Christian S. Nissen

Pkt. 2 Godkendelse af referat af bestyrelsesmøde 4/2013, den 21. oktober 2013.

Sagsfremstilling

Udkast til referat af bestyrelsesmøde 4/2013 den 21. oktober er ved en fejl ikke blevet udsendt til den samlede bestyrelse efter formandens godkendelse.

Referatet vedlægges til bestyrelsens godkendelse.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat 4/2013.

Bilag

- Referat af bestyrelsesmøde 4/2013 den 21. oktober



Udkast

REFERAT AF BESTYRELSESMØDE 4/2013 mandag den 21. oktober 2013 kl. 13.00-16.00

Referatet godkendes på næste møde.

Opfølgning og
udførelses-an-
svarlig

Til stede:

Medlemmer:

Christian S. Nissen (formand)
Erik Jacobsen
Geir Ellingsrud
Thomas Budde Christensen (suppleant for Anita Mac)
Charlotte Levin
Sidsel Gro Bang-Jensen
Rune Dybvad

Fraværende (med afbud)

Annette Toft (næstformand)
Vibe Klarup Voetmann
Anita Mac

Rektorat:

Rektor Ib Poulsen
Prorektor Hanne Leth Andersen
Universitetsdirektør Peter Lauritzen

Bestyrelsesformanden bød velkommen til bestyrelsesmøde 4/2013.

Bestyrelsesformanden konstaterede, at der på trods af afbud til mødet var quorum, da bestyrelsen i henhold til forretningsordenen var beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne var til stede.

1. Godkendelse af dagsorden.

Bestyrelsen godkendte dagsordenen:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat af møde 3/2013, 11. september 2013
3. Temadrøftelse; campus og organisation, herunder generationsskifte
4. Drøftelse af masterplanen for uddannelse.
5. Godkendelse af bestyrelsens årsplan for 2014
6. Drøftelse af udkast til nye vedtægter for RUC (1. behandling).
7. Drøftelse af redegørelse fra rektor med henblik på vurdering af medinddragelses- og medbestemmelsestiltag på RUC i 2012/2013.
8. Godkendelse af institutionsrevisors revisionsprotokollat om forberedende revisionsarbejder 2013/løbende revision 2013.
9. Valg af ny næstformand.
10. Godkendelse af mødeplan for 2014.
11. Orientering fra bestyrelsesformanden.
12. Orientering fra rektoratet

	13. Eventuelt 14. Lukket punkt: Foreløbig drøftelse af udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer	
2.	<u>Godkendelse af referat af møde 3/2013, 11. september 2013</u> Bilag 4/2013/22 Bestyrelsen godkendte referat af møde 3/2013. Referat af bestyrelsesmøde 3/2013 blev godkendt.	
3.	<u>Strategisk temadrøftelse; campus og organisation, herunder generationsskifte</u> Bilag 23. Den strategiske temadrøftelse blev afviklet i to dele: Først en drøftelse af RUC's store campusplan og herefter var der en kortfattet behandling af status på situationen vedrørende generationsskiftet på RUC. <u>Campusplanen</u> Universitetsdirektøren gennemgik indledningsvist baggrunden for RUC's store campusplan, som er udarbejdet af Arkitema, og som udgør det overordnede visionsmateriale vedrørende udviklingen af RUC's campus frem mod år 2050. Campusplanen er det samlede resultat af de seneste års udviklingsprojekter og processer for idéudvikling på RUC, der skal bidrage til at gøre campus levende og attraktiv for studerende og medarbejdere. Universitetsdirektøren fortalte blandt andet, at den store campusplan i en første fase overordnet kan udmøntes i 3 delprojekter: <i>1. Grøn transformation</i> Delprojektet består af 4 mindre projekter med formålet om, at gøre RUC grønnere, det vil sige, at sørge for at etablere grønne facader på bygningerne, at øge fredskovsarealet, og at forbedre eksisterende afgrænsede haverum. Den anslåede udgift er ca. 49,8 mio. kr. <i>2. Spise- og netværkshuset</i> Denne idé er blandt andet inspireret af rektoratets og Arkitemas tur til Aalto Universitetet i Finland, og formålet er at skabe et nyt hjerte på campus, som kan være et møde- og netværkssted, med plads til iværksætter, samarbejde mellem forskere, studerende og virksomheder, med tiltrækningskraft i forhold til omverdenen og med et godt spisested, også for eksterne. Den anslåede udgift er ca. 138,7 mio. kr. <i>3. Projekthus</i> Hvis ovenstående projekt bliver en realitet, er det planen at ombygge den nuværende kantine til et projekthus, hvilket også er en idé efter inspiration fra Aalto Universitetet. Formålet er at skabe nye og attraktive studiefaciliteter og arbejdsområder for de studerende. Den anslåede udgift er ca. 43,4 mio. kr. Hvad angår økonomien, fortalte universitetsdirektøren, at projekterne til-	

sammen er anslået til en udgift på ca. 232 mio. kr. Han sagde, at det ville være ideelt, hvis der kunne være en afklaring af finansieringen inden foråret 2014 – med henblik på en start på byggeriet i 2015 – da lokalerne skal udnyttes til andre formål, hvis ikke planerne kan realiseres. Universitetsdirektøren understregede afslutningsvis, at RUC har stærkt brug for bestyrelsens hjælp til den del af campusplanen, der vedrører fondsfinansiering.

Herefter kommenterede bestyrelsen på universitetsdirektørens oplæg, og der var blandt andet følgende bemærkninger:

- De studerende spurgte til, om udfordringen med pladsproblemer var tænkt ind i planen.
- Der blev diskuteret, hvilke fonde det kunne være særligt relevant at søge.
- Det blev foreslået, at rektoratet i præsentationen af campusplanen, i forbindelse med den forestående fondssøgningsproces, vægter det faglige indhold i de tre projekter – eksempelvis ved at fokusere på bæredygtighed, innovation og energibesparelse.
- Det blev bemærket, at signalværdien i navngivningen af projekterne var væsentlig, og bestyrelsen foreslog, at *Spise- og netværkshuset* skulle hedde noget andet, og at navnet skulle afspejle visionen for campusplanen.
- Der blev spurgt til, om RUC's pædagogik var tænkt ind i planen – herunder hvad gevinsten ved campusplanen var for RUC's forskning og undervisning.
- Det blev påpeget med bekymring, at tidsplanen var meget stram.

Universitetsdirektøren svarede, at det var korrekt, at tidsplanen var stram, men at hvis det lykkes at få positive tilkendegivelser fra eventuelle bidragsydere, så er RUC klar til at tænke i alternative midlertidige løsninger. Han sagde også, at det var hans opfattelse, at fondene er interesserede i at medvirke i opførelsen af succesrige nye bygninger/ læringsrum – ikke i renovering af gamle, og at rektoratet i øvrigt havde forsøgt at tage højde for pladsudfordringerne i planlægningen af opførelsen af de nye bygninger. Hvad angår spørgsmålet om RUC's pædagogik, sagde universitetsdirektøren, at bestræbelsen var at skabe fleksible rum med plads til såvel gruppedannelse og forelæsninger som projektgrupper og alternative arbejdsformer.

Prorektor tilføjede, at processen for udarbejdelsen af campusplanen har båret præg af en omfattende grad af involvering fra hele RUC, og at *campusdagen* d. 31. januar 2013 var et eksempel på en fælles idé-udveksling og -udvikling via workshops, og at der i den forbindelse blev udtrykt stor interesse for den såkaldte 'begrønning' af RUC, som skulle ses både symbolsk og æstetisk. Hun betonedede også vigtigheden af at få skabt et centralt mødested på RUC (jf. *Spise- og netværkshuset*) og understregede betydningen af at få Roskilde by og RUC's netværk integreret på campus – herunder sagde hun, at andre væsentlige interessenter, f.eks. Roskilde Kommune og RISØ (DTU), bakkede op om campusplanen. Endelig slog hun fast, at rektoratet tager tidsperspektivet og finansieringen meget seriøst, og at rektoratet anerkender udfordringerne. Rektoratet har løbende rådført sig med erfarne rådgivere og er bevidst om, at det er

afgørende for campusplanens succes, at den hænger nært sammen med universitetets faglige profil og strategiske mål, og at der er ejerskab til idéerne i organisationen, samt at rektoratet fortsat fremhæver projektets fokus på bæredygtighed og pædagogisk udvikling.

Rektor understregede, at det væsentlige i campusplanen ikke er opførelsen af de nye bygninger men derimod det læringsmiljø og den læringsform, som understøttes af planen – herunder optimeringen af pladsen til de studerende.

Bestyrelsesformanden opsummerede til sidst, at rektoratet i præsentationen af campusplanen skal tydeliggøre gevinsterne ved de tre projekter for RUC's kerneopgave, dvs. forskning og undervisning. Han var enig i betragtningerne om at etablere et fælles mødested på RUC, som der er behov for. Og endelig sagde han, at hvad angår fondsansøgningerne, blev det besluttet på bestyrelsesmødet d. 11. september 2013, at rektoratet skulle udarbejde en liste over potentielle bidragydere – og at det var hans opfattelse, at man først skal gøde jorden, inden man sender en ansøgning. Der er tale om en svær og tidskrævende opgave, som RUC skal gå til med omtanke.

Status på generationsskiftet

Rektor gav en status for arbejdet med generationsskiftet på RUC og fremhævede 3 væsentlige tiltag:

1. På bestyrelsens møde i april blev det besluttet at anvende overskuddet fra 2012 til ansættelse af 14 adjunkter i efterårssemesteret 2013. Status er, at næsten alle de 14 adjunkter er ansat.
2. Herudover er ansat yderligere 8 adjunkter via forskerkarrirepuljen, som bestyrelsen vedtog som en del af generationsskiftestrategien fra 2012. Forudsætningen for at et institut kan få tilskud til ansættelsen af en adjunkt via puljen er, at der skal være indgået en senioraftale med en forsker på instituttet.
3. Arbejdet med udarbejdelsen af professorplaner på institutterne er i gang.

Bestyrelsesformanden bemærkede, at bilaget var en status, og at bestyrelsen tog den til efterretning. Han bad om, at bestyrelsen på mødet i november, under punktet om *Orientering fra rektoratet*, bliver forelagt en samlet oversigt over RUC's professorplaner. Bestyrelsesformanden konkluderede på baggrund af behandlingen af hele temadrøftelsen:

Vedr. indstilling 1: Bestyrelsen tiltrådte indstillingen om at give rektoratet bemyndigelse til at opsøge fonde med henblik på at indlede forhandlinger om fondsfinansiering af de tre projekter vedr. campusplanen.

Vedr. indstilling 2: Hvad angår indstillingen om, at bestyrelsen skulle drøfte deltagelsen i fondsarbejdet, så blev indstillingen drøftet. Det blev besluttet, at indstillingen skal forelægges bestyrelsen igen på et senere tidspunkt med henblik på en endelig stillingtagen til bestyrelsens rolle i arbejdet.

	Vedr. indstilling 3: Bestyrelsen tog notatet om generationsskiftet til efterretning. På mødet i november, under punktet om <i>Orientering fra rektoratet</i>, skal bestyrelsen forelægges en samlet oversigt over RUC's professorplaner.	
4.	<u>Drøftelse af masterplanen for uddannelse</u>	
	Bilag 24. Prorektor skitserede baggrunden for udviklingen af masterplanen. Hun fortalte, at kombi-kandidatuddannelserne er i en kritisk situation, og at der både er interne og eksterne krav om at sikre kvalitet og sammenhæng i uddannelserne. Det er en vanskelig opgave at udvikle en struktur, der på én gang sikrer, at universitetet tager ansvar for de samlede uddannelser, og at RUC's uddannelsesmodel bevares. Prorektor forklarede dernæst, at RUC har behov for at profilere sig <i>fagligt</i> markant og med en øget vægt på studenterstyringen og på evnen til at være på forkant med at designe uddannelser, der imødekommer samfundsmæssige og kulturelle problemer i et fremadrettet perspektiv. Strategien for uddannelserne er at kvalitets-sikre og slanke kombi-strukturen, det sidste aktualiseres ikke mindst, fordi nogle fagmiljøer er for små til at leve op til SU-reformens krav om at udbyde kurser hvert semester på det valgte uddannelsessprog, hvilket for nogle fags vedkommende betyder både engelsk og dansk. Samtidig skal der udbygges med flere fagintegrerede kandidatuddannelser, som bidrager til at profilere RUC fagligt. Kombi-fag, som overføres til fagintegrerede udbud på kandidatniveau, vil fortsat kunne udbydes som fagmodul i bacheloruddannelserne. Fokus skal være på at tegne en klarere faglig profil på RUC. Afslutningsvis talte prorektor om bestyrelsens ansvar og rolle i arbejdet. Med udgangspunkt i at policy-papiret sætter de konkrete rammer, og masterplanen angiver retningen for udvikling af uddannelserne, foreslog hun, at der forelægges en årlig statusopgørelse for bestyrelsen vedrørende nye uddannelses-initiativer. I forbindelse med policy-papiret foreslog prorektor, at det blev tilføjet, at lukningstruede småfag så vidt muligt skal kanaliseres over i fagintegrerede uddannelser. Dette skulle også tjene til at understrege, at en slankning af udbuddet af kombi-fag ikke handler om stillinger, men om at RUC's forskningsmæssige kompetencer anvendes optimalt og bæredygtigt i uddannelsessammenhæng. Bestyrelsesformanden bakkede op om prorektors forslag og sagde, at tiltaget ville give bestyrelsen en mere meningsfuld rolle. Bestyrelsen bemærkede blandt andet følgende: • De studerende påpegede en formuleringsændring, man var blevet enige om på mødet i Akademisk Råd, men som ikke var konsekvensrettet i masterplanen for uddannelse. Det drejer sig om side 8, afsnit 4.2, hvor der i andet afsnit står: "Det er en fælles erkendelse, at der ikke skal oprettes flere nye kombi-fag". AR ville gerne have teksten ændret til: "Det er en fælles erkendelse, at der <i>som udgangspunkt</i> ikke skal oprettes flere nye kombi-fag".	

	• Der blev spurgt til, om kombi-fag også var indbefattet i policy-papiret, hvilket prorektor bekræftede. Det indebar en enkelt teknisk rettelse i papiret herunder i overskriften. • De studerende spurgte også til, om der kunne laves en lang journalistik-uddannelse, hvilket prorektor svarede tidligere var blevet afvist, men derimod kunne man lave en særligt profileret fagintegreret uddannelse med journalistik på engelsk. • De studerende udtrykte tilfredshed med beskrivelsen af RUC's profil og med prorektors bekræftende svar på spørgsmålet om, hvorvidt begrundelsesbeskrivelserne (de tidligere studieforløbsbeskrivelser) kunne udløse ECTS. • En strategi for internationalisering og markedsføring i forlængelse heraf blev efterspurgt. Bestyrelsesformanden pointerede til sidst, at det studenterdrevne aspekt er væsentligt og fortsat skal være RUC's brand. Han fremhævede problematikken vedrørende kombi og satte spørgsmålstejn ved, hvorvidt bestyrelsen og RUC gik tilstrækkeligt radikalt til værks i den henseende. Han mente, at kombi-strukturen hører en svunden tid til, og udtrykte, at der er fare for en alt for omfattende administrationsbyrde, som følge af kombi-strukturen, hvorfor der bør arbejdes for at gøre RUC's uddannelsesmodel mere hensigtsmæssig. Prorektor tilføjede, at SU-reformen understøtter bestyrelsesformandens bekymring, hvilket yderligere taler for at kvalitetssikre kombi-strukturen sådan som det foreslås, og som bestyrelsen på næste møde vil se det udmøntet i forslag til kandidatstudienævn. Bestyrelsesformanden konkluderede, at bestyrelsen godkendte masterplanen for uddannelse og policy-papiret vedrørende uddannelse med de foreslåede ændringer. Bestyrelsen godkendte masterplanen for uddannelse og policy-papiret vedrørende uddannelse med de foreslåede ændringer.	
5.	<u>Godkendelse af bestyrelsens årsplan for 2014</u>	
	Bilag 25. Bestyrelsen godkendte udkast til årsplanen for 2014. Bestyrelsen godkendte udkast til årsplanen for 2014.	
6.	<u>Drøftelse af udkast til nye vedtægter for RUC (1. behandling)</u>	
	Bilag 26. Bestyrelsesformanden bemærkede, at vedtægtsændringsforslaget var udsendt blot 1 uge før bestyrelsesmødet og ikke som foreskrevet i vedtægten 14 dage før. Desuden var der så sent som samme dag kommet et substantielt ændringsforslag fra et medlem af bestyrelsen samt redaktionelle ændringsforslag fra rektoratet. Det betød, at der ikke på dagens møde formelt kunne træffes beslutning om vedtægten, men alene foreta-	

ges en drøftelse af vedtægtsændringsforslaget. Beslutning om vedtægten ville blive dagsordenssat på bestyrelsens næstkommende ordinære møde den 27. november 2013.

Bestyrelsesformanden opridsede kort baggrunden for vedtægtsændringsforslaget, der dels tilsigtede en generel forenkling af vedtægten dels udgjorde et bruttokatalog over modtagne ændringsønsker. Forslaget havde sammen med bemærkninger fra HSU og AR ligget til grund for bestyrelsens vedtægtsdrøftelse på bestyrelsesseminaret i juni 2013 og var nu fremlagt med henblik på egentlig behandling. Der var siden fremlæggelsen på bestyrelsesseminaret efter ønske fra forslagsstillerne foretaget nogle få justeringer af teksten. Formanden lovede under gennemgangen at præcisere, hvor ændringerne var foretaget.

Vedtægtsændringsforslaget blev gennemgået side for side. Bestyrelsen drøftede og kommenterede forslaget samt stillede opklarende spørgsmål. Der blev aftalt enkelte redaktionelle justeringer/præciseringer.

Der var en længere drøftelse om de videnskabelige medarbejderes ønske om en ekstra plads i bestyrelsen og om de teknisk-administrative medarbejderes ønske om delvis medlemskab af og delvis observatørstatus i Akademisk Råd efter inspiration fra Syddansk Universitet, der havde en sådan ordning.

Thomas Budde Christensen fremhævede, at VIP-gruppen fortsat lagde stor vægt på en ekstra plads i bestyrelsen.

Charlotte Levin fremlagde et forslag til omformulering af forslaget til ny § 25 stk. 1 nr. 4 om de teknisk-administrative medarbejderes rolle som både medlemmer og observatører i Akademisk Råd afhængig af sagens indhold.

Der blev i den øvrige bestyrelse udtrykt skepsis overfor såvel en udvidelse af bestyrelsen, der i praksis ville komme til at omfatte ikke bare ét men to nye medlemmer, som forslaget om ændring af TAP-gruppens rolle i Akademisk Råd, der fandtes svært foreneligt med universitetsloven og desuden havde en begrænset praktisk betydning i det rådgivende Akademiske Råd.

Forslaget fra bestyrelsens studenterrepræsentanter om en forlængelse af studenterrepræsentanternes valgperiode i bestyrelsen fra ét til to år var trukket tilbage, og bestemmelsen (§ 16) stod derfor nu uændret i forhold til den gældende vedtægt.

Universitetsdirektøren fremlagde på vegne af rektoratet forslag til ny formulering af forslaget om universitetsbibliotekets ledelse (§ 49), således at bestemmelsen kom til at harmonere med bestemmelsen om institutledelse (§ 29).

Bortset fra forslaget om udvidelse af bestyrelsen med et ekstra VIP-medlem (§ 13) og forslaget om en ændring af TAP-gruppens rolle i Akademisk Råd (§ 25 stk. 1 nr. 4) var der bred tilslutning til de foreslåede vedtægtsændringer.

	Bestyrelsesformanden konkluderede på dette grundlag, at vedtægts-behandlingen på næstkommende bestyrelsesmøde kunne koncentreres om disse to ændringsforslag samt evt. yderligere hensigtsmæssige justeringer, der udsprang af dagens drøftelse med henblik på at træffe beslutning. Bestyrelsesformanden ville endvidere tage initiativ til at han selv, Charlotte Levin og universitetsdirektøren inden næste møde prøver at arbejde med formuleringen vedrørende TAP-repræsentationen i AR. Bestyrelsen kunne tilslutte sig de fremlagte vedtægtsændringsforslag bortset fra forslaget om en udvidelse af bestyrelsen med et ekstra VIP-medlem og forslaget om de teknisk-administrative medarbejderes rolle i Akademisk Råd. Vedtægtsændringsforslaget fremlægges til behandling/stillingtagen på bestyrelsens ordinære møde den 27. november 2013, hvor drøftelsen primært bliver koncentreret om de to udestående punkter, der ikke er enighed om.	
7.	<u>Drøftelse af redegørelse fra rektor med henblik på vurdering af medinddragelses- og medbestemmelsestiltag på RUC i 2012/2013</u>	
	Bilag 27. Bestyrelsesformanden motiverede kort fremlæggelsen af rektors redegørelse om medinddragelses- og medbestemmelsestiltag på RUC, der udsprang af en ny vedtægtsbestemmelse, hvorefter bestyrelsen årligt skal vurdere medinddragelses- og medbestemelsesforholdene på grundlag af en rektorreddegørelse. Bestyrelsen kommenterede og drøftede redegørelsen og dens indhold herunder mulighederne for udbredelse af gode studenterinddragelsestiltag på enkeltinstitutter og et mere konsekvent fokus på inddragelse og medbestemmelse i dagligdagsbeslutninger også udenfor de kollegiale organer. Der blev ytret ærgrelse over, at den høring om medinddragelse/medbestemmelse, der lå til grund for rektors redegørelse, ikke var blevet besvaret af alle hørte parter. VIP-gruppens repræsentant i bestyrelsen kunne ikke genkende den positive indstilling, som rektors redegørelse gengav, og han stillede spørgsmål ved, om høringen gav et reelt billede af medarbejdernes og de studerendes holdning til medinddragelses-/medbestemelsesforholdene på RUC eller om redegørelsens positive tone reelt var for svagt funderet. Bestyrelsesformanden problematiserede det uklare lovkompromis, der lå bag 2011-universitetsloven og den fornyede fokus på medinddragelse/medbestemmelse. Loven anfægtede ikke den enstrengede ledelsesmodel og der var derfor ikke foretaget nogen realitetsændring af loven på området. Han understregede vigtigheden af at sondre mellem medinddragelse/medbestemmelse og rektors beslutningskompetence, der stod uanfægtet.	

	Rektoratet bemærkede, at der var stort fokus på medinddragelse/medbestemmelse og på at sikre dette i dagligdagen. Studiereformens implementering ville blive en god praktisk øvelse for hvordan medinddragelse/medbestemmelse bør praktiseres. Om den fremlagte redegørelse understregede rektoratet, at den udgjorde en loyal gengivelse af de høringssvar, der var indsendt på den helt "åbne" høring, og at det var et "lokalt" ansvar hos de enheder, der var blevet hørt, at sikre, at høringssvaret var pålideligt. Rektoratet ville gerne i forbindelse med næste års redegørelse se på muligheder for en justering af formen/fremstillingen. Med de faldne bemærkninger blev rektors redegørelse taget til efterretning. Bestyrelsen tog rektors redegørelse om medinddragelse/medbestemmelse til efterretning.	
8.	<u>Godkendelse af institutionsrevisors revisionsprotokollat om forberedende revisionsarbejder 2013/løbende revision 2013</u> Bilag 28 Bestyrelsesformanden sagde indledningsvis, at bilagsmaterialet ikke gav anledning til bekymring eller kommentarer i øvrigt. Universitetsdirektøren oplyste, at PWC på mødet hvor protokollatet blev gennemgået på spørgsmål fra RUC havde givet udtryk for, at protokollatet var udtryk for en meget positiv vurdering i forhold til den samlede økonomiske administration på RUC. Der blev stillet enkelte opklarende spørgsmål til bilaget, herunder spørgsmål vedrørende lukning af projekter og det estimerede årsresultat. I relation til sidstnævnte sagde universitetsdirektøren, at der ikke var igangsat nye aktiviteter i forhold til det forelagte budget. Bestyrelsen tog herefter revisionsprotokollatet til efterretning og underskrev det. Revisionsprotokollatet tages til efterretning	
9.	<u>Valg af ny næstformand</u> I forbindelse med eksternt bestyrelsesmedlem Annette Tofts ønske om at fratræde som næstformand for bestyrelsen udbad bestyrelsesformanden sig forslag til ny næstformand. Bestyrelsesformanden foreslog selv Erik Jacobsen som ny næstformand. Der var ikke yderligere forslag. På dette grundlag valgte bestyrelsen eksternt bestyrelsesmedlem Erik Jacobsen som ny næstformand i bestyrelsen.	

	Eksternt bestyrelsesmedlem Erik Jacobsen blev valgt som ny næstformand for RUC's bestyrelse.	
10.	<u>Godkendelse af mødeplan for 2014</u>	
	Bilag 29. Bestyrelsesformanden foreslog, at der blev lagt et ekstra møde ind i mødeplanen medio juni af hensyn til kadencen for bestyrelsesmøderne. Med den ændring godkendte bestyrelsen mødeplanen for 2014.	
11.	<u>Orientering fra bestyrelsesformanden</u>	
	Bestyrelsesformanden orienterede om, at rektor Ib Poulsen har givet besked om, at han ikke ønsker en forlængelse af sin ansættelse som rektor ud over den nuværende kontrakt, der udløber den 22. september 2014. Bestyrelsesformanden bad derfor om, at der på bestyrelsesmødet i november sættes et punkt på dagsordenen om igangsætning af proces for ansættelse af ny rektor.	
12.	<u>Orientering fra rektoratet</u>	
	Bilag 30. Bestyrelsesformanden spurgte bestyrelsen, om der var bemærkninger til rektoratets tre orienteringspunkter. Ad 1: Obligationsinvestering januar – september 2013 Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning. Ad 2: Afrapportering på udviklingskontrakt Der blev spurgt til punkt 1. C om kandidaternes beskæftigelse, der var markeret med rød, om andre universiteter udover RUC har tilsvarende udfordringer på det naturvidenskabelige område. Bestyrelsesformanden svarede, at det var et væsentligt spørgsmål og bad om, at der på næste bestyrelsesmøde sættes et punkt på dagsordenen, der belyser situationen med kandidaternes beskæftigelse på RUC sammenholdt med andre universiteter samt, hvilke tiltag RUC vil iværksætte for at imødegå det. Ad 3: Orientering om status for hjemtagning af eksterne forskningsmidler på RUC sammenlignet med de øvrige universiteter Bestyrelsesformanden konstaterede, at CBS og RUC ligger lavt, hvad angår den gennemsnitlige årlige vækst, og sagde at oversigten i bilagsmaterialet bekræftede det faktum, at RUC sakker bagefter, hvilket er noget, der bør håndteres. Det blev besluttet, at der på bestyrelsesmødet i november sættes et punkt på dagsordenen, der belyser situationen med kandidaternes beskæftigelse på RUC sammenholdt med andre universiteter samt, hvilke tiltag RUC vil iværksætte for at imødegå det.	
13.	<u>Eventuelt</u>	

	Intet.	
14.	<u>Lukket punkt: Foreløbig drøftelse af udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer</u>	
	Bestyrelsesformanden redegjorde kort for proceduren for den kommende indstilling til udpegning af to nye eksterne bestyrelsesmedlemmer, som vil blive igangsat på det næste bestyrelsesmøde. På baggrund af rektors meddelelse om, at han ikke ønsker at forlænge sin kontrakt, der udløber i september 2014, blev det besluttet, at der på næste bestyrelsesmøde også skal tages stilling til igangsætning af proceduren med ansættelse af en ny rektor.	

Formanden takkede for god ro og orden.

Mødet sluttede kl. 16.00.

Christian S. Nissen, formand

Pkt. 3 Godkendelse af budgetramme 2014

Sagsfremstilling

Dette notat indeholder en kort status for budget 2014, og på et tidspunkt hvor der foregår budgetforhandlinger mellem rektoratet og budgetenhederne. Dette forventes afsluttet i uge 47. og bør dermed være afsluttet når bestyrelsen holder møde den 27. november 2013.

Efter budgetforhandlingerne er afsluttet vil det endelige budget blive færdigbearbejdet.

Budgetprocessen har taget udgangspunkt i følgende målsætning:

Grundbudgettet svarende til den normale drift af universitetet skal balancere omkring et nulresultat – dvs. indtægter og omkostninger skal være lige store. Derudover budgetteres med en række strategiske og særlige prioriteringer op til 30 mio.kr. Dette giver en samlet budgetmål på et underskud på 30 mio.kr. i 2014.

Dette budgetmål afspejler også, at vores prognose 2 for 2013 viste et bedre forventet resultat end det oprindelige forudsatte i budgettet.

Et særligt fokus i vores budgetproces vil være at sikre en genberegning af vores økonomiske usikkerhed i budgettet. Denne beregning skal danne grundlag for at fastlægge egenkapitalmålet. Vores mål er på nuværende tidspunkt 5 pct. af omsætningen, og de risici som ligger til grund herfor har ændret sig primært som følge af regeringens budgetlov.

Egenkapitalen ultimo 2012 udgjorde 97,3 mio.kr. Ved prognose 2 i 2013 er forventningen til resultatet for 2013 et underskud på 12,6 mio.kr. Dette giver en forventet egenkapital ultimo 2013 på 84,7 mio.kr. Et resultat på -30 mio.kr. i 2014 vil dermed betyde, at egenkapitalen ultimo 2014 vil udgøre 54,7 mio.kr. Dette udgør ca. 7 pct. af den budgetterede omsætning for 2013.

På nuværende tidspunkt er der fortsat udfordringer med at få enderne til at mødes i budgetenhedernes budgettering af 2014. Disse udfordringer drøftes med Rektoratet, og der er blandt andet afholdt bilaterale møder med hver enkelt budgetansvarlig enhed.

Som grundlag for bestyrelsens godkendelse af budget 2014, vil der blive udarbejdet et samlet budgetnotat med de centrale økonomiske nøgletal, prioriteringer og risikovurdering, samt bestyrelsens mandat til den daglige ledelse.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager ovenstående statusorientering til efterretning.

Pkt. 4 Godkendelse af rekrutteringsstrategien

Baggrund

Oktober 2012 blev der nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe for en rekrutteringsstrategi bestående af medarbejdere fra UI samt Team Kommunikation. Kommissoriet for arbejdsgruppen har været at skabe rammerne for en fælles rekrutteringsindsats for RUC's uddannelser (ph.d. uddannelser undtaget).

Sagsfremstilling

Ud fra de centrale udfordringer som fremgår af rekrutteringsstrategien, har rektoratet prioriteret at der skal investeres i følgende indsatsområder:

- Etablering og markedsføring af en ny grundfortælling om RUC
- Markant styrkelse af RUC' online univers
- Styrket studie- og karrierevejledning
- Styrke den engelske del af ruc.dk og koordineringen af internationaliseringsindsatsen
- Styrke studerende til studerende (peer-to-peer) arrangementer
- Markedsføring af nye fag

Det er UI og HRK's vurdering at realiseringen af ovennævnte indsatser kræver følgende investering fra RUC's side:

Personaleressourcer:	2014	2015
Web-medarbejder (uddannelsesinfo)	500.000	500.000
International markedsførings/web-medarbejder	500.000	500.000
Drift:		
Markedsføring af kandidatuddannelser*	300.000	600.000
PR (DK/Int.)	250.000	250.000
Øget eksponering i det offentlige rum	300.000	300.000
Udvikling af kandidatdag	50.000	50.000
Peer-to-peer arrangementer	100.000	100.000
Engangsudgifter:		
Nyt website	450.000	0
Ny grundfortælling om RUC	250.000	250.000
Studentertænketank mhp studenterambassadører	50.000	0
Film	75.000	0
Total	2.825.000	2.550.000

*150.000 pr. nyt fag. 2014: 2 nye. For 2015: der forventes 4.

KPI

En investering i denne størrelsesorden kræver at RUC løbende følger op på om indsatsen er pengene værd. De KPI der knytter sig til denne strategi er følgende:

Optag: Det årlige ansøgertal skal ved optaget i 2015 stige med mindst gennemsnittet for sektoren

1. prioritetsansøgere: Udviklingen skal vendes således at RUC igen oplever en procentvis stigning i antal 1. prioritetsansøgere.

Kapacitetsudnyttelse: Senest 1 år efter lanceringen af en ny uddannelse, skal uddannelsen være oppe på mindst 90% belægning

Frafald: RUC's frafald på 1. års bachelor skal reduceres med 1% indenfor 2 år.

Såfremt disse KPI ikke bliver realiseret skal rekrutteringsindsatsen revurderes og eventuelt nedskaleres igen.

Afkast

I henhold til vedhæftede notat, vurderes det at investeringen vil på virke RUC egenkapital negativt med 2.825.000,- idet der ikke kan forventes nogen effekt af arbejdet før ved optaget i 2015.

I 2015 forventes investeringen at gå 0, mens der forventes en positiv effekt på RUC's egenkapital i årene efter.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender ovenstående prioritering af rekrutteringsindsatsen med henblik på indarbejdelse i budget 2014.

Bilag: Rekrutteringsstrategi 2013-2015
Notat: Kan en investering i studenterrekruttering betale sig
Baggrundsnotat vedr. rekrutteringsstrategien

UDKAST



Rekrutteringsstrategi 2013-2015



1. Indledning	2
1.1. Rekruttering som begreb: Gensidig forventningsafstemning	2
1.2. Mål med rekrutteringsstrategien	3
1.3. Målgrupper og aktører	4
2. Overordnede rekrutteringsindsatser	4
2.1. Kvalitet	4
2.2. Centrale udfordringer	4
2.3. Centrale mål	6
2.4. Overordnede midler	6
3. Rekruttering til Bacheloruddannelser	7
3.1. Målgrupper	7
3.2. Udfordringer	7
3.3. Mål	8
3.4. Midler	8
3.5. De enkelte Bacheloruddannelsers aktuelle udfordringer	9
4. Rekruttering til kandidatuddannelser	9
4.1. Målgrupper	10
4.2. Udfordringer	10
4.3. Mål	10
4.4. Midler – en differentieret indsats	10
5. Rekruttering af internationale studerende	11
5.1. Målgrupper	11
5.2. Udfordringer	12
5.3. Mål	13
5.4. Midler	13
6. Rekruttering til Masteruddannelser samt øvrig EVU	15
6.1. Målgrupper	15
6.2. Udfordringer	16
6.3. Mål	16
6.4. Midler	16
7. Implementering af rekrutteringsstrategien	17
8. Liste over baggrundsmateriale	18

1. Indledning

Rekruttering er et område, der er underlagt stor politisk bevågenhed. Der er et nationalt fastsat mål om, at 25 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en lang videregående uddannelse, og ministerielle krav om øget optag af studerende på kandidatuddannelser, ligesom der er stort fokus på løbende opkvalificering af medarbejdere via relevant efter- og videreuddannelse samt øget fleksibilitet og overgange i uddannelsessystemet. Dette udmøntes konkret på RUC bl.a. i udviklingskontrakten, hvor der fx er fastsat mål for optaget på den naturvidenskabelige bacheloruddannelse og kandidatuddannelserne.

Uddannelseslandskabet, både på RUC og omkring os, er i fortsat bevægelse og udvikling. Vi er i en konkurrencesituation ift. det øvrige udbud af uddannelser, særligt uddannelser, der har en fysisk nærhed og/eller uddannelsesmæssig lighed. RUC har et faldende antal ansøgere på et voksende marked, og kampen om de studerende er intensiveret – både for bachelor- og kandidatuddannelser og efter- videreuddannelsesområdet og i forhold til tiltrækning af danske og internationale studerende.

Ønskerne og kravene til rekruttering af studerende er mangfoldige: Flere studerende, dygtigere studerende, internationale studerende, studerende, der gennemfører – og på normeret tid. Målgrupperne for uddannelserne er et "moving target" og bliver flere og mere differentierede.

Strategien er lavet på baggrund af en analyse af et stort baggrundsmateriale. Listen over baggrundsmateriale findes bagerst i strategien.

1.1. Rekruttering som begreb: Gensidig forventningsafstemning

RUC's overordnede mission er at forske og udbyde uddannelser indtil det højeste niveau. Det er fastlagt i universitsloven og er RUC's grundlæggende forpligtigelse og eksistensberettigelse. Rekruttering anskuet som information og vejledning om RUC's uddannelsesmuligheder er derfor en indlejret og naturlig del af RUC's virke.

Men rekruttering af studerende til RUC's uddannelser udgør også en central del af RUC's indtægtsgrundlag, og dermed spiller rekruttering af studerende en vigtig rolle i universitets virke.

Rekruttering handler dog ikke kun om at få studerende ind på en uddannelse, men også om at få de "rigtige" studerende ind: Dem, der på et veloplyst grundlag har valgt RUC, gennemfører deres uddannelser og opnår kompetencer til at indgå på arbejdsmarkedet. I denne proces spiller ansøgernes forskellige motiver og forudsætninger for at vælge og gennemføre en videregående uddannelse en vigtig rolle. En fejlbehæftet eller ufuldstændig beslutningsproces kan føre til (negative) overraskelser, som kan føre til forsinkelse, frafald og negativ omtale af RUC's uddannelser, ligesom det kan påvirke uddannelserne og studiemiljøet negativt.

Rekruttering af de "rigtige" studerende er desuden et led i udviklingen af universitetet på baggrund af gensidighed mellem forskningsbaseret undervisning og undervisningsbaseret forskning. På den måde kan en mangelfuld rekrutteringsindsats få konsekvenser – både for RUC's økonomi og uddannelsernes kvalitet.

For at sikre en kvalificeret rekruttering, tilbyder vi som uddannelsesinstitution en rekrutteringsindsats bestående af en række forskellige tiltag og aktiviteter via forskellige kanaler og medier. De valgte indsatser skal ideelt set hjælpe til at bygge bro mellem de uddannelsessøgende og RUC, hvor de uddannelsessøgende får mulighed for at danne et virkelighedsnært og realistisk billede af, hvad det vil sige at læse en uddannelse på RUC, og hvad uddannelsen kan føre til. Det skal give de uddannelsessøgende mulighed for at få personlige erfaringer med og

oplevelser af studielivet på RUC. Særligt vigtigt er deltagelse i konkrete aktiviteter og møder med engagerede studerende (peer-to-peer), kvalificerede undervisere og professionel studie- og karrierevejledning. Og ikke mindst at det er en troværdig formidling, hvor der er overensstemmelse mellem det vi siger, og det vi faktisk gør.

Helt grundlæggende kan vellykket rekruttering defineres som 'gensidig forventningsafstemning mellem ansøger og universitet'.

1.2. Mål med rekrutteringsstrategien

Rekruttering til RUC's uddannelser baserer sig pt. på en række rekrutteringstiltag enten med fælles forankring eller som lokale initiativer. Historisk har RUC ikke formuleret en fælles rekrutteringsstrategi på uddannelsesområdet, og større eller mindre fælles og lokale rekrutteringstiltag afvikles hvert år uden fælles koordinering.

En fælles rekrutteringsstrategi betyder, at RUC kan samle sig omkring en overordnet forståelse af rekruttering og få fælles mål og rammer for rekrutteringsindsatserne.

Målet med denne rekrutteringsstrategi er således at

- skabe et fælles udgangspunkt for rekruttering med klare prioriteringer
- understøtte synergieffekter og
- sætte fokus på de samlede organisatoriske visioner og rammer for tiltrækning og udvælgelse af de mest relevante studerende. Det kræver intern samhørighed, og strategien danner grundlag for en konstruktiv dialog mellem forskellige parter på RUC, hvor alle kan se sig selv som en del af helheden.

Rekrutteringsstrategien tager overordnet afsæt i RUC Strategi 2015 samt Roskilde Universitets Kommunikationsstrategi, Vejledningsstrategi, International Uddannelsesstrategi samt EVU-strategi og søger at skabe sammenhæng mellem og operationalisere disse strategier.

Rekruttering af ansatte og ph.d.-studerende er selvstændige områder, som ikke berøres i denne strategi.

På denne baggrund er visionen for rekruttering at sikre en fælles, koordineret og prioriteret indsats, der bedst muligt anvender allokerede ressourcer til at understøtte og tilgodese de forskellige målgruppers kvalificerede studievalg som grundlag for deres gennemførelse af uddannelser.

Rekruttering hviler helt grundlæggende på kvalitet i uddannelserne, ligesom RUC's image og omdømme spiller en vigtig rolle. Rekrutteringen tager udgangspunkt i det faciliterede møde mellem potentielle ansøgere og RUC, herunder tilgængelig og opdateret information, markedsføring, professionel studie- og karrierevejledning engagerede studerende og kvalificerede undervisere.

En vellykket rekrutteringsindsats bidrager således til det overordnede mål for rekrutteringen om at optage flere (af de rigtige) studerende, som bidrager til kvalitet i uddannelserne, en tydelig placering af RUC i uddannelseslandskabet, høj gennemførelse og stolte RUC'ere, der er gode ambassadører for RUC.

I de følgende afsnit vil de overordnede mål for rekrutteringen, efterfulgt af uddybende mål for rekrutteringsindsatserne konkretiseret i forhold til de forskellige uddannelsesudbud og deres respektive målgrupper.

1.3. Målgrupper og aktører

Uddannelsessøgende er de primære målgrupper for rekrutteringsindsatsen, og disse målgrupper er mange og med differentierede behov: Fra potentielle danske og internationale ansøgere til RUC's bachelor- og kandidatuddannelser (inklusiv udveksling), interne bachelorer, samt potentielle ansøgere til RUC's efter- og videreuddannelsestilbud.

Ud over de uddannelsessøgende er der en række eksterne og interne aktører. Eksterne aktører omfatter bl.a. de regionale studievalgcentre, det nationale vejledningstilbud "eVejledningen" og uddannelsesportalen "ug.dk", som har til opgave at understøtte uddannelsessøgendes uddannelsesvalg. Ligeledes er de gymnasiale uddannelser interessante samarbejdspartnere både på lærer- og elevsiden. Derudover peger undersøgelser på de uddannelsessøgendes forældre og venner som vigtige aktører i særligt unges valgproces.

På det internationale område er de universiteter RUC har udvekslingsaftaler med og som annoncerer RUC overfor egne studerende vigtige eksterne aktører. Hertil kommer at ambassader og innovationscentre i stigende grad vil repræsenterer danske institutioner i udlandet.

Internt på RUC er det vigtigt at tage højde for de enkelte uddannelser og fags forskelligartede udfordringer og behov.

2. Overordnede rekrutteringsindsatser

For at opfylde målet og visionen for denne rekrutteringsstrategi, er der nogle overordnede udfordringer, der sætter rammerne for rekrutteringen til alle RUC' uddannelser, som skal adresseres med tværgående indsatser.

Det er vigtigt at medtænke, at de givne rekrutteringsindsatser i denne strategi har en tidsdimension, da de har brug for et tidsmæssigt spillerum at udfolde sig i.

2.1. Kvalitet

Arbejdet med kvaliteten af RUC's uddannelser er den grundlæggende forudsætning for, og en stor del af, rekrutteringen. RUC har omkring 9000 studerende. Hvis RUC giver dem en god uddannelsesoplevelse, så har RUC 9000 velvillige ambassadører, der vil tale godt for RUC. RUC's udbud af uddannelser og uddannelsernes indhold, tilrettelæggelse og kvalitet udgør således centrale præmisser for rekrutteringen. Derudover spiller faktorer som administrative og fysiske rammer, serviceniveau, samt den måde de studerende bliver mødt af de ansatte hver dag, en vigtig rolle for den gode uddannelsesoplevelse.

2.2. Centrale udfordringer

De følgende udfordringer er centrale for rekruttering af studerende til RUC til strategiens fire områder: Bachelor- og kandidatuddannelser, internationale studerende og efter- og videreuddannelser. Rækkefølgen skal ikke ses som udtryk for en prioritering af indsatsområderne.

RUC har nationalt et stærkt brand men et svagt image

I udviklingskontrakt for RUC 2012-2014 fastslås det, at RUC's uddannelser har et stærkt og velkendt brand.¹ Men samtidig viser bl.a. Operates imageanalyse, at omverdenens opfattelse af RUC er præget af et støvet (lidt rødt) 70'er image. RUC er mere kendt i offentligheden for sin uddannelsesstruktur og læringsformer end for de konkrete faglige uddannelsesmuligheder. Man kan sige, at det stærke RUC brand overskygger den faglige identitet og de reelle faglige styrker, som RUC kan tilbyde.

RUC har ikke et brand internationalt

Danmark er endnu ikke en kendt destination på det globale uddannelsesmarked, og RUC er som mindre dansk institution uden en høj ranglisteplacering ikke et kendt brand blandt potentielle ansøgere. Nogle undersøgelser tyder endvidere på, at der er nogle store udfordringer i den gensidige forventningsafstemning mellem international ansøger og RUC, som giver sig til udslag i mindre tilfredshed blandt internationale studerende på RUC end blandt internationale studerende på andre danske universiteter.

Synlighed

RUC er ikke tilstrækkelig synlig i det offentlige rum. RUC "drukner" i den massive markedsføring fra de øvrige danske universiteter. Synligheden i pressen er også mindre, da RUC som et mindre universitet med 4 hovedområder har færre forskere i medierne.

Det personlige møde - den foretrukne informationskilde for uddannelsessøgende

RUC har et begrænset udbud af aktiviteter, hvor uddannelsessøgende kan møde RUC og engagerede RUC-studerende (peer-to-peer), dygtige undervisere og professionelle studie- og karrierevejledere.

Fra uddannelse til job

I udviklingskontrakten fremhæves RUC's uddannelsesstruktur og pædagogiske tilrettelæggelse af uddannelser, herunder kombinationsstruktur, problemorientering og tværfaglige tilgang, som centrale styrker.² Dette rummer dog en indbygget udfordring, da RUC's mange kombinationsmuligheder gør det svært for de uddannelsessøgende at se klare karriereveje fra uddannelse til job. Karrieremuligheder en meget vigtig faktor for valg af uddannelse, og er et område, der i øjeblikket ikke er tilstrækkeligt udviklet i RUC's formidling af uddannelserne. Tydelig eksemplificering af karriereperspektiver og kompetencer er da også formuleret som en prioritering i Strategi RUC 2015.³

RUC's online univers

RUC's online univers - ruc.dk, kursus.ruc.dk, facebook, twitter, samt eksterne sites såsom ug.dk og studyportals.com – er de primære informationskilder for de uddannelsessøgende. Det er derfor afgørende, at informationerne her er målgruppeorienterede, opdaterede, korrekte og strukturelt let tilgængelige.

Fravær af fælles organisering og koordinering af rekrutteringsinitiativer på RUC

Rekruttering til RUC's uddannelser sker via større eller mindre fælles og lokale rekrutteringstiltag, der afvikles uden stram prioritering, organisering og koordinering. Dette skaber "signalforvirring" og hæmmer synergieffekter og maksimal udnyttelse af ressourcer. Der er allerede opmærksomhed på det manglende

¹ Udviklingskontrakt for Roskilde Universitet 2012-2014, s. 3

² Udviklingskontrakt for Roskilde Universitet 2012-2014, s. 3

³ Strategi RUC 2015, s. 13

samarbejde, bl.a. fremhæves det i Strategi RUC 2015, at der *”skal etableres samarbejde om rekruttering til RUC's bachelor- og kandidatuddannelser samt master- og øvrige efteruddannelsesaktiviteter på tværs af hele RUC”*.⁴

RUC mangler kvalitetssikring af rekrutteringsaktiviteter

Målgrupperne er i konstant bevægelse, og der foretages ikke løbende systematiske monitoreringer og målinger af målgruppernes bevægelser og præferencer. Det er derfor vanskelig at foretage de nødvendige justeringer af de indsatser, der foretages inden for formidling, vejledning og markedsføring. Med andre ord: RUC mangler en egentlig kvalitetssikring af rekrutteringsaktiviteterne.

Ineffektivt workflow omkring ændringer af eksisterende og oprettelse af nye uddannelser

Der mangler procedurer i forbindelse med intern og ekstern kommunikation omkring uddannelsesinitiativer. Det gælder både i forbindelse nedlæggelser af fag, faglige justeringer og introduktioner af nye fag. Der er ikke afsat ressourcer til formidling og markedsføring af nye uddannelser.

2.3. Centrale mål

Som svar på de centrale udfordringer er der fastsat en række overordnede mål for rekrutteringsstrategien. En central præmis for opnåelse af disse mål er, at RUC arbejder med en ny grundfortælling. En grundfortælling, der tager afsæt i nutidens og virkelighedens RUC og som understreger, at RUC-uddannelser giver kompetencer til fremtiden. Sammen med dette centrale indsatsområde, som der også arbejdes med på mange andre fronter, er de overordnede mål for rekrutteringsstrategien:

- At RUC er mere synlig i offentligheden
- At RUC øger omverdenens kendskab til universitets fagvifte og de studerendes karrieremuligheder
- At RUC øger peer-to-peer-mulighederne for potentielle studerende
- At RUC har et målgruppeorienteret ”state of the art” online univers med korrekt, konsistent og velformidlet information
- At rekruttering er en fælles opgave for hele RUC. Rekrutteringen skal organiseres og koordineres med klare prioriteringer, fordelinger af ressourcer, ansvar og initiativpligt
- At RUC har en stærkt forbedret intern kommunikation og ekstern formidling i forbindelse med nye uddannelsesinitiativer, nedlæggelse af fag eller ændringer i bestående fag

2.4. Overordnede midler

Udvikling af eksisterende tiltag

- Der afsættes øgede ressourcer til profilering og markedsføring nationalt som internationalt
- Styrket studie- og karrierevejledning, herunder mere fokus på fagenes formidling af karrierespørgsmål og tværfaglige kompetencer og øget profilering af karrieremuligheder for dimittender fra RUC (baseret på fx RUC's kandidatundersøgelse og alumnefortællinger)
- Øgning og udvikling af peer-to-peer arrangementer
- Markant styrkelse af RUC's online univers

⁴ Jf. Strategi RUC 2015, s. 13-14.

Nye tiltag

- Der igangsættes en proces, hvor VIP, TAP studerende, alumner og aftagere er aktivt involverede og deltagende i skabelsen af ny grundfortælling om RUC
- Den nye fortælling om RUC og RUC's uddannelser bevilges ressourcer til markedsføring i en periode på min. 3 - 5 år
- Systematisk arbejde med inddragelse af studenter- og alumneambassadører, der er kvalificerede og klædt på til opgaven
- Etablering af et netværk af rekrutteringsansvarlige på tværs af uddannelserne
- Der udarbejdes workflow i forbindelse med introduktion af nye fag. Herunder procedurer vedrørende ansvarsfordeling, markedsføring og budget for markedsføring. Ligeledes udarbejdes workflow i forbindelse med nedlæggelse og ændringer af fag
- Etablering af en tværfaglig, tværgående strategisk rekrutteringsgruppe, der bl.a. har ansvar for koordinering og systematisk kvalitetssikring af rekrutteringsinitiativerne
- Der udarbejdes handlingsplaner for de forskellige uddannelsesområder med klar angivelse af målgrupper, midler, budget, organisering og ansvarsfordeling, tidsforløb, kvalitetssikring og effektmåling

3. Rekruttering til Bacheloruddannelser

Bacheloruddannelserne er den traditionelle indgang til RUC's uddannelsesunivers. Hovedparten af de midler RUC har allokeret til rekruttering bliver anvendt på dette område. En central aktivitet er Åbent Hus Bachelor-arrangementerne, der i mange år er blevet afholdt forud for kvote 2 og kvote 1 ansøgningsfristerne. Størstedelen af markedsføringsbudgettet bruges på at gøre opmærksom på arrangementerne.

3.1. Målgrupper

De primære målgrupper er elever i gymnasiale forløb samt de såkaldte 4. g'ere, der har afsluttet gymnasiet, men endnu ikke er aktivt uddannelsessøgende. Herudover er det udenlandske studerende med bopæl i Danmark til de internationale bacheloruddannelser.

RUC rekrutterer typisk flest ansøgere fra Region Hovedstaden (70-75 pct.). Region Sjælland ligger på omkring 20 pct., mens der er relativt få studerende fra Fyn og Jylland.

De potentielle informations- og vejledningskanaler er typisk face-to-face-arrangementer (åbent hus, uddannelsesmesser, workshops, studiepraktik) og online på ug.dk og ruc.dk. De potentielle ansøgere vejledes gennem personlig henvendelse, mail og telefon via de fire bachelorstudievejledninger og den fælles Studie- og Karrierevejledning. Hovedparten af RUC's annoncering ligger i relation til arrangementer. RUC udgiver tillige en trykt bachelor studieguide, der uddeles til arrangementerne, og som udsendes til landets studieevalgscentre, gymnasier, højskoler m.m.

3.2. Udfordringer

- I 2013 faldt antallet af ansøgere i 1. runde, og procentdelen af 1. prioritetsansøgninger af det samlede ansøgningstal har været faldende siden 2009 i et voksende marked

- Ny universitetsafdeling i København (AAU CPH) og en massiv markedsføring fra de københavnske universiteter, hvor RUC ikke er synlig
- Formidling af RUC's nye bacheloruddannelser, hvor RUC's kendetegn – basisstudierne og overbygningsfagene – er blevet afløst af en bacheloruddannelse med basisdel og bachelormoduler.
- Korrekt og konsistent information om de nye bacheloruddannelser er stadig ikke på plads på ruc.dk
- Der bliver fra fag og uddannelser ikke taget ansvar og bakket op om RUC's vigtigste rekrutteringstiltag: Åbent Hus Bachelor
- Karrieremuligheder er en vigtig faktor for valg af uddannelse, og disse er ikke udfoldet tilstrækkeligt i formidlingen af RUC's uddannelser
- Der er behov for at engagere RUC-studerende i rekruttering af nye studerende
- Målgruppeorienteret formidling af de enkelte bacheloruddannelser

3.3. Mål

- At øge det samlede antallet af ansøgninger, inkl. andelen af 1. prioritetsansøgere
- At RUC's uddannelser er synlige i det offentlige rum

3.4. Midler

Videreudvikling af eksisterende tiltag

- At RUC's nye bacheloruddannelser formidles og vejledes korrekt og konsistent både lokalt og centralt
- At koordinere rekrutteringstiltagene lokalt og centralt samt organisere et tydeligt ansvar for tiltagene
- Styrke formidlingen på RUC's online univers med flere ressourcer
- RUC styrker synliggørelse i det offentlige rum i form af kampagner m.m.
- At alle fag og bacheloruddannelser ser Åbent Hus som deres vigtigste rekrutteringstiltag og tager medansvar for at deltage, afvikle samt opdatere deres hjemmesider til arrangementerne
- Det nuværende projekt på NAT, hvor et korps af studerende tilbyder gratis undervisning i gymnasier, evalueres med henblik på at afdække potentiale ift. RUC's øvrige bacheloruddannelser
- Forstærket indsats af face-to-face arrangementer via udvikling af eksisterende tiltag som eks. Studiepraktik, samt nye indsatser såsom "Studerende for en dag" og aktiviteter for gymnasieelever både på RUC og på gymnasierne

Nye tiltag

- En rekrutteringsansvarlig på hver bacheloruddannelse, der koordinerer rekrutteringsindsatserne
- Oprettelse af et korps af studenterambassadører, der bliver uddannet til at varetage deltagelse i diverse interne og eksterne arrangementer og til at validere trykt materiale som annoncer og studieguide
- At skabe et veludviklet karrieresite på ruc.dk, der formidler karrierespørgsmål, kompetencer, karriereprofiler, information om det akademiske jobmarked og karriereveje for RUC-kandidater, med særligt fokus på tværfaglige og projektbaserede kompetencer
- Der afsættes ressourcer til at udvikle den lokale og fælles faglige formidling af kompetencer og karriere

3.5. De enkelte Bacheloruddannelsers aktuelle udfordringer

De overordnede indsatser på bachelorområdet vil styrke rekrutteringen til alle RUC's bacheloruddannelser. Den enkelte Bacheloruddannelse har desuden forskellige målgrupper og forskellige udfordringer. For at kunne imødegå den enkelte uddannelses udfordringer med segmenteret rekruttering, skal der fremadrettet organiseres et tættere samarbejde med den enkelte uddannelse.

Den Humanistiske Bacheloruddannelse

Den humanistiske bacheloruddannelse har som den eneste ikke haft tilbagegang i år. Men profilen skal fortsat skærpes og formidles for at sikre, at studerende fortsat vælger Hum-Bach på RUC. Konkurrencen er desuden skærpet på Hum-Bachs stærkeste fag Kommunikation og Journalistik.

Den Humanistisk-Teknologiske Bacheloruddannelse

RUC's nyeste bacheloruddannelse har efter flere års fremgang og intensivt lokalt rekrutteringsarbejde haft et fald i ansøgertallet. Målgruppen er mere praksisorienteret end målgruppen til Hum-Bach og Sam-Bach.

Den Naturvidenskabelige Bacheloruddannelse

Den naturvidenskabelige bacheloruddannelse har stået overfor betydelige rekrutteringsproblemer de seneste mange år. Rekrutteringen til nat-området har ikke typisk været et isoleret RUC-problem. Det har nærmest være en global trend.

Denne trend ser nu ud til at være vendt. Der er konstateret stigende søgning og optag på andre af landets naturvidenskabelige uddannelser. Men RUC har stadig betydelige rekrutteringsproblemer på især den danske bacheloruddannelse.

Den Samfundsvidenskabelige Bacheloruddannelse

Den samfundsvidenskabelige bacheloruddannelse har for første gang i år haft en decideret tilbagegang i antallet af ansøgere.

De Internationale Bacheloruddannelser

Den humanistiske og samfundsvidenskabelige internationale bacheloruddannelse har et stabilt ansøgnings- og optagelsestal. Den naturvidenskabelige internationale bacheloruddannelse har haft en betydelig fremgang i år, og NAT ser denne uddannelse som et vækstområde.

RUC står i det hele taget relativt stærkt på dette område, da konkurrencen fra de andre danske universiteter er mindre end på de danske uddannelser. Det er derfor et muligt vækstområde, som bl.a. kan nås hvis man målretter rekrutteringstiltag til udenlandske uddannelsessøgende, der er bosat i Danmark.

4. Rekruttering til kandidatuddannelser

Rekruttering til kandidatuddannelser er et område med stadigt stigende kompleksitet og muligt vækstpotentiale. De studerende har mange valgmuligheder, konkurrencen mellem universiteterne er skarp, og de studerende skal afklares og træffe et kvalificeret valg af kandidatuddannelse.

4.1. Målgrupper

Målgrupperne til kandidatuddannelserne er diverse og differentieret, både ift. uddannelsesmæssig baggrund og geografi:

- Bachelorer fra RUC
- Eksterne bachelorer fra andre universiteter i både ind- og udland
- Professionsbachelorer

4.2. Udfordringer

- Lovgivningsmæssige krav om, at RUC øger optaget af studerende
- Øget konkurrencesituation blandt universiteterne, da en bacheloruddannelse giver adgang til flere forskellige kandidatuddannelser, og bachelorer desuden kan læse en kandidatuddannelse i udlandet via udlandsstipendieordningen.
- Høje barrierer for eksterne kandidater, da adgangskravene til RUC's kandidatuddannelser er fastsat for hvert enkelt kombinationsfag og hver fagintegreret uddannelse, og der er differentierede adgangskrav afhængigt af den enkelte ansøgers bacheloruddannelse
- Stigende individuelle informations- og vejledningsbehov fra ansøgerne om, hvilke kompetencer og karrieremuligheder uddannelserne giver, herunder forskellige kombinationer af fag.
- Manglende information på web og tryk, der kan give potentielle ansøgere overblik og understøtte vejledning
- Udbrede kendskabet til de nye fagintegrerede uddannelser, både nationalt og internationalt

4.3. Mål

- At øge optaget af kandidatstuderende via fastholdelse af flere egne bachelorer samt tiltrækning af bachelorer fra andre institutioner
- At øge kendskabet til RUC's kandidatuddannelser blandt eksterne bachelorstuderende, både nationalt og internationalt

4.4. Midler – en differentieret indsats

For at opnå målet kræves en differentieret og målrettet indsats pga. den sammensatte målgruppe og ift. at der for nogle uddannelser er fastsat adgangsbegrænsning, mens nogle fag har uudnyttet kapacitet. For nye uddannelser gælder en særlig udfordring i forhold til synliggørelse overfor potentielle ansøgere.

Videreudvikling af eksisterende indsatser

- At alle fag og bacheloruddannelser ser Åbent Hus som et vigtigt rekrutteringstiltag og tager medansvar for at deltage, afvikle samt opdatere deres hjemmesider til arrangementerne
- Informations- og vejledningsmateriale i trykt form og på web målrettet kandidatuddannelserne, herunder udvidelse af studievælgeren. Skal give overblik over RUC's kandidatuddannelser, kombinationsmuligheder, skærpet fokus på faglighed, kompetencer og karriereperspektiver samt adgangskrav og ansøgningsprocedure. Fokus både på indgang, forløb og udgang.
- Skærpe formidling af kombinationsmuligheder og karriereperspektiver på Åbent Hus Kandidat
- Fælles forankrede optagelsesworkshops for eksterne ansøgere til alle fag på RUC med lokale bidrag.

- Standarder for korrekt information på web og i trykt materiale

Nye rekrutteringstiltag

- Øget og differentieret markedsføring af RUC's kandidatuddannelser til målgrupperne både nationalt og internationalt
- En rekrutteringsansvarlig på hvert institut der koordinerer rekrutteringsindsatserne
- Afsættelse af ressourcer til markedsføring og formidling hver gang der oprettes nye fag/uddannelser
- Midler til udvikling og afholdelse af en halvårlig kandidatvalgsdag for bachelorer fra RUC. Arrangementet integreres med Åbent hus kandidat, med fælles og differentierede aktiviteter målrettet hhv. interne og eksterne ansøgere
- Afdækning af behov for udvidelse af Åbent hus kandidat med engelsksproget tilbud for herboende internationale ansøgere

5. Rekruttering af internationale studerende

Rekruttering af Internationale studerende er et område kendetegnet af selvstændige politiske mål og økonomiske rammer både nationalt og lokalt på RUC, hvilket også afspejles i de årlige aktivitetsindberetninger.

RUC konkurrerer om internationale studerende på et globalt uddannelsesmarked. Antallet af studerende, der læser en hel eller en del af en uddannelse i et andet land, er globalt set steget eksplosivt. I 2011 læste knapt 4.3 mio. studerende en uddannelse i et andet land end deres hjemland (OECD, 2011). Denne tendens afspejles til dels også i Danmark, hvor der siden 2001 har været en stor stigning i antallet af internationale studerende på en hel videregående uddannelse. I 2011 læste mere end 12.000 internationale studerende på en universitetsuddannelse i Danmark mod knapt 7000 studerende i 2005⁵. Antallet af internationale studerende, der læste en del af deres uddannelse i Danmark steg desuden indtil 2010/11, hvor mere end 6000 internationale studerende læste en del af deres uddannelse i DK. Herefter er der sket et mindre fald, som konsekvens af implementering af balancekravet til studenterudvekslingen.

Internationale studerende er derfor en målgruppe med stort vækstpotentiale. Samtidigt er internationale studerende en kompleks og foranderlig målgruppe. Nationalt er der skiftende politiske prioriteringer og rammer, der påvirker universitetets mulighed for at rekruttere internationale studerende, samtidigt med at universitetet er i global konkurrence om tiltrækning af især talentfulde internationale studerende.

5.1. Målgrupper

En af de store udfordringer ved rekruttering af internationale studerende er, at målgruppen er meget differentieret samtidigt med at prioriteringen af de forskellige målgrupper er uklar på RUC. Det skyldes blandt andet områdets kompleksitet, men også at uddannelserne ikke har et klart eller formidlet billede af, hvilken gruppe af internationale studerende de ønsker at rekruttere. Internationale studerende dækker i denne strategi over:

Internationale ansøgere til hele uddannelser (full degree) på bachelor, kandidat & masterniveau:

⁵ Mobilitetsstatistik for de videregående uddannelser 11/12. Styrelsen for Uddannelser og Internationalisering, 2013.

- Studerende rekrutteret internationalt
- Studerende rekrutteret i Danmark ⁶

Internationale ansøgere til kortere ophold:

- Via udvekslingsaftaler – exchange studerende typisk på 1-2 semestres ophold
- Udenfor aftaler – guest students både på enkelte kurser eller 1-2 semestres ophold

Internationale studerende rekrutteret til korte ophold på RUC er desuden en potentiel målgruppe for rekruttering til kandidatuddannelserne.

5.2. Udfordringer

Overordnede udfordringer

Til trods for den sammensatte målgruppe, er der udfordringer, der går på tværs af området:

- RUC er ikke et kendt brand internationalt og Danmark/Skandinavien er fortsat kun en lille spiller på det globale uddannelsesmarked ift. Australien, USA, og Canada
- RUC har ikke en høj rangliste placering
- I-Graduate undersøgelserne (2008 og 2011) viste store udfordringer med internationale studerendes tilfredshed med studieoplevelsen og centrale serviceydelser på RUC. Ved benchmark mod 64 andre europæiske institutioner, herunder de 7 øvrige danske universiteter, kom RUC ud dårligst på en række parametre. Hvor 17 pct. af RUC's internationale studerende aktivt ville anbefale RUC var gennemsnittet for de øvrige 34 pct.
- Internationale studerende var ifølge I-Graduate undersøgelserne bl.a. usikre på uddannelsernes erhvervssigte og uklare/uforberedte på RUC's læringsmodel (I-Graduate 2008, 2011).
- RUC's prioritering af de enkelte målgrupper er uklar
- Uddannelsesudbud på engelsk (uddannelser/kurser) uklart, herunder ikke altid annonceret i god tid (bl.a. på kursus.ruc.dk)
- Campus udenfor København, dyrt at pendle

Særlige udfordringer Full degree

- Rekruttering af full degree studerende har relativt været faldende. På et voksende marked er RUC's andel af internationale studerende på hele uddannelser faldet nationalt fra 3 pct. til 2 pct.⁷

⁶ Danmarks statistik opgørelser over Internationale studerende medtager udenlandske statsborgere, der er kommet til landet max et år før de påbegynder deres uddannelse i DK. Samtidigt medtages ikke udenlandske statsborgere, der har taget en dansk adgangsgivende eksamen, men kun udenlandske statsborgere med en udenlandsk adgangsgivende eksamen. Internationale studerende, der går i gang med en ny videregående uddannelse i Danmark beholder dog deres status som internationale studerende. Dvs. når vi her taler om internationale studerende rekrutteret i Danmark tænker vi på Internationale bachelorer fra RUC og andre internationale ansøgere med en bachelor eller anden videregående uddannelse fra institutioner i Danmark.

⁷ Tilsynsrapport 2012

- Den samlede gruppe af rekrutterede full degree studerende er kendetegnet ved, at en stor del af de studerende var bosiddende i Danmark på rekrutteringstidspunktet
- Antallet af talentfulde ansøgere fra 3. lande⁸ er beskeden med undtagelse af ansøgere til EM Global Studies, hvilket har vist sig ved at der er et begrænset antal ansøgere til fripladser med eller uden stipendium
- Uklar prioritering lokalt og nationalt mellem rekruttering fra EU og 3. lande, herunder mellem enkelte lande. Dog nationalt med fokus på vækstlande og nærmarkederne
- Høj tuition fee for 3. lande studerende og begrænsede stipendiemidler

Særlige udfordringer Exchange

- Der er ikke overensstemmelse mellem de lande RUC primært rekrutterer fra, og de lande hovedparten af de udgående RUC-studerende gerne vil læse i. Særlig udfordring i forhold til rekruttering fra Australien, New Zealand, USA og England
- Det økonomiske incitament for optagelse af udvekslingsstuderende vil blive reduceret, hvis regeringen indfører omvendt STÅ i 2014, hvilket betyder at universitetet alene vil optjene STÅ på udgående udvekslingsstuderendes merit
- Systemunderstøttelse til hurtig og gennemskuelig ansøgningsproces via STADS har været mange år undervejs og forventes tidligst i 2014.

Særlige udfordringer Guest students

- Gruppen af internationale gæstestuderende er overordnet set begrænset, men i vækst som resultat af implementering af balancekravet og reducere af udvekslingspladser for nogle partneruniversiteter
- Uklar prioritering af denne gruppe
- Uklarhed om servicetilbud til gæstestuderende (boligformidling, foundation course mv.)

5.3. Mål⁹

- Øge optaget af internationale full degree studerende med særlig fokus på talent til RUC's udbud af internationale uddannelser
- Øge optaget af internationale udvekslingsstuderende særligt fra strategiske samarbejdspartnere og med henblik på også at give egne studerende muligheder for udvekslingsophold
- Øge optaget af herboende internationale studerende til hele uddannelser
- Afklare prioritering af gæstestuderende på tompladsordningen og til indtægtsdækkede aktiviteter
- Afklare potentialet for øget rekruttering blandt herboende internationale studerende

5.4. Midler

Videreudvikling af eksisterende tiltag

- RUC's engelske studieguide "A different experience" videreudvikles og tænkes sammen med fagspecifikke pjecer for de særligt tilrettelagte internationale bachelor- og kandidatuddannelser
- Engelsksproget hjemmeside prioriteres, herunder ressourcer til fortsat vedligehold og opdatering
- Kursus.ruc.dk skal fortsat forbedres og studieelementer (kurser og projekter) annonceres 1 år frem.

⁸ 3. lande er i denne sammenhæng lande udenfor EU og EØS, hvorfra studerende skal betale studieafgift i Danmark.

⁹ Målene kan udledes af International Uddannelsesstrategi (2012-15)

- Annoncering gennem studyportal.eu udbygges, herunder med kampagner på sitet især i forhold til kandidatuddannelserne, da sitet primært læses af potentielle kandidatstuderende
- Fortsat deltagelse i I-graduate eller tilsvarende tilfredshedsmålinger
- Fortsat synlighed i udlandet i samarbejde med eksterne aktører som samarbejdspartnere, ambassader & innovationscentre.
 - Den fortsatte deltagelse i Top talent satsningen i Kina og Brasilien skal dog løbende evalueres på baggrund af udbytte og opbakning fra øvrige danske universiteter og virksomheder
 - Øget fokus på formidling af nyheder til eksterne websites under Top talent satsning

Nye tiltag

- Skabe fælles fodslag for et retvisende Image /Brand for RUC internationalt som grundlag for gensidig forventningsafstemning
- Prioriter ressourcer til at brande RUC internationalt via og med strategiske partnere
 - Prioritere deltagelse dobbelt el. joint degree samarbejder (eks. Erasmus Mundus)
 - Udvikle attraktive udvekslingssamarbejdspartnere som understøtter rekrutteringen
- Profiler RUC's internationale samarbejdspartnere på web og i trykt informations- og vejledningsmateriale
- Udarbejde en landestrategi med handleplaner ift. Europa og 3. lande
- Synliggøre karrierespæktiver gennem fokus på internationale studerende i aftager- og kandidatundersøgelser samt gennem styrket internationalt alumnearbejde
- Producere film om RUC fra RUC og fra studerende til potentielle studerende
- Understøtte en retvisende beskrivelse af RUC på Wikipedia på engelsk, tysk og fransk
- Udarbejde ambassadørpakker (film, materialer og powerpoint) til studerende og ansatte, der skal til udlandet og repræsentere RUC
- Benytte egne udsendte udvekslingsstuderende og alumner som ambassadører til rekruttering i udlandet
- Deltage i prioriterede messer i EU (eks. Tyskland og England) og enkelte vækstlande
- Kandidatdag på engelsk målrettet herboende internationale studerende og egne udvekslings- og gæstestuderende
- Hjælpe internationale studerende ud på arbejdsmarkedet el. i praktik og profilér det. Synlighed på internationale gymnasier

Afledte:

- Afdække efterspørgsel på boliger fra full degree ansøgere
- Prioritere ressourcer til optag og vejledning af internationale studerende med henblik på forventningsafstemning og hurtigere behandling af ansøgninger
- Ansøgningsmodul til udvekslingsstuderende der kan skabe gennemsigtighed og mere professionel ansøgningsproces

6. Rekruttering til Masteruddannelser samt øvrig EVU

Uddannelsesaktiviteter udbudt som efter- og videreuddannelse (EVU) er erhvervsrettet forskningsbaseret uddannelse til den voksne befolkning. For master- og diplomuddannelsesområdet er såvel en adgangsgivende uddannelse som forudgående erhvervserfaring en forudsætning for optagelse, og der er deltagerbetaling (samt reduceret taxameter) for uddannelsesaktiviteterne.

Uddannelsesaktiviteter indenfor området bidrager til at udvikle universitetets tætte samspil med arbejdsmarkedet, virksomheder og offentlige institutioner. Universitetets forskning bliver via de studerendes direkte kontakt til arbejdsmarkedet hurtigt formidlet til og af brugerne. Samtidig kan universitetet være med til at dække arbejdsmarkedets ofte aktuelle, og dermed tidsbegrænsede, efterspørgsel på specifikke (efter- og videre)uddannelses tilbud. Disse forhold, sammen med deltagerbetalingen, betyder, at uddannelsesaktiviteterne i langt højere grad er underlagt markedsmekanismer end tilfældet er for bachelor- og kandidatuddannelserne.

Udbuddet af EVU på RUC foregår relativt fragmenteret og opfattes historisk ikke nødvendigvis som en integreret del af RUC's generelle indsats og brand. Fremadrettet skal RUC derfor i højere grad profileres som en attraktiv forsknings- og uddannelsesinstitution ved systematisk at gøre efter- og videreuddannelsesområdet til en integreret del af arbejdet med at styrke relationer til alumner, virksomheder, samarbejdspartnere og samfundet i almindelighed¹⁰.

Rekruttering til EVU området er naturligvis essentiel i forhold til uddannelsernes eksistens. Udover en direkte promovning i forhold til specifikke målgrupper foregår en stor del af rekrutteringen gennem personlige kontakter og anbefalinger – familie, venner og måske i højeste grad gennem kolleger, chefer og øvrige arbejdsrelationer. Endvidere smitter forældrenes erfaringer af på børnene og vennernes børn, og EVU området bør derfor være en integreret del af den samlede rekruttering og imageopbygning. Kvaliteten af uddannelsesudbud under efter- og videreuddannelse er af stor betydning også for den fremadrettede rekruttering. En fokusering på kvalitetsarbejdet bør derfor ses som en del af de strategiske tiltag i forbindelse med rekruttering.

6.1. Målgrupper

Målgruppen er for det samlede område overordnet den voksne erhvervsaktive befolkning, mens den for de enkelte uddannelser eller kurser kan være endog meget specifik. Målgruppen ændrer sig kontinuerligt og er meget determineret, både i sammensætning og størrelse, af samfundsmæssige konjunkturer og strukturelle ændringer indenfor de enkelte erhvervsområder.

På EVU-området kan man tillige tale om to typer af målgrupper. Dem der i forvejen ved, at de skal deltage i efter- og videreuddannelsesaktiviteter og dem, der endnu ikke er klar over, at de skal. Med andre ord: Dem der har fået ideen, og dem som "burde" få ideen. Til den ene gruppe er der tale om at opfylde et behov og til den anden målgruppe er der tale om at afdække et uerkendt behov. Til den sidstnævnte gruppe er der et uopdyrket marked, som kræver en speciel rekrutteringsindsats for at nå.

¹⁰ Udkast til RUC's masterplan for uddannelse

6.2. Udfordringer

- Rekruttering til masteruddannelserne samt det øvrige EVU-område er et område under stadig forandring og med et stort potentiale. Det er meget vigtigt, at man i rekruttering og markedsføring målrettet søger specifikt at definere og ramme målgruppen.
- Uddannelserne skal være fleksible for at kunne tilpasse sig efterspørgslen, og den tidsmæssige dimension såvel i udviklingsarbejdet som i markedsføringen af uddannelsen er af stor betydning. Går der for lang tid fra, at efterspørgslen på en uddannelse afdækkes og til, at uddannelsen udbydes, er der stor risiko for at markedet er ændret og efterspørgslen dermed forsvundet.
- Rekruttering af studerende på et hurtigt marked fordrer i høj grad, at uddannelsesinstitutionen er synlig og at den har et image som potentielle studerende kan identificere sig med. Det er endvidere yderst vigtigt, at oplysningerne er tilgængelige – at hjemmesiden er tiltrækkende og let at manøvrere rundt i.
- De enkelte uddannelser forsøger indenfor de eksisterende vilkår at løfte rekrutteringsopgaven, og har i flere tilfælde vist at de kan opbygge bæredygtige netværk omkring uddannelsen. Men de har brug for at deres indsats understøttes med professionelle markedsføringskompetencer og en central indsats fra RUC vedrørende hele EVU området.
- RUC er ikke synlig som et efter- og videreuddannelsessted

6.3. Mål

- At øge ansøgstallet til de eksisterende masteruddannelser samt at sikre et solidt kundegrundlag for udbud af nye tiltag på området – tiltag både i form af masteruddannelser samt øvrige EVU-udbud
- At RUC bliver synlig og 'tilgængelig' (primært via hjemmesiden) – også som et efter- og videreuddannelsessted
- At der er et optimalt samspil, koordinering og en tydelig arbejds- og rollefordeling mellem de enkelte uddannelser og RUC centralt i forhold til rekruttering og markedsføring
- At bidrage positivt til den samlede fortælling om og profilering af RUC

6.4. Midler

- Et samlet imageløft for RUC
- Sommeruniversitet som en branding af RUC's formåen
- Der budgetteres årligt med et beløb til fælles markedsføring af EVU-området
- Ruc.dk opgraderes og siden tilpasses for EVU-området for målgruppen. Hjemmesiden opgraderes i forhold til struktur, indhold, stil og online-ansøgning og masterportalen på hjemmesiden gøres mere dynamisk og placeres tydeligere

- Udarbejde en pjece for EVU-området
- Området indskrives i RUCinnovations oplysningsmateriale om RUC
- Afsætte ressourcer til ekstern bistand til opgradering af de enkelte masteruddannelsers hjemmesider samt søgemaskineoptimering
- Den officielle RUC-mailsignatur opgraderes til også at indeholde 'mastere'
- Der udarbejdes et koncept for efter- og videreuddannelse af gymnasielærere (både direkte rekruttering til EVU samt indirekte rekruttering til bacheloruddannelserne)
- Konsistent indsamling af data i forbindelse med ansøgning og optagelse – primært for at kunne identificere klare målgrupper, hvilke kanaler de finder os igennem samt for at finde ud af, hvorfor vi blev valgt
- Der arbejdes på at indgå strategiske partnerskaber om udbud og aftag (rekruttering) af uddannelse med erhvervsliv, kommuner, uddannelsesinstitutioner, interesseorganisationer mv. De decentrale aftagerpaneler inddrages
- Der opgraderes på fysiske faciliteter (blandt andet Sømnen) samt forplejning, således at 'lækkerhedsfaktoren' kan anvendes i forbindelse med rekruttering

7. Implementering af rekrutteringsstrategien

Rekruttering er et område i konstant udvikling, og det er derfor vigtigt, at strategien ansues som et dynamisk redskab der løbende følges op på. Strategien skal over tid løbende revideres, så den altid er tidssvarende og udpeger relevante mål og indsatsområder. Strategien er udarbejdet med en implementeringshorisont frem til 2015, og strategien følger således RUC's samlede strategi. På den måde sikres at strategien og rekrutteringsindsatsen tilpasses RUC's overordnede mål omkring uddannelse og organisation.

Der er i strategien beskrevet en række overordnede udfordringer og mål for RUC's rekrutteringsindsats, ligesom der er udpeget mere specifikke udfordringer og mål for rekruttering til hhv. bachelor-, kandidat- og masteruddannelser samt for rekruttering af internationale studerende.

For at vi i praksis kan leve op til strategiens mission og vision, skal der etableres en tværfaglig, tværgående strategisk rekrutteringsgruppe, der bl.a. har ansvar for koordinering og kvalitetssikring af den samlede rekrutteringsindsats på RUC. Ledelsen udpeger relevante deltagere til rekrutteringsgruppen, der efterfølgende sammensætter og driver netværk i samarbejde med de enkelte sekretariater.

For at sikre, at de udvalgte mål opfyldes, skal der udarbejdes handlingsplaner for hhv. 2014 og 2015. Handlingsplanerne specificerer, hvilke af de fastsatte mål der udvælges som indsatsområder i de respektive perioder, hvem der er relevante bidragsydere, og hvilke konkrete indsatser og aktiviteter som iværksættes for at sikre opfyldelse af de udvalgte mål.

Arbejdet med handlingsplaner forankres i det netværk af rekrutteringsansvarlige, der nedsættes på tværs af uddannelserne.

Handlingsplaner for 2014 indleveres ultimo 2013. Ultimo 2014 afrapporteres, hvorvidt handlingsplanerne er indfriet og hvordan/hvorfor ikke. Handlingsplaner for 2015 indleveres ultimo 2014. Ultimo 2015 afrapporteres, hvorvidt handlingsplanerne er indfriet og hvordan/hvorfor ikke. På denne vis vil der ske en løbende monitorering og fastholdelse af implementeringen af strategien.

Inden udgangen af 2015 udarbejdes en samlet opsamling på implementeringen af strategien. Nogle af de fastsatte mål har en længere tidshorisont end 2015. En del af opsamlingsarbejdet vil derfor være at se på, hvilke mål og indsatser, der skal videreudvikles, ligesom der samles op på, hvilke mål, der er opfyldt, og hvilke der er relevante at videreføre. Dette danner grundlag for udarbejdelse af en revideret strategi for den kommende periode i relation til RUC's overordnede strategiarbejde.

8. Liste over baggrundsmateriale

Strategier for RUC

- RUC Strategi 2015
- Vejledningsstrategi
- Kommunikationsstrategi
- International uddannelsesstrategi
- EVU-strategi

RUC's masterplan for uddannelse (udkast 15. juli 2013)

Statistik fra RUC

Eksterne analyser

- Image- og rekrutteringsanalyse (Operate)
- Generation Y rapport (Manova)

Interne analyser

- Åbent Hus undersøgelser
- Hvorfor RUC – Unipæd
- Frafaldsanalyse
- Tobias Skov Særkjær & Sune Høegh-Larsen (2011) Danske Universiteter – Det stærke image. Speciale i kommunikation, RUC
- Master i Professionel Kommunikation: Bruger og kendskabsundersøgelse

Materiale for det internationale område

- Graduate International Student Barometer 2011
- SWOT til NUS
- Study Portals: Overview, Geographic breakdown and visitor statistics
- RUC analytics for StudyPortals
- International rekrutteringsstrategi for Aarhus Universitet (juni 2013)
- WES research and Advisory Services (2013) "Not all International Students are the same"
- Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser (2013): Mobilitetsstatistik for de videregående uddannelser 2011/12

Forskningsartikler om rekruttering til universiteter

- Ulriksen, L., Madsen, L. M., & Holmegaard, H. T. (2011). Hvorfor bliver de ikke?: Hvad fortæller forskningen om frafald på videregående STEM-uddannelser? MONA: Matematik og Naturfagsdidaktik, 2011(4), 35-55
- Ulriksen, L., Holmegaard, H. T. & Madsen, L. M. (2013). Rekruttering, markedsføring og forventningsafstemning. MONA: Matematik og Naturfagsdidaktik, 2013(2), 68-78
- Holmegaard, H.T. Overblik over forskningen i rekrutterings- og vejledningsinitiativer. Institut for naturfagernes didaktik

Inspiration

- Aarhus Universitet:
<http://medarbejdere.au.dk/administration/kommunikation/relationertilstuderende/rekrut/>
- SDU: Studiestartsundersøgelse 2010
- EUPRIO 2013 Masterclass: Orchestrating word of mouth – Your students as your Ambassadors

Pkt. 4.2 Kan en investering i studenterrekruttering betale sig?

For at operationalisere rekrutteringsstrategien skal der bruges ressourcer, og der foreligger et forslag til et budget på ca. 4.5 millioner for de prioriterede indsatsområder. Men hvad er den forventede ROI?

Hvis RUC rekrutterer én naturvidenskabelig studerende mere, betyder det – hvis RUC fastholder den studerende – ca. 100.000 kr. pr. år i taxameterindtægter. 30 flere naturvidenskabelige studerende giver en merindtægt på ca. 3 mio. kr. pr. år. I alt 15 mio. kr. hvis kandidatniveauet nås.

For SAM og HUM er indtægten ca. 46.000 kr.pr. år. Hvis RUC tilsvarende kan tiltrække 30 flere HUM/SAM-studerende, vil det betyde en merindtægt på 1.38 mio.kr. eller knap 7 mio.kr., hvis der studeres og afsluttes til og med kandidateksamen.

Taxametre – et væsentligt dækningsbidrag for RUC

En væsentlig del af RUC's indtægter stammer fra RUC's uddannelsesaktiviteter. RUC's indtægter herfra svarer i runde tal til ca. 350 mio.kr. eller ca. 70 pct. af lønomkostningerne og knap 45 pct. af RUC's samlede omkostninger. Det er derfor afgørende vigtigt for RUC's virke og fortsatte udvikling, at fastholde og gerne øge indtægterne fra uddannelsesaktiviteterne.

Udviklingen i RUC's STÅ-produktion

RUC har haft en tilfredsstillende udvikling i STÅ-produktionen de senere år.

STÅ-produktion 2008 - 2012	2008	2009	2010	2011	2012
STÅ-produktion	4.435	4.515	4.923	5.190	5.328

Dette har givet sig udtryk i en god økonomi for RUC. STÅ-produktionen i 2012 svarer til indtægt på ca. 340 mio.kr. For 2013 er den prognosticeret til ca. 354,5 mio.kr. inkl. bonus.

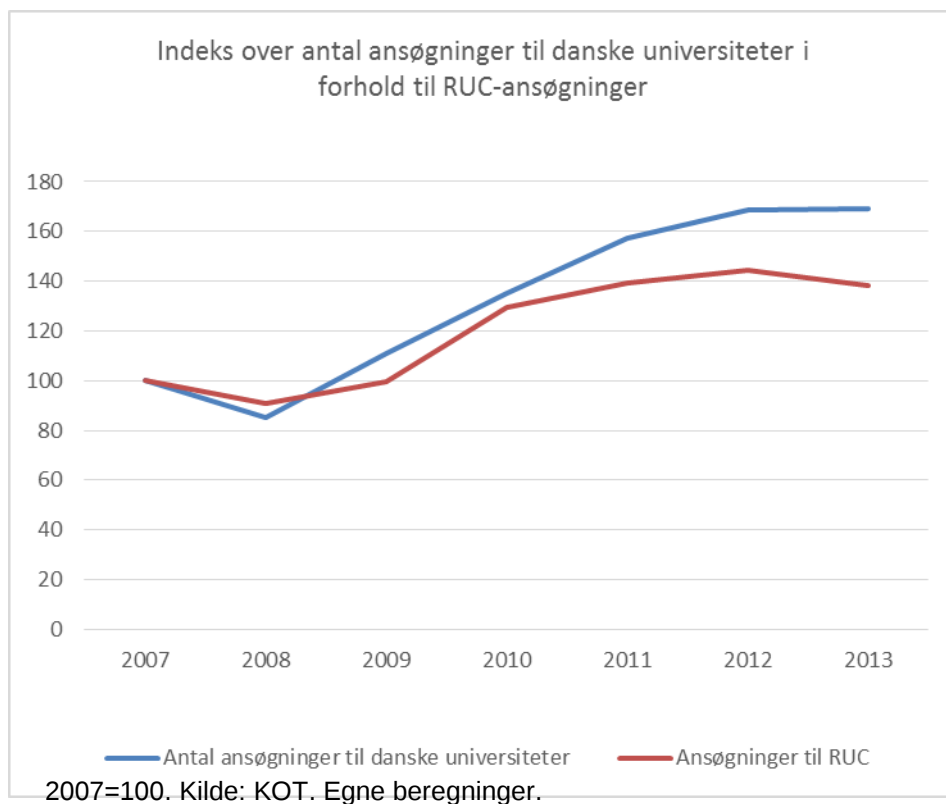
RUC's udfordringer

Men RUC er udfordret. RUC's udfordringer består bl.a. i:

- Faldende antal ansøgere generelt
- Antallet 1. prioriteter er faldet betydeligt
- Antallet af interne og eksterne ansøgere til kandidatuddannelserne skal øges
- Stort frafald på bachelor- og kandidatuddannelserne
- Høje gennemførelstider – især på kandidatstudierne

Tilgang til bachelorstudierne

Det er kendt, at RUC i 2013 har haft et faldende optag i et voksende "marked". Med andre ord: RUC har en faldende markedsandel. Dette fremgår af nedenstående kurve (bemærk indekseret).



RUC har derudover også oplevet et fald i antallet af 1. prioritetsansøgninger, dvs. antallet af ansøgere, der har RUC som deres førstevalg.

Antal 1. prioriter og ansøgninger til RUC 2007 - 2013

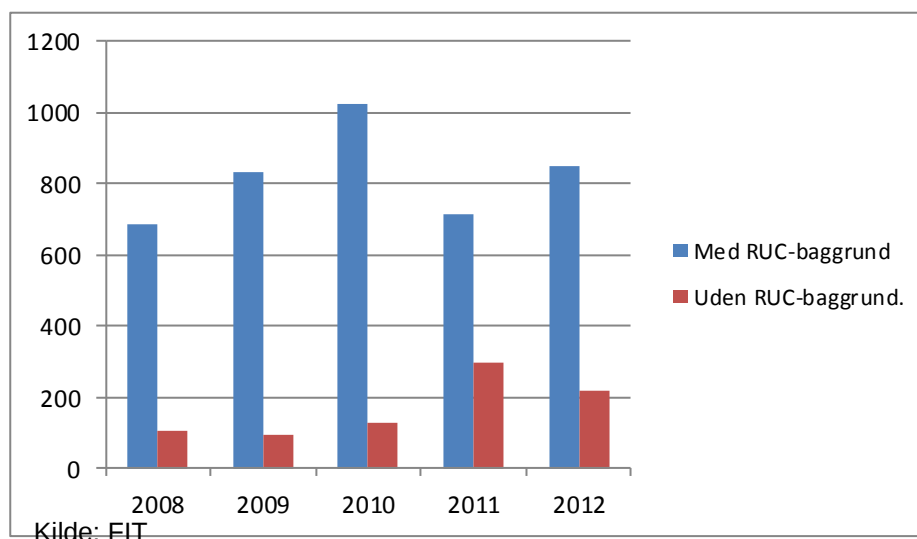
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1.prioriteter	1801	1437	1519	1836	1879	1959	1742
Ansøgninger	3835	3475	3815	4968	5337	5538	5305
% 1. prioriteter	47,0	41,4	39,8	37,0	35,2	35,4	32,8

Kilde:

KOT

Tilgang til kandidatstudierne

Ser vi på tilgangen til kandidatstudierne på RUC ser billedet sådan ud.



Her er tendensen, at tilgangen af studerende til kandidatstudierne med RUC-baggrund er stagnerende, medens der er en jævn stigning af studerende med anden baggrund end RUC. Der ligger et betydeligt potentiale i både intern og ekstern rekruttering.

Frafald

RUC har desværre et betydeligt frafald af studerende allerede på 1. år af bacheloruddannelsen.

Studieaktivitet på RUC 2009 - 2012				
	2009	2010	2011	2012
Antal optagne på bacheloruddannelsen	1.440	1.612	1.601	1.669
Pct. ophørte på 1. år for bachelorstuderende	17,6	18,4	16,7	13,1
Antal personer	239	265	270	209

Kilde: Universiteternes Statistiske Beredskab - studieaktivitet på RUC. Egne beregninger.

Det relativt høje frafald eller manglende gennemførsler af studierne, betyder store tab af STÅ-indtægter.

Alle uddannelsesaktiviteter – projekter, kurser m.m. – er tillagt en bestemt vægt i ECTS-point. 60 ECTS svarer til et studenterårsværk (STÅ). Værdien af en STÅ fremgår af de årlige finanslove.

Der opereres med 3 takster:

46.200 kr. (HUM/SAM)

66.900 kr. (HUM-TEK, TEK-SAM)

97.600 kr. (NAT-området)

Der gives en bonus for bachelorer, der bliver færdig inden for 4 år (40.000 kr.) og kandidater, der bliver færdige inden for 2 år og 3 måneder (25.000 kr. – varierende om et er Hum/Sam og Nat). Når en studerende har gennemløbet en hel bacheloruddannelse har vedkommende

optjent 3 * 60 ECTS eller 3 STÅ. Tager den studerende derefter en kandidatuddannelse har vedkommende optjent yderligere 2*60 ECTS eller 2 STÅ.

I **gennemsnit** vil en studerende, der har taget både en bachelor- og kandidatuddannelse, indtjene 5 STÅ * 55.900 kr. = 279.500 kr.

I bedste fald (med bonus) kan det i gennemsnit løbe op i 279.500 kr. + 40.000 kr. + 25.000 = 344.500 kr. i 2012-takster.

Frafald - i kroner og ører

Hvis vi tager udgangspunkt i 2011 med et frafald på 13,1 pct. eller 209 studerende svarer frafaldet til et indtægtstab på 167.700 pr. studerende på bachelordelen og 111.800 på kandidatdelen – alt i alt et indtægtstab på 279.500 pr. frafalden studerende.

Såfremt de frafaldne 209 studerende havde fortsat frem til bestået kandidateksamen, ville det betyde en indtægt på godt 58 mio. kr. til RUC.

Som det fremgår af nedenstående tabel, vil en reduktion på 1 procentpoint til 12 pct. betyde en øget indtægt på 4.474.795 kr.

Kan frafaldet reduceres til 10 pct. vil det betyde en merindtægt på godt 13,5 mio.kr. (med udgangspunkt i 2011)

Dette er rene STÅ-indtægter – hvis gennemførelstiderne er optimale, skal der tillægges 65.000 pr. kandidat i bonus – eller ca. 13,5 mio.kr., hvis der tages udgangspunkt 209 supermønsterstuderende.

Frafald	13 pct.	12 pct.	11 pct.	10 pct.
Bachelor	34.903.401	32.218.524	29.533.647	26.848.770
Kandidat	23.268.934	21.479.016	19.689.098	17.899.180
Indtægtstab	58.172.335	53.697.540	49.222.745	44.747.950

Kilde: Universiteternes Statistiske Beredskab. Egne beregninger.

Generelt: Frafald på bachelor- og kandidatstudierne

Gennemsnitlig har det været sådan, at kun ca. 50% har fuldført indtil kandidatstudiet. I denne beregning tages udgangspunkt i et gennemsnitligt (Universiteterne Statistiske Beredskab) frafald på 26,6 pct. på bachelorstudiet og et gennemsnitligt frafald på 19 pct. på kandidatstudiet. D.v.s. med udgangspunkt i år 2011 med et optag på 1601 studerende.

RUC: Generelt frafald på bachelor- og kandidatstudierne

Basis 2011: 1.601 optagne

	Gns.frafald %	Ant. frafaldne studerende	Mistet indtjening STÅ
Bach.udd.	26,6	449	75.297.300
Cand.udd.	19	232	23.902.840
Total		681	99.200.140

Kilde: Universiteternes Statistiske Beredskab

D.v.s ud af de 1.601 optagne kommer kun 988 frem til og med kandidateksamen, svarende til en gennemførelsesprocent på knap 62 pct. eller 2/3 af de optagne. Dette frafald betyder, at RUC går glip

af en indtægt på knap 100 mio.kr.

Gennemførelse

Gennemførelsetiderne på RUC er især på kandidatstudierne lange. Det er kun mellem 1 og 2 pct. der gennemfører på normeret tid. På bacheloruddannelserne er det gennemsnitligt ca. 50 pct., der gennemfører på normeret tid.

En generel hurtigere gennemførelsestid vil kunne indbringe RUC rigtig mange indtægter – ikke kun i form af STÅ, men også i færdiggørelsesbonus.

Det har ikke været muligt inden for den fastsatte tidsfrist, at lave beregninger på omkostningerne i forbindelse med øget tidsforbrug på færdiggørelse af både bachelor- og kandidatstudier.

Men det bør gøres.

Gennemførelse RUC 2009 – 2012

	2009	2010	2011	2012
Bacheloruddannelser				
Gennemførte på normeret tid %				
Humaniora	57%	45%	48%	49%
Samfundsvidenskab	54%	51%	59%	56%
Teknik og Naturvidenskab	28%	44%	46%	41%
Gennemførte på normeret tid + 1 år %				
Humaniora	65%	67%	70%	68%
Samfundsvidenskab	61%	68%	76%	69%
Teknik og Naturvidenskab	43%	61%	61%	64%
Kandidatuddannelser				
Gennemførte på normeret tid %				
Humaniora	9%	2%	2%	2%
Samfundsvidenskab	12%	2%	1%	2%
Teknik og Naturvidenskab	18%	6%	11%	1%
Gennemførte på normeret tid + 1 år %				
Humaniora	35%	24%	35%	37%
Samfundsvidenskab	39%	29%	31%	41%
Teknik og Naturvidenskab	39%	42%	35%	46%

Kilde: Universiteternes Statistiske Beredskab

Indsatser

Der er ingen tvivl om, at en øget og målrettet rekrutteringsindsats vil kunne øge RUC's indtjening på uddannelsesaktiviteterne.

- RUC skal forbedre sit bacheloransøgertal og andelen af 1. prioriteter markant. Hvis det lykkedes, vil RUC få hævet bundniveauet af de optagne studerende, som vil mindske frafald og øge gennemførelsetiderne.
- RUC skal øge antallet af eksterne ansøgere til kandidatstudierne gennem målrettet indsats imod bl.a. professionsskolerne.

- RUC skal forbedre gennemførelsesvejledningen på alle niveauer.
 - Der skal udvikles en markant forbedring af den interne markedsføring af kandidatstudierne.
 - RUC skal markant forbedre synliggørelsen af opnåede kompetencer og forstærke karrierevejledningen.
-

Pkt. 4.3 Baggrundsnotat vedr. rekrutteringsstrategien

Baggrund

I forbindelse med udarbejdelse af rekrutteringsstrategien har Team KOMM udarbejdet en konkurrentanalyse, der beskriver hvor mange ressourcer de 8 universiteter anvender på kommunikation og markedsføring.

Sagsfremstilling

Team KOMM har i uge 41 gennemført telefoninterviews med de kommunikationsansvarlige på landets universiteter, og forespurgte om hvor mange personer der var ansat enten med titlen kommunikationskonsulent eller med titlen journalist.

På baggrund heraf er antallet opgjort i forhold til universitetets størrelse målt på antal Studerende, og ratioen "antal studerende per KOMM medarbejder" er opgjort

Universitet	Antal studerende	Antal kommunikations- medarbejdere	Ratio (studerende per KOMM medarbejder)
DTU	7600	48	168
ITU	2482	10	248
Aarhus Universitet	43600	130	335
Aalborg Universitet	18675	47	397
Københavns Universitet	38867	81	479
Syddansk Universitet	26034	47	553
CBS	19999	20	999
Roskilde Universitet	8500	6	1416

I 2012 blev ministeren bedt om at redegøre for universiteternes udgifter til reklamer og markedsføring til folketinget. Tallene så på daværende tidspunkt således ud:

Universitet	Udgift i mio kr.
KU	3,5
AU	2,7
SDU	7,1
RUC	2,5
AAU	9,4
CBS	4,7
DTU	6,7
ITU	2,1

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager notatet til efterretning.

Pkt. 5 Godkendelse af ny studienævnsstruktur på RUC

Sagsfremstilling

Kandidatstudienævne vil fremover have ansvaret for de indskrevne studerendes samlede kandidatuddannelse. Kandidatstudienævne kan med fordel basere sig på faglige klynger: fag, der fagligt set ligger i nærheden af hinanden og/eller hvor der typisk er et titelmæssigt slægtskab. Studienævne kan samtidig være ansvarlige for flere titler.

Hvert kandidatstudienævn bliver ansvarligt for, at der udarbejdes (mindst) én kandidatstudieordning pr. titel, der hører under dette studienævns ressort. Kandidatstudieordningerne skal så vidt muligt opbygges *ens* for kombinationsuddannelserne, og der udarbejdes derfor en standardkandidatstudieordning som fælles udgangspunkt, således at det fortsat er så ukompliceret som muligt at kombinere fag fra RUC's fagvifte. Fagmodulbeskrivelser indgår i disse studieordninger, ligesom det gælder for bacheloruddannelserne. De dele af studieordningen, der fastlægger det faglige indhold for faget, skal således struktureres på en sådan måde, at de umiddelbart kan anvendes som fagmoduler/tilvalg i forhold til en anden kombikandidatuddannelse. Dette gælder dog naturligvis ikke specialet.

Et kandidatstudienævn er ansvarlig for de kandidatfagmoduler, der er hjemmørende på instituttet samt de kombinationskandidatuddannelser, hvor disse fagmoduler indgår som fag 1. Hvor et institut nedsætter flere kandidatstudienævne fordeles fagene mellem disse.

Det skal fastlægges, hvordan kandidatstudienævne skal vælges.

Kandidatstudienævn skal vælges således, at der er minimum en VIP- og en STUD-repræsentant for hvert af de fag, der hører under kandidatstudienævnets område.

Det er tanken, at de enkelte kandidatstudienævn skal have en adgang til at nedsætte ét eller flere faglige råd eller arbejdsgrupper, hvis de finder dette hensigtsmæssigt for at optimere beslutningsgrundlaget for studienævnets beslutninger inden for de forskellige fagområder. Sådanne faglige råd vil skulle sikre en særlig faglig repræsentation og vil skulle nedsættes paritetisk med lige mange VIP og studentermedlemmer fra de fagområder, som det faglige råd (eller arbejdsgruppen) dækker (jf. punkt 6 på dagsordenen vedr. forslag til vedtægtens § 34a).

Der vedlægges endvidere et bilag vedrørende de økonomiske konsekvenser. Der er endnu en række uafklarede spørgsmål, der gør, at det ikke er muligt at anføre et eksakt beløb. Herudover er vedlagt et notat om kandidatstudienævnsorganiseringen.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender forslaget til kandidatstudienævns-strukturen.

Bilag

- Bilag om økonomiske konsekvenser ved ændret studienævnsorganisering på RUC
- Udkast til notat om studienævnsorganisering

Pkt. 5 Godkendelse af ny studienævnstruktur

5.1 Økonomiske konsekvenser ved ændret studienævnorganisering på RUC

De administrative omkostninger i relation til kandidatuddannelserne vil primært være knyttet til:

1. Studieadministrativ opgaveløsning
2. Drift af studienævn, herunder navnlig
 - a. omkostninger til studienævnformand/studieleder, og
 - b. omkostninger til medlemmer
3. Drift af evt. faglige råd, herunder navnlig,
 - a. omkostninger til formand, og
 - b. omkostninger til medlemmer

Ad 1. Den studieadministrative opgaveløsning tænkes varetaget af de kandidatsekretariater, der er etableret på alle institutter – pt. dog ikke på CBIT. Etableringen af kandidatsekretariater har medført/medfører en styrkelse og effektivisering af opgaveløsningen.

Kandidatsekretariatene vil fremover skulle betjene både kandidatstudienævn og evt. faglige råd og vil skulle overtage så mange administrative opgaver fra studienævnformænd, studieledere og formænd for faglige råd, som muligt. Dette giver mulighed for at begrænse eller undgå dobbeltarbejde og samtidig sikre sammenhæng i opgaveløsningen uden ekstra omkostninger på det administrative niveau, mens der isoleret set må forventes et reduceret timeforbrug for studienævnformænd og studieledere. Det er hensigten, at denne reduktion skal kunne opveje det timerforbrug, der følger af etablering af evt. faglige råd.

Ad 2.

- a. *Studienævnformænd/studieledere.* Selvom hvervene som studienævnformand og studieleder i princippet er to forskellige hverv, vil det ofte være en fordel, at posterne bestrides af samme person, sådan som det også – med enkelte undtagelser – har været praksis på RUC. Universitetsloven giver endda universitetet mulighed for at fastsætte bestemmelser om, at der **skal** være sammenfald, jf. herved bemærkningerne til forslaget til lov nr. 634 af 14. juni 2011. Det er universitetets opfattelse, at der forsat bør være et sådant sammenfald.
 1. Der er ikke overenskomstregler om særskilt honorering af posten som **studienævnformand**. Universitetet har så vidt vides heller ikke tradition for en sådan honorering. Derimod honoreres hvervet som **studieleder** i overensstemmelse med overenskomsten, hvorefter honoraret afhænger af fagets størrelse. Nogle studieledere modtager et supplerende tillæg fastsat på RUC. I 2014 vil der med den nuværende struktur være 33 personer der modtager et samlet tillæg på 1,3 mill. kr. Heri indgår de 4 bachelorstudieledere, der tilsammen modtager i alt ca. 356.000 kr.
 2. Afhængigt af instituttaftaler kan hvervene tælle med ved opgørelsen af studienævnformandens/studielederens timenorm (arbejdsforpligtelse). Som eksempel kan nævnes, at en studienævnformand på ISG godskrives 100 timer og en studieleder afhængigt af fagets størrelse 100-375 timer, jf. instituttaftalen "Normer for undervisning og administration". (I forhold til dette eksempel bemærkes, at aftalen medfører, at en øget administrativ belastning på ét område medfører en tilsvarende reduktion i undervisningstiden medmindre den øvrige administrative belastning reduceres.)
- b. *Studienævnmedlemmer – VIP.*
 1. Der ydes ikke et særskilt honorar.

2. Afhængigt af instituttaftaler kan hvervet tælle med ved opgørelsen af medlemmets timenorm. Som eksempel kan nævnes, at der på ISG godskrives 35 timer i henhold til den nævnte instituttaftale.

Ad. 3.

- a. *Fagledere (formænd for faglige råd)*. Da der er tale om en ny type hverv, er der ingen regler eller praksis, der finder anvendelse direkte.
 1. Da faglederne delvis vil have opgaver svarende til dem, de tidligere har haft som fagstudieledere, kan der være grund til at overveje et særskilt honorar.
 2. Det kan tænkes, at der på institutniveau vil blive indgået aftaler af den type, der er omtalt for studienævnformænd ovenfor.
- b. *Studienævnsmedlemmer – VIP*.
 1. Der ses ikke grundlag for at yde et særskilt honorar.
 2. Der kan tænkes aftaler på institutniveau, jf. ovenfor om studienævnsmedlemmer.

Det er ikke endelig afklaret, hvor mange studieledere, der vil være behov for i den nye struktur, men der sigtes mod én studieleder pr. studienævn, således at der som i dag overvejende vil være sammenfald mellem studienævnformandsposten og studielederposten. Denne ændring må forventes at medføre en mindre besparelse vedrørende dels honorarer dels vedrørende timenorm. Det må dog bemærkes, at de nye kandidatstudieledere vil have krav på højere honorarer og at det også vil være rimeligt at øge timenormen under hensyn til det større antal af studerende. Der skal dog samtidig tages hensyn til den forudsatte overførsel af opgaver til kandidatsekretariaterne.

På baggrund af de omfattende ændringer i opgaveporteføljen for studienævnformænd/studieledere og studienævnsmedlemmer, samt på baggrund af etablering af evt. faglige råd med faglige ledere, vil der være behov for at revidere eksisterende instituttaftaler om timenormer for at sikre, at der er en passende sammenhæng mellem norm og tidsforbrug. I den forbindelse bemærkes,

- at de nye kandidatstudienævnformænd/studieledere som udgangspunkt vil få opgaver, der er mere omfattende end de tidligere fagstudienævnformænd/fagstudieledere, da studienævnene dækker et større område og da der indgår en koordineringsopgave i forhold til de faglige råd, men at dette i størst muligt omfang tænkes kompenseret gennem overførsel af opgaver til kandidatsekretariaterne,
- at faglederne må forventes at få færre opgaver end de tidligere fagstudienævnformænd – også henset til overførsel af opgaver til kandidatstudienævn og -sekretariater. Der vil dog – som noget nyt – være behov for kommunikation med kandidatstudienævnene,
- at fagledere får færre opgaver end hidtil i det omfang opgaverne overføres til kandidatsekretariaterne.

Det må endvidere bemærkes, at summen af kandidatstudienævn og faglige råd i den nye struktur kan blive på niveau med eller højere end antallet af eksisterende fagstudienævn. Dette kan isoleret medføre et øget omkostningsniveau.

Det er på den baggrund universitetets foreløbige grove skøn, at reformen samlet set må forventes at medføre ekstra omkostninger til honorarer/løn afhængigt af i hvilket omfang det besluttes at honorere fagledernes indsats med tillæg. Der vil være behov for at søge omfanget afklaret snarest muligt.

Der vil på institutniveau – afhængig af lokalaftaler og kommende justeringer af disse – herudover kunne være ekstra omkostninger i form af timeforbrug til de forskellige typer af VIP-administration. Det er pt. ikke muligt at give et skøn over denne omkostning, da en justering af lokalaftalerne udestår og da der er en række øvrige usikkerhedsfaktorer, jf. nedenfor.

En række uafklarede faktorer medfører desuden en betydelig usikkerhed i forhold til skønnet. Blandt disse faktorer er:

- a. Der er ikke truffet beslutning om, hvor mange kandidatstudienævn, der skal oprettes eller hvor mange medlemmer de skal have. Der vil være væsentligt færre kandidatstudienævn end der nu er fagstudienævn, men etablering af evt. faglige råd trækker den modsatte retning.
- b. Der er ikke truffet beslutning om, hvor mange faglige råd, der er behov for at nedsætte eller hvor mange medlemmer de skal have.
- c. Det ligger endnu ikke fast, hvor mange standardiserede opgavetyper, der kan overføres til administrativ behandling i kandidatsekretariatene, og hvad besparelsen vil være ved dette.

Det må i øvrigt lægges til grund, at det er nødvendig betingelse for at kunne opnå en positiv institutionsakkreditering, at der oprettes egentlige kandidatstudienævn, og at det ikke har været muligt at finde enklere alternativer med det nuværende uddannelsesudbud.

Pkt. 5 UDKAST: Studienævnorganisering på RUC

30. oktober 2013 (18. november 2013 - enkelte ændringer efter AR's behandling)

Kombinationskandidatuddannelserne giver i dag de studerende stor fleksibilitet til at tilrettelægge deres egen uddannelse, men stiller dem samtidig over for en række udfordringer, fra praktiske problemer (med fx at få undervisningsudbud, pensum og vejledning til at passe sammen) til uklarheder omkring titeltildeling, kompetenceprofil for den samlede uddannelse og dermed uklare jobmuligheder. Det er ikke alle studerende, der oplever disse udfordringer som en forhindring, men i takt med det større optag vokser gruppen af studerende der har svært ved at finde rundt i RUC's kombinationsstruktur – og i takt med krisen vokser gruppen af studerende der foretrækker uddannelser med tydelige bud på jobmuligheder.

Samtidig har universitetet vanskeligt ved at leve op til de krav, der påhviler alle universiteter, om evaluering og kvalitetssikring af samlede kandidatuddannelser, herunder i forhold til at sikre sammenhæng i dem, samt om at holde kontakt til kandidaterne og følge deres jobudvikling. RUC's uddannelsesstruktur har således fsv. kombikandidatuddannelserne været baseret på hvert af de indgående "fags" indsats uden at der har været ét studienævn, der har haft ansvaret for den samlede uddannelse. RUC's nuværende kvalitetssystem retter sig således også alene mod de enkelte kombinationsfag og der udføres kun sporadisk analyser af sammenhæng og kvaliteten i de studendes samlede uddannelse (fx i RUC's kandidatundersøgelser).

En sådan fragmentarisk håndtering af de nævnte opgaver er ikke blot i strid med universitetslovgivningens forudsætninger, men forventes også at være en hindring for en fremtidig institutionsakkreditering.

Der kan her henvises til:

- I forbindelse med de seneste års akkrediteringer af RUC's kombinationsfag har Akkrediteringsinstitutionen hver gang "bemærket kritisk", "at universitetet hverken har styringsmekanismer eller en klar ansvarsfordeling i forhold til kvalitetssikring af de studendes samlede uddannelse, da de indsamlede data og studielederrapporterne udelukkende retter sig mod ét kombinationsfag og altså ikke en samlet uddannelse".
- Ved det forestående skift af akkrediteringsform fra uddannelsesakkreditering til institutionsakkreditering bliver der både i loven og i bekendtgørelsen peget på, at kvalitetssikringsarbejdet i forhold til *uddannelsernes* kvalitet og relevans er centralt. RUC skal kunne fremskaffe og anvende nøgletal på *uddannelsesniveau*, ikke blot på *fagniveau*.
- Akkrediteringsbekendtgørelsen (Bilag 1, punkt II) har et selvstændigt krav om at institutioner løbende indsamler, analyserer og anvender relevante informationer om uddannelser og udbud, fx informationer om undervisningsaktivitet, frafald, beskæftigelse, gennemfør-

selstid og internationalisering, mens der i kriterium V stilles krav om, at universitetet løbende monitorerer dimittendernes beskæftigelsessituation og udviklingen på det danske arbejdsmarked, og at resultaterne herfra systematisk vurderes med henblik på nærmere fastlæggelse af, hvornår beskæftigelsessituationen giver anledning til særskilte initiativer.

Disse krav fra akkrediteringsmyndigheden understreger behovet for en entydig studienævnsstruktur med klar placering af ansvaret for de samlede *uddannelser*. Universitetet kan derfor ikke fremover udbyde kandidatuddannelser, hvor intet studienævn har det overordnede ansvar for den samlede uddannelse.

Det pointeres at målet for en løsningsmodel for de fremtidige kombinationskandidatuddannelser er at løfte og styrke uddannelserne.

Det er – som beskrevet i Masterplanen – hensigten, at der samtidig skal etableres et mindre antal faste ”hovedveje”, som tager udgangspunkt i de enkelte kandidatuddannelser og fag.

1. Kandidatstudienævn

I den følgende beskrivelse af kandidatstudienævnene er der taget udgangspunkt i løsningen af udfordringerne omkring kombinationsstrukturen. Teksten forholder sig ikke til de fagintegrerede eller ”enkeltfaglige” kandidatuddannelser. Det er tanken, at de så vidt muligt skal dækkes af de samme studienævn som kombikandidatuddannelserne.

Kandidatstudienævnene vil fremover have ansvaret for de indskrevne studerendes samlede kandidatuddannelse. Kandidatstudienævnene kan med fordel basere sig på faglige klynger: fag, der fagligt set ligger i nærheden af hinanden og/eller hvor der typisk er et titelmæssigt slægtskab. Studienævnene kan samtidig udmærket være ansvarlige for flere titler.

Hvert kandidatstudienævn bliver ansvarligt for at der udarbejdes (mindst) én kandidatstudieordning pr. titel, der hører under dette studienævns ressort. Kandidatstudieordningerne skal så vidt muligt opbygges *ens* for kombinationsuddannelserne,¹ og der udarbejdes derfor en standardkandidatstudieordning som fælles udgangspunkt, således at det fortsat er så ukompliceret som muligt at kombinere fag fra RUC’s fagvifte. Fagmodulbeskrivelser indgår i disse studieordninger, ligesom det gælder for bacheloruddannelserne. De dele af studieordningen, der fastlægger det faglige indhold for faget, skal således struktureres på en sådan måde, at de umiddelbart kan anvendes som fagmoduler/tilvalg i forhold til en anden kombikandidatuddannelse. Dette gælder dog naturligvis ikke specialet.

¹ *Kandidatstudieordningerne* skal indeholde de regler, der forudsættes i uddannelsesbekendtgørelsen, kandidatadgangsbekendtgørelsen, eksamensbekendtgørelsen og karakterskalabekendtgørelsen, herunder om: Adgangskrav, optag, betegnelse og titel, formål og overordnet kompetencebeskrivelse (for den samlede uddannelse), moduler, fagelementer og valgfag, bedømmelseskriterier, omfang i ECTS-point, undervisnings- og arbejdsformer, regler for skriftlige opgaver og for specialet, merit og praktik (projektorienterede forløb). Det skal fremgå hvilket studienævn og hvilke(t) censorkorps uddannelsen hører under.

Et kandidatstudienævn er ansvarlig for de kandidatfagmoduler, der er hjemhørende på instituttet samt de kombinationskandidatuddannelser, hvor disse fagmoduler indgår som fag 1. Hvor et institut nedsætter flere kandidatstudienævne fordeles fagene mellem disse.

Det skal fastlægges, hvordan kandidatstudienævnene skal vælges.

Kandidatstudienævn skal vælges således, at der er minimum en VIP- og en STUD-repræsentant for hvert af de fag, der hører under kandidatstudienævnets område.

Det er tanken, at de enkelte kandidatstudienævne skal have en adgang til at nedsætte ét eller flere faglige råd eller arbejdsgrupper, hvis de finder dette hensigtsmæssigt for at optimere beslutningsgrundlaget for studienævnets beslutninger inden for de forskellige fagområder. Sådanne faglige råd vil skulle sikre en særlig faglig repræsentation og vil skulle nedsættes paritetisk med lige mange VIP og studentermedlemmer fra de fagområder, som det faglige råd (eller arbejdsgruppen) dækker.

Det vil skulle afklares, hvordan sådanne faglige råd mest hensigtsmæssigt kan nedsættes.

Selvom det er muligt at have dels en studienævnensformand og dels en studieleder, er det tanken, at det fortsat skal være praksis, at der er personsammenfald på disse to poster.

Kandidatstudienævnenes (samt studienævnensformandens og studieledernes) opgaver er som udgangspunkt defineret i universitetslovens § 18, stk. 4 -6, der lyder:

” Stk. 4. Studienævnet har foruden de i vedtægten fastsatte opgaver til opgave at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning, herunder

- 1) at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle uddannelse og undervisning og påse opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer,*
- 2) at udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri,*
- 3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen,*
- 4) at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmerit, og om dispensation, og*
- 5) at udtale sig inden for sit område i alle sager af betydning for uddannelse og undervisning og drøfte forhold om uddannelse og undervisning, som rektor forelægger.*

Stk. 5. Studielederen har til opgave i samarbejde med studienævnet at forestå den praktiske tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen. Studielederen godkender opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidatspecialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende.

Stk. 6. Studienævnensformanden kan i særlige tilfælde godkende ændringer i studienævnets afgørelser om forhåndsmerit.”

Disse bestemmelser suppleres af bestemmelser i de bekendtgørelser, der er nævnt i note 1, samt af evt. bestemmelser i universitetets vedtægt.

Et kandidatstudienævn har navnlig ansvaret for og skal træffe beslutning vedrørende følgende:²

1. Kvalitetssikring og -udvikling i den samlede kandidatuddannelse, (med input fra andre studienævn eller fra faglige råd f.eks. gennem høring for at sikre en sammenhængende evaluering/programevaluering) herunder for så vidt
 - a. undervisningen og
 - b. tilsyn med opfølgning på uddannelses- og undervisningsevaluering
 - c. akkreditering
2. Ansvar for udarbejdelse af studieordninger i overensstemmelse med de statslige krav og RUC's politik, herunder i samarbejde med andre studienævn og faglige råd, samt efter inddragelse af aftagerrepræsentanter og høring af censorformandskaber m.v. I studieordningerne fastsættes bl.a.:
 - a. Adgangskrav og dimensionering af uddannelserne
 - b. Godkendelse af udvalgte kombinationer (=hovedveje) ud fra kriterierne: relevans, frekvens og udviklingspotentiale
 - c. Rammesætning af kandidatspecialet, herunder fastsætte de faglige krav til specialet, samt i hvilket omfang specialet kan/skal gennemføres som gruppeprojekt og kan gennemføres i samarbejde med studerende fra andre uddannelser eller med tilknytning til private virksomheder
3. Udarbejdelse af (udkast til) fagmodulbeskrivelser til brug for bacheloruddannelserne. Nedsættes faglige råd, vil opgaven med udarbejdelse af udkast til fagmodulbeskrivelser naturligt høre under de enkelte faglige råds kompetence. Den formelle godkendelse vil høre under de respektive (bachelor/kandidat-) studienævn.
4. Godkendelse af planer for tilrettelæggelsen af undervisning og af prøver m.v., der indgår i eksamen. Hvor en del af uddannelsen (fagmodul 2) udbydes af et andet studienævn, lægges dette studienævns beslutninger for dette fag til grund.
5. Godkendelse af de studerendes fagkombinationer, hvor disse ikke er omfattet af en af uddannelsens hovedveje, på baggrund af en indstilling fra sekretariatet. (jf. ovenfor og Masterplanen)
6. Udarbejdelse semesterplaner
7. Udbud af (valg)kurser
8. Konkrete studentsager vedr. dispensationer fra studieordningen og merit efter indstilling fra sekretariatet, som har ansvaret for den administrative sagsbehandling og som herunder indhenter indstilling fra faglige råd eller et andet evt. impliceret studienævn.

Kandidatstudielederne har bl.a. til opgave at:

1. Godkende konkrete ønsker om valgkurser
3. Udpege vejleder og godkende specialeprojektformulering. Det forventes dog at studielederen delegerer denne/disse opgave(r) til den relevante fagleder. (For andre projekter end specialeprojektet foretages godkendelse m.v. af vejleder.) Godkende merit eller meddelel-

² Der arbejdes videre med klargørelse af denne rollefordeling i den kommende tid, således at den ansvarsfordeling som er beskrevet, er oplæg til det videre arbejde og ikke en endelig beskrivelse.

se af dispensationer, hvor det drejer sig om standardsager, hvor studienævnet (efter drøftelse med et evt. fagligt råd) har fastsat generelle regler eller meritnøgler.

For at kandidatstudienævnene og -studielederne kan løfte de nævnte opgaver, kræver det (ud over dygtig studieledelse og godt samarbejde) administrativ opbakning, herunder at administrative opgaver (som f.eks. sagsbehandling og planlægning) i størst muligt omfang flyttes fra studielederen til kandidatsekretariatene. Kandidatsekretariatene tænkes også at skulle varetage sekretariatsbetjeningen af studienævn og faglige råd. De nuværende *kandidatsekretariater* vil kunne bidrage til dette, idet der dog for nogles vedkommende vil kunne være behov for en styrkelse af forvaltningskompetencerne.

Kandidatsekretariatene har ansvar for:

- Sekretariatsbetjening af instituttets kandidatstudienævn og faglige råd.
- Den konkrete sagsbehandling i forbindelse med ovenstående (bl.a. ud fra dispensationsretningslinjer og meritnøgler m.v.), idet visse beslutninger dog skal træffes i studienævnet.
- Daglig drift, der ikke forudsætter studienævns/studielederbeslutninger, herunder
 - besvarelse af studierelaterede spørgsmål fra studerende,
 - sikring af studietilmelding,
 - forskellige former for praktisk planlægning, herunder i forhold til undervisning og eksamen,
 - sikring af at bedømmelser registreres.
 - studieopstart af de enkelte fag.
 - logistik
- Udformning af udkast til akkrediteringsrapporter/programevalueringsrapporter (i samarbejde med studieledere og UI) for såvel fag som hovedspor.
- Analyse og formidling af nøgletal for gennemførelse og frafald (med bistand fra UI til fremskaffelse af nøgletallene.)
- Produktion analyse og formidling af nøgletal, viden og dokumentation vedr. kandidaternes arbejdsmarked, jobprofiler mm.
- Kontakt til alumner og afgangere (i samarbejde med institutledelse og fagledere)

2. Faglige råd

Det er tanken, at give de enkelte kandidatstudienævns mulighed for at træffe beslutning om nedsettelse af forskellige faglige råd eller særlige arbejdsgrupper. Ud over at bidrage til bachelor- og kandidatstudienævnenes arbejde med uddannelserne tænkes de faglige råd også at kunne være smeltedigel for sammenhængskraft, idéudvikling, dialogforum mellem uddannelse og forskning m.v.

De faglige råd skal kunne dække fagområder eller klynger af fag og ikke blot "uddannelsesdele", samt både bachelor- og kandidatniveau. Det skal samtidig fastlægges hvilke fag, der hører under de enkelte faglige råd. De faglige råd kan omfatte flere forskellige fag, hvis det er hensigtsmæssigt f.eks. på grund af fagenes størrelse (meget små fag) og relativt tæt faglig sammenhæng. Eksempler kunne være de biologiske fag eller visse af de samfundsvidenskabelige/forvaltningsorienterede fag.

De faglige råd vil således kunne være bærere af særlig faglig viden og indsigt, der kan være af afgørende betydning for kombikandidatuddannelserne. Denne viden og indsigt kan f.eks. bringes i spil, når det faglige indhold i fagmodulerne skal fastlægges (også selvom fagmodulerne formelt godkendes af kandidatstudienævnet), og ved de faglige råds rådgivning af kandidatstudienævnene i øvrigt – f.eks. når de enkelte studienævn rekvirerer bistand i faglige spørgsmål. Dette behov kan opstå som følge af, at de nye kandidatstudienævn tænkes at skulle omfatte flere fag. Behovet vil også kunne forekomme, hvor en studerende kombinerer med et fag, der hører under et andet studienævns fagkreds.

De faglige råd vil ikke have konkret beslutningskompetence, men skal rådgive og være sparringspartnere for kandidatstudienævnet vedrørende faglig og pædagogisk udvikling. De faglige råd spiller derfor en vigtig rolle i udviklingen af fagene.

Som garant for den faglige kvalitet og for den demokratiske proces i fagmiljøerne nedsættes de faglige råd, således at fagets VIP og studerende er bredt repræsenteret med en ligelig fordeling af VIP og studerende (paritet). De faglige råd ledes af en fagleder som udpeges af institutlederen efter indstilling fra det faglige råd.

Fagleder og fagligt råd vil kunne have ansvar for:

- at sikre høj faglighed og forskningsbaseret i alle studieelementer (herunder være kursusansvarlige) – i samarbejde med institutleder
- at sikre faglig og pædagogisk udvikling inden for faget – i samarbejde med kandidatstudienævnet og på et mere overordnet plan institutlederen
- at bidrage til studienævnernes arbejde med akkrediteringer (af bachelor- og kandidatuddannelser)
- at udarbejde udkast til fagmodulbeskrivelser (til bachelor- og kandidatuddannelser) for bachelorstudienævnet og kandidatstudienævnet
- at vælge evalueringsformer inden for RUC's fælles kvalitetsrammer og evaluere den udbudte undervisning og vejledning (på bachelor- og kandidatuddannelser) samt følge op på denne – i samarbejde med kandidatstudienævn og institutleder
- at indstille projektformuleringer (speciale) og specialevejledere til kandidatstudielederen eller selv varetage opgaven, hvis den er delegeret, jf. ovenfor.

3. Kandidatstudienævn: antal

Med udgangspunkt i faglige og titelmæssige slægtskaber etableres der 1 eller 2 kandidatstudienævn på hvert institut, ud fra hensyn til fagenes størrelse (antal studerende, antal VIP), kandidaternes jobmuligheder, fælles faglige og tværfaglige interesser etc.

Inden for sammenhængende tværfaglige fagområder (fx Miljøstudier) er det en fordel at fagmoduler til bacheloruddannelserne, kandidatkombinationsfag og fagintegrerede kandidatuddannelser tænkes i én fagområdefokuseret sammenhæng. Derved kan der sikres sammenhæng mellem bacheloruddannelsernes fagmoduler og de faglige adgangskrav til kandidatuddannelserne.

Den ansvarlige kandidatstудиеleder har i kraft af den foreslåede struktur en entydig instituttilknytning og refererer til én institutleder som tilfører ledelsesmæssig opbakning inden for forskningsbaseret, økonomi og personale. For de kandidatfag og kandidatuddannelser hvor flere institutter deltager, aftales placering af ansvar i et studienævn og dertil hørende ledelsesmæssig opbakning fra tilknyttet institutleder. Det er nødvendigt at der er klare rammer for uddannelserne, deres kvalitetssikring og studieledelse.

Foreløbigt forslag til studienævnorganisering:

Institut	KA-studienævn	Titler	Faglige råd
CBIT	KA-studienævn for kommunikation, design og teknologi	Cand.com. + cand.scient.	Kommunikation, Performance design, Journalistik, fagintegreret Kommunikation, Datalogi, Informatik
	KA-studienævn for Virksomhedsøkonomi	Cand.soc.	Virksomhedsledelse (VL), virksomhedsstudier (VS), almen erhvervsøkonomi (EØ)
ISG	KA-studienævn for samfundsvidenskab	Cand.soc.	Globale studier, Socialvidenskab, Politik og administration, EU-studies, Internationale udviklingsstudier
	KA-studienævn for Forvaltning	Cand.scient.adm.	Forvaltning
NSM	KA-studienævn for naturvidenskabelige fag	Cand.scient.	Matematik, Fysik, Kemi, Biologi (3 fag)
ENSPAC	KA-studienævn for arbejdsliv, rum og planlægning	Cand.techn.soc. + cand.soc.+ Cand.scient.	Arbejdslivsstudier, Plan, by og proces, Tek-sam, Geografi
	KA-studienævn for miljøstudier	Cand.scient.	Environmental risk, Miljøbiologi
PAES	KA-studienævn for pædagogik og psykologi	Cand.mag. + cand.san. + Cand.soc	Psykologi, Pædagogik og uddannelsesstudier, Sundhedsfremme og sundhedsledelse. Socialt Entreprenørskab og Management.
CUID	KA-studienævn for (klassiske?) humanistiske fag	Cand.mag.	Engelsk, Tysk, Filosofi og videnskabsteori, Historie, Dansk, Kultur- og sprogødestudier (KOS)

4. Terminologi og klar rollefordeling

En væsentlig kritik af den studieadministrative håndtering og gennemførslen af bachelorreformen er at beslutningshierarkiet ikke er beskrevet eller fuldt ud besluttet og/eller efterlevet. Derfor er det vigtigt at være klare på såvel opgavefordeling som ansvar og beslutningskompetencer, for at undgå potentielle kompetencekonflikter. For at sikre kvalitet er det nødvendigt at inddrage de rigtige faglige kompetencer undervejs, og det skal samtidig være klart at det er kandidatstudienævnet der træffer de endelige beslutninger og har det samlede ansvar for uddannelsen. Dette er søgt gjort ovenfor, men det er tanken, at beskrivelserne skal udbygges yderligere.

En udfordring ud over at beskrive opgaverne præcist og dækkende, er at benævne fagniveauet retvisende. Følgende begreber har været foreslået:

- *Nævn*: samling af personer der er udpeget eller valgt til at tage sig af bestemte emner eller forhold. Typisk er et nævn oprettet for at administrere og træffe afgørelser på et bestemt område.
- *Råd*: forsamling af særligt udvalgte personer der har til opgave at udtale sig kvalificeret om bestemte sager, rådgive, fremlægge forslag m.m. Kan være både vejledende og administrerende organ og interessevaretagende over for styrende organer.
- *Udvalg*: gruppe af udvalgte eller udnævnte personer der skal behandle et særligt emne eller område.
- *Forum*: forsamling af personer, fx fagfæller, politikere eller tilhørere.³

Da vi arbejder for lovregulerede studienævn på såvel bachelor- som kandidatniveau, skaber det risiko for kompetenceuklarhed at kalde et evt. organ på fagniveau for *fagnævn*. Det foreslået anvende betegnelsen råd, men undgå *fagråd* som allerede er i anvendelse i en anden betydning, og at bruge den nye betegnelse *fagligt råd*.

5. Afledte konsekvenser for bacheloruddannelserne

Ledelsen af bacheloruddannelserne er pt. bygget op af et bachelorstudienævn, der har ansvaret for uddannelsen som sådan og fagstudienævnene, der har et "leveranceansvar" i forhold til bacheloruddannelsernes fagmoduler. Dette afspejler sig i både studieordningerne, fagmodulbeskrivelserne.

Med gennemførelsen af kandidatstudienævnsreformen vil de eksisterende fagstudienævn blive "integreret" i de nye større kandidatstudienævn.

Denne ændring vil naturligvis få afledte konsekvenser for bacheloruddannelserne. Det er tanken, at bacheloruddannelsernes fagmoduler i fremtiden vil skulle udarbejdes og (præliminært) kvalitetssikres af kandidatstudienævnene, evt. efter indstilling fra de faglige råd. Det vil herefter være det relevante bachelorstudienævns ansvar at godkende fagmodulerne, da de indgår som en del af bacheloruddannelsens studieordning.

Det betyder, at der vil være et behov for at afklare de enkelte overbygningsfags primære tilknytningsforhold i forhold til bacheloruddannelserne. Denne problemstilling er ikke mindst aktuel i forhold til:

1. fag, der i dag har dobbelt hovedområdetilknytning, og
2. fag, der dels kan optræde som bachelorfag på Hum-Tek-bacheloruddannelsen og dels traditionelt har været tilknyttet et af de andre hovedområder (Hum, Sam, Nat)

³ Ordforklaringer fra Den danske Ordbog og Wikipedia.

Pkt. 7 Drøftelse af RUC-kandidaternes beskæftigelse

Sagsfremstilling

I forbindelse med status på RUC's udviklingskontrakt, har bestyrelsen besluttet, at der skulle udarbejdes yderligere materiale, der kunne belyse RUC'ernes beskæftigelse sammenholdt med andre universiteter, samt hvordan der arbejdes med dette område på RUC.

Sidste uges offentliggørelse af RUC's Kandidatundersøgelse medvirkede til et nyt internt fokus på RUC's beskæftigelsestilstand, og den udfordring RUC står overfor. Med kandidatundersøgelsen har RUC fået et validt vidensgrundlag til det fremadrettede arbejde med at løse den udfordring.

Vedlagt er fire bilag, herunder den udsendte pressemeddelelse, der giver resumé af kandidatundersøgelsen.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter materialet.

Bilag

Vedlagte bilagsmateriale samler en række informationer om RUC'ernes beskæftigelse fra forskellige notater.

1) Første notat er et overblik over de officielle beskæftigelsestilstande for nyuddannede målt 4-19 måneder efter dimission fra Ministeret for forskning, innovation og videregående uddannelse (FIVU).

Her uddybes RUCs beskæftigelsestilstand inden for det humanistiske, samfundsvidenskabelige og naturvidenskabelige hovedområde. Dette er de mest præcise tal universitet har, hvor vi også kan sammenligne på tværs af universiteter, hvorfor disse også er grundlaget for afrapporteringen i udviklingskontrakten.

Herudover indeholder notatet en uddybning af, hvordan der arbejdes med arbejdsmarkedsparathed på RUC.

2) Andet notat giver et overblik over forskellige af RUC's tal i forhold til landsgennemsnittet fra forskellige kilder. Notatet er udarbejdet af Hans Christian Nielsen (HRK) i forbindelse med offentliggørelse af Kandidatundersøgelsen 2012 samt tilsynsbesøget den 18. november, hvor der har været brug for at danne overblik over de forskellige kilder til beskæftigelsestilstand.

3) Tredje notat er et uddrag af pointer fra Kandidatundersøgelsen, som blev præsenteret på fællesmødet på RUC d. 11. nov. 2013. Herudover kan kandidatundersøgelsen læses i fuldt omfang her: <http://www.e-pages.dk/roskildeuniversitet/195/>

4) Pressemeddelelse: *Ny kandidatundersøgelse viser styrker og udfordringer for RUC.*

Pkt. 7 Notat vedr. RUC's beskæftigelsestal

Følgende notat indeholder tre dele:

- 1: RUC's beskæftigelsestal sammenlignet med andre universiteter
- 2: Definition af gruppen "uden for arbejdsstyrken"
- 3: Arbejdet med arbejdsmarkedskompetence og udslusning til arbejdsmarkedet

1: SAMMENLIGNING AF BESKÆFTIGELSESTAL

Følgende afsnit omhandler RUC's beskæftigelsestal sammenlignet med andre universiteter og er baseret på de officielle tal for nyuddannede dimittender målt 4-19 måneder efter dimission fra Ministeret for forskning, innovation og videregående uddannelse (FIVU) baseret på tal fra Danmarks statistik.

Her uddybes RUC's beskæftigelsestal inden for det humanistiske, samfundsvidenskabelige og naturvidenskabelige hovedområde. Da disse er de mest præcise tal RUC har, er det også disse der anvendes til afrapportering af udviklingskontrakten. Det skal dog bemærkes at der ikke fremgår signifikansberegninger på ministeriets hjemmeside, og det er derfor vigtigt at holde RUC's relativ lille beregningsgrundlag for øje særligt på det naturvidenskabelige område. Ligeledes skal det bemærkes at RUC kandidater er indplaceret efter sin titel. Der kan således være en bias i tallene når der kikkles på fag og til dels hovedområde, i forhold til RUC's kombinationsstruktur, da Danmarks statistik kun kan registrere i forhold til en vægtning af kandidatfagene.

Dette er dog de mest præcise tal universitet har, hvor vi også kan sammenligne på tværs af universiteter, hvorfor disse også er grundlaget for afrapporteringen i udviklingskontrakten.

HUMANIORA

Kandidat, Humaniora (fra fivu.dk)

		Universitet						
		Aalborg Universitet	Aarhus Universitet	Handels-højskolen i København	København Universitet	Roskilde Universitet	Syddansk Universitet	Total for landet
2009	Beskæftiget mv.	81%	79%	74%	78%	77%	72%	78%
	Øvrige	19%	21%	26%	22%	23%	28%	22%
	Antal nyuddannede	281	1.369	184	953	338	372	3.497
2010	Beskæftiget	72%	80%	75%	74%	72%	74%	76%

	mv.							
	Øvrige	28%	20%	25%	26%	28%	26%	24%
	Antal nyuddannede	243	1.330	159	874	390	358	3.354

For de humanistiske RUC kandidater er der fra 2009 til 2010 sket et fald på 5% i beskæftigelsesniveauet.

For de humanistiske kandidater fra Aalborg Universitet (AAU) er der et fald på 9% og på Københavns Universitet (KU) et fald på 4%.

På den anden side er der sket en stigning i beskæftigelsesniveauet for de humanistiske kandidater på Århus Universitet (AU) på 1%, Handelshøjskolen København (CBS) på 1% og på Syddansk Universitet (SDU) 2%.

Generelt i Danmark er beskæftigelsesniveauet for humanistiske kandidater faldet med 2%.

Kandidatproduktionen varierer en del fra universitet til universitet. RUC's produktion af humanistiske kandidater ligger i antal tættest på SDU. RUC's kandidater fra RUC har haft højere beskæftigelse end kandidaterne fra SDU frem til og med 2009, hvorefter et fald på RUC og en stigning på SDU har tippet balancen over.

Humanistiske kandidater fra RUC og Ålborg universitet har samme beskæftigelsesniveau.

Som det kan ses af nedenstående skema, dækker udsvingene i beskæftigelsesniveauet overudviklingen i relation til overgang til ph.d., Beskæftigelses samt udvandring til udlandet.

I denne nuancering findes en del af forklaringen på RUC's overordnede beskæftigelsestal.

F.eks. har RUC en lavere overgang til ph.d. for de humanistiske kandidater end der er på AAU, AU, og SDU.

Udvandring til udlandet er ligeledes lavere for RUC's kandidater end de øvrige. En del af stigning i beskæftigelsestallene på AU og SDU kan forklares med en stigning i netop ph.d. og udvandring.

Sammenligner man RUC kandidaternes beskæftigelsesniveau fra denne nuanceret tabel, kan vi se at der er en nedgang hos ALLE universiteterne. Størst er nedgangen for AAU kandidater med 6%, derefter RUC med 5%, AU og KU med 3% samt CBS og SDU 2%.

Sammenligner vi RUC's humanistiske kandidater kan vi af denne detaljeret tabel se, at RUC matcher det gennemsnitlige beskæftigelsesniveau i 2010 på 67%

Kandidat, Humaniora – detaljeret (fra fivu.dk)

		Universitet						
		Aalborg Universitet	Aarhus Universitet	Handelshøjskolen i København	Københavns Universitet	Roskilde Universitet	Syddansk Universitet	Total for landet
2009	Ph.d.uddannelse	0%	1%	0%	2%	1%	1%	1%
	Beskæftigelse	72%	71%	71%	71%	72%	65%	71%
	Udlandet	9%	7%	3%	5%	4%	6%	6%
	Ledighed	7%	9%	8%	10%	11%	13%	10%
	Uden for arbejdsstyrken	12%	12%	18%	12%	13%	15%	13%
	Antal nyuddannede	281	1.369	184	953	338	372	3.497
2010	Ph.d.uddannelse	2%	2%	1%	1%	1%	2%	2%
	Beskæftigelse	66%	68%	69%	68%	67%	63%	67%
	Udlandet	4%	10%	6%	5%	4%	9%	7%
	Ledighed	12%	7%	11%	11%	11%	11%	10%
	Uden for arbejdsstyrken	16%	13%	14%	14%	17%	15%	14%
	Antal nyuddannede	243	1.330	159	874	390	358	3.354

SAMFUNDSFAG**Kandidat, Samfundsvidenskab (fra fivu.dk)**

		Universitet						
		Aalborg Universitet	Aarhus Universitet	Handels-højskolen i København	København's Universitet	Roskilde Universitet	Syddansk Universitet	Total for landet
2009	Beskæftiget mv.	87%	90%	86%	90%	79%	90%	88%
	Øvrige	13%	10%	14%	10%	21%	10%	12%
	Antal nyuddannede	517	1.253	1.386	1.341	419	312	5.228
2010	Beskæftiget mv.	81%	88%	88%	87%	76%	88%	86%
	Øvrige	19%	12%	12%	13%	24%	12%	14%
	Antal nyuddannede	413	1.277	1.463	1.233	381	371	5.138

Der er sket i fald i beskæftigelsesniveauet for alle samfundsvidenskabelig kandidater på alle universiteterne undtagen CBS, hvor der har været en stigning på 2%.

For de samfundsvidenskabelige kandidater fra RUC er der sket et fald i beskæftigelsesniveauet på 3%.

Værst har faldet været på AAU med et fald på 6%. På KU har faldet været på 3%, mens det på AU og SDU har faldet været på 2%.

RUC kandidaternes beskæftigelsesniveau ligger dog under gennemsnittet med 9% i 2009 og 10% i 2010. Dette har dog også var billedet i 2008 og 2007 (6 % under gennemsnit).

Igen er det centralt at være opmærksom på at disse overordnede beskæftigelsestal dækker over betydelige forskelle i overgang til Ph.d. og Udlandet.

F.eks. har RUC's overgang til Ph.d. været 0% i både 2009 og 2010, hvorimod SDU har været oppe på henholdsvis 4% og 2%.

Ligeledes er de samfundsvidenskabelige RUC kandidaters udvandring faldet fra 10% til 7 % og er dermed lavere end gennemsnittet på 10% i 2010.

Kandidat, Samfundsvidenskab – detaljeret (fra fivu.dk)

		Universitet						
		Aalborg Universitet	Aarhus Universitet	Handelshøjskolen i København	Københavns Universitet	Roskilde Universitet	Syddansk Universitet	Total for landet
2009	Ph.d.uddannelse	2%	2%	0%	1%	0%	4%	1%
	Beskæftigelse	70%	81%	76%	80%	68%	79%	77%
	Udlandet	15%	7%	10%	8%	10%	8%	9%
	Ledighed	7%	4%	6%	4%	8%	5%	5%
	Uden for arbejdsstyrken	6%	6%	7%	6%	14%	5%	7%
	Antal nyuddannede	517	1.253	1.386	1.341	419	312	5.228
2010	Ph.d.uddannelse	2%	4%	1%	2%	0%	2%	2%
	Beskæftigelse	68%	76%	76%	75%	69%	77%	74%
	Udlandet	11%	8%	12%	9%	7%	9%	10%
	Ledighed	9%	3%	4%	4%	9%	6%	5%
	Uden for arbejdsstyrken	9%	9%	8%	9%	15%	6%	9%
	Antal nyuddannede	413	1.277	1.463	1.233	381	371	5.138

NATURVIDENSKAB**Kandidat, Naturvidenskab (fra fivu.dk)**

		Universitet							
		Aalborg Universitet	Aarhus Universitet	Danmarks Tekniske Universitet	IT-Universitet i København	Københavns Universitet	Roskilde Universitet	Syddansk Universitet	Total for landet
2009	Beskæftiget mv.	90%	86%	.	79%	85%	84%	86%	85%
	Øvrige	10%	14%	.	21%	15%	16%	14%	15%
	Antal nyuddannede	96	341	.	238	891	77	169	1.817
2010	Beskæftiget mv.	79%	89%	64%	80%	85%	72%	83%	84%
	Øvrige	21%	11%	36%	20%	15%	28%	17%	16%
	Antal nyuddannede	107	326	14	193	996	53	183	1.872

For RUC's naturvidenskabelige kandidater er der sket et dramatisk fald fra 2009 til 2010 på 12%. Dette skal dog ses i lyset af den relativt lille produktion, hvor der ligeledes har været et fald fra 77 til 53. Dvs. at der lettere opstår store procentvise udsving.

Set i forhold til de øvrige Universiteter, har RUC naturvidenskabelige kandidater i 2010 den laveste beskæftigelse (72%) bortset fra DTU, hvor beskæftigelsen var helt nede på 64%. Også Aau har oplevet et dramatisk dyk på 11% fra 2009 – 2010. SDU har oplevet et fald på 3%.

Dette stemmer godt overens med den opbremsning der var i samfundet, som i en periode gav høj ledighed blandt ingeniører (som både uddannes fra DTU og AAU). Dog er der for en stor dels vedkommende tale om at ingeniørerne igen finder arbejde – men det fremgår endnu ikke i disse officielle statistikker.

Bekymrende er det dog, at der ses et stort fald i beskæftigelsen hos RUC naturvidenskabelige kandidater, mens beskæftigelsen for naturvidenskabelige kandidater på AU er steget med 3%, på ITU er steget med 1%, KU er stagneret men holder en høj beskæftigelse på 85%.

Kikker man på detaljerne i nedenstående tabel, ligger RUC kandidaternes beskæftigelse kun 3 % under AU, og 8 % under KU. RUC har øget overgangen til ph.d. fra 14% til 23%, men mens AU er helt oppe på 37% i 2010. Overgangen til ph.d. på RUC er dog den anden højeste sammenlignede med de øvrige, og kan således ikke forklarer den voldsomme nedgang i beskæftigelse.

Overgangen til udlandet for naturvidenskabelige kandidater fra RUC er ligeledes steget fra 1% i 2009 til 4% i 2010. Sammen med AU ligger RUC kandidaternes udvandring på 4% i bunden, blandt

universiteterne. Men da der selv her er sket en stigning, kan de ligeledes heller ikke forklare det voldsomme fald i beskæftigelsen for RUC's naturvidenskabelige kandidater.

Kandidat, Naturvidenskab – detaljeret (fra fivu.dk)

		Universitet							
		Aalborg Universitet	Aarhus Universitet	Danmarks Tekniske Universitet	IT-Universitetet i København	Københavns Universitet	Roskilde Universitet	Syddansk Universitet	Total for landet
2009	Ph.d.uddannelse	11%	32%	.	1%	19%	14%	21%	19%
	Beskæftigelse	70%	50%	.	71%	58%	69%	59%	59%
	Udlandet	8%	5%	.	7%	9%	1%	6%	7%
	Ledighed	4%	8%	.	10%	6%	6%	7%	7%
	Uden for arbejdsstyrken	6%	6%	.	11%	8%	9%	8%	8%
	Antal nyuddannede	96	341	.	238	891	77	169	1.817
2010	Ph.d.uddannelse	7%	37%	21%	3%	19%	23%	19%	20%
	Beskæftigelse	64%	48%	21%	69%	53%	45%	57%	54%
	Udlandet	7%	4%	21%	8%	13%	4%	7%	10%
	Ledighed	10%	4%	7%	10%	5%	13%	6%	6%
	Uden for arbejdsstyrken	10%	6%	29%	10%	10%	15%	11%	10%
	Antal nyuddannede	107	326	14	193	996	53	183	1.872

OPSUMERING

Når man kikke på beskæftigelsestallene og sammenligner med de øvrige universiteter, er det vigtigt at holde antallet af kandidater for øje, da det har STORE konsekvenser for procenterne.

Det er ligeledes vigtigt at være opmærksom på at overgangen til ph.d. samt udvandring til udlandet har en betydelig effekt på det samlede beskæftigelsestal, som der så ofte tages udgangspunkt i.

Kikker vi kun på beskæftigelse og ikke på ph.d. og Udvandring ligger beskæftigelsesniveauet for RUC's humanistiske kandidater på gennemsnittet 67%. De samfundsvidenskabelig ligger med 69%, 5% under gennemsnittet på 74% og de naturvidenskabelig på 45% ligger 9% under gennemsnittet på 54%.

Der er ikke meget i disse beskæftigelsestal der peger på at det skulle være en dårlig ide at vælge en humanistisk uddannelse frem for en naturvidenskabelig.

Det er klart at de sidste års indsats på ph.d. området samt et øget fokus på internationalisering kan være med til at ændre billedet fremadrettet. Dog må vi sige at det IKKE har været tilfældet for de naturvidenskabelige kandidater.

Nye tal for 2011 på fivu.dk forventes at komme ultimo 2013.

2: DEFINITION AF PERSONER 'UDEN FOR ARBEJDSSTYRKEN'

Baseret på notat fra Helle Kløft Schademann, projektmedarbejde på Kandidatundersøgelsen 2012.

Arbejdsstyrken er defineret ved personer i beskæftigelse plus nettoledigheden.

Personer som kun er bruttoledige vil i en række tilfælde (gør sig ex. gældende for virksomhedspraktikanter) være klassificeret som værende uden for arbejdsstyrken.

Der kan være flere årsager til, at der er flere uden for arbejdsstyrken på RUC end på øvrige universiteter. Hvis kandidaterne på RUC har en anden profil – eksempelvis mere erhvervsrettet, kan flere af kandidaterne tænkes at være i virksomhedspraktik. Hvis kandidaterne generelt er lidt ældre end dimittenderne fra de øvrige universiteter, kan der være flere på barsel.

Kandidater, der arbejder i udlandet og er bosiddende i udlandet indgår ikke i statistikken.

Definitioner på gruppen 'Uden for arbejdsstyrken':

ALLE i nedenstående grupper er uden for arbejdsstyrken uanset om det er midlertidigt eller permanent.

10-18=Midlertidigt uden for arbejdsstyrken

10. Beskæftigede i en foranstaltning uden løn (eks. Virksomhedspraktik, 6-ugers-selvvalgt kursus)
11. Personer der deltager i vejledning og opkvalificering
12. Revalidenter
13. Orlov til børnepasning
14. Modtagere af barselsdagpenge
15. Modtagere af sygedagpenge
16. Modtagere af ledighedsydelse
17. Modtagere af flexydelse
18. Personer der er delvist ledige i referenceugen

19=Tilbagetrækning fra arbejdsstyrken

19. Modtagere af efterløn

20-22=Pensionister

20. Alderspensionister
21. Førtidspensionister
22. Modtagere af anden pension

23-26=Andre uden for arbejdsstyrken

23. Modtagere af kontanthjælp
24. Børn og unge
25. Personer under uddannelse
26. Øvrige uden for arbejdsstyrken

Pkt. 26 kan eksempelvis være

- Hjemmegående
- personer, der aktivt har valgt ikke at være tilmeldt systemet (i kandidatundersøgelsen 2007 var der flere, der angav, at de tog en pause, ventede på ph.d. svar og lignende).

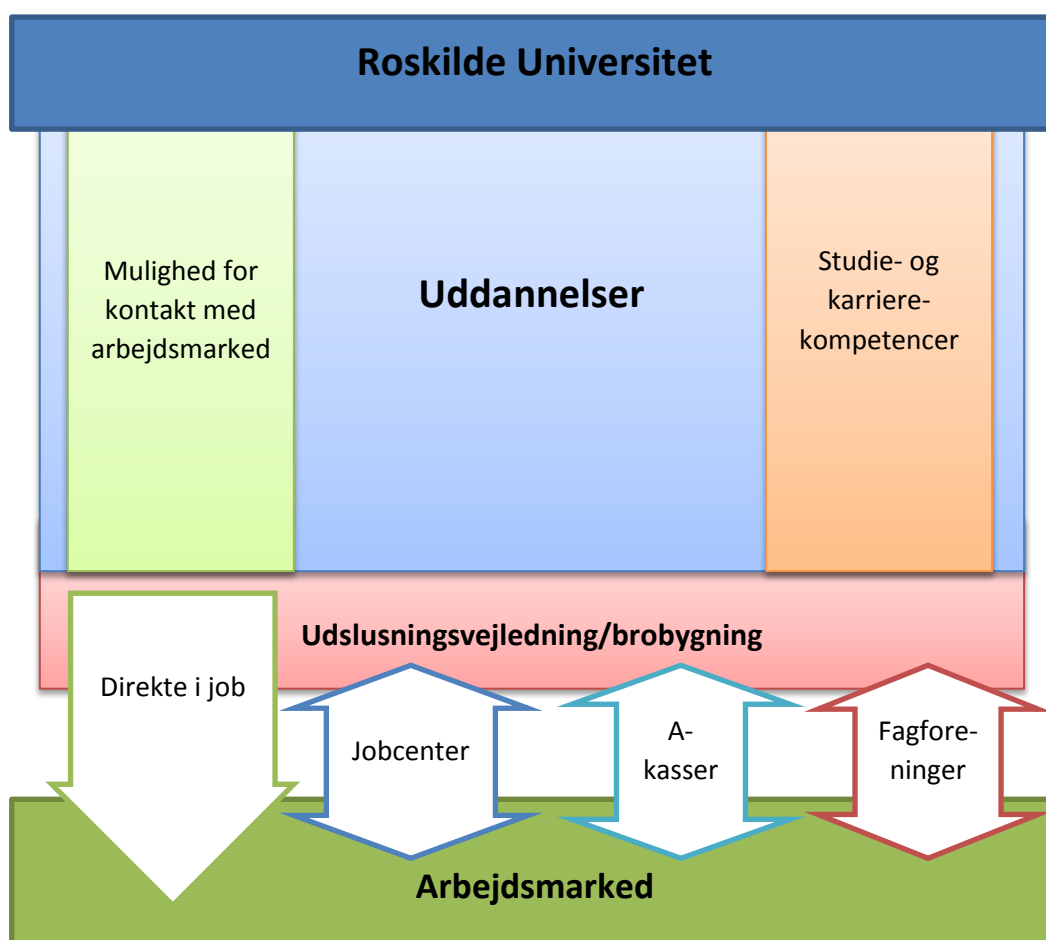
- personer, der bor i Danmark men arbejder i Sverige

3: Overblik over arbejdet med Arbejdsmarkedskompetence og udslusning til arbejdsmarkedet

Der er en lang række miljøer og enheder, der aktivt bidrager til styrkelsen af de studerendes arbejdsmarkedsparathed samt udslusning til arbejdsmarkedet. Nedenstående overblik er udarbejdet i et samarbejde mellem Studie- og Karrierevejledningen og RUCInnovation og afspejler derfor mestendels de tilbud og aktiviteter, vi som repræsentanter for disse to enheder udvikler og varetager. Dokumentet indeholder ligeledes mere uddannelsesstrategiske elementer.

Helhedsoverblik:

Denne figur illustrerer, hvor der er indsatser på RUC i forhold til at styrke arbejdsmarkedsparathed og brobygning til arbejdsmarked. Illustrationen afspejler IKKE en organisatoriske forankring på RUC. I den efterfølgende konkretisering vil der fremgå hvordan forskellige interne aktører bidrager til de forskellige elementer i illustrationen.



RUC's uddannelser giver kompetencer, som ikke kun er et resultat af studieordningens indhold, men også dannes af RUC's struktur, pædagogik, didaktik, vejledning og valgmuligheder. Det er centralt at huske, at RUC's måde at strukturere uddannelser med mange valgmuligheder på samt den pædagogiske tilgang, som ligger i det problemorienteret projektarbejde, er kompetenceudviklende for de studerende både i forhold til konkret fagligt indhold, men også gennem de processer, som opstår i valgrefleksioner, hvor koblingen til faglig profil og arbejdsmarkedet er centrale parametre.

Udviklingen af arbejdsmarkedskompetence bliver på RUC således varetaget både som en del af udviklingen af uddannelsernes struktur og indhold, men også i den pædagogiske tilgang og læringsform.

Derudover er der enheder, som har et særligt fokus på at understøtte RUC's uddannelser: Det gælder RUCinnovation, som særligt er med til at understøtte og udvikle de studerendes muligheder for kontakt til arbejdsmarkedet samt vejlede i forhold til etablering og opstart af egen virksomhed; og Studie- og Karrierevejledningen, som har fokus på vejledning samt understøttelse og udvikling af studie- og karrierekompetencer.

KONKRETISERING AF INDSATSEN:

Nedenstående uddyber inden for hvilke områder samt hvorledes RUC arbejder med studerendes arbejdsmarkedsparathed og brobygning til arbejdsmarkedet.

Indenfor:	Aktivitet /indsats
Uddannelsesudvikling	Uddannelsesreform: • Formalisering af projektstyring og projektledelseskompetencer i uddannelserne • Samlede uddannelser med tydelige kompetenceprofiler både på bachelor- og kandidatniveau • Flere og nye former for praktikelementer, herunder et særligt praktikprojekt samt praktik som gymnasielærer • Udvikling af eksamensformer, bl.a. anvendelse af løbende studierefleksioner – herunder også refleksion over kompetencer og arbejdsmarked. Universitetspædagogik • Fokus på udvikling af undervisningen og undervisernes kompetencer på i forhold til metodeudvikling af fagkurser og i forhold til projektvejledning. • IT understøttelse af undervisning og lærerprocesser med elearning og eportfolio.
Studie- og karrierekompetencer	Studie- og karrierekompetencer udvikles i samarbejde mellem undervisere (VIP), RUCinnovation og studie- og karrierevejledere lokalt og centralt. Herunder særligt fokus på - Studieteknisk kompetence - Valgkompetence - Projektstyringskompetence - Relationskompetence - Entreprenante kompetencer bl.a. - o Ugentlig IværksætterCafe - o Kurser i og om entrepreneurship på flere fag - Arbejdsmarkedskompetence bl.a.: - o Nysgerrighed og åbenhed - o Evnen til at omsætte studiekompetencer til arbejdsmarkedskompetencer bl.a. understøttet af Mahara eportfolio. - o Jobsøgningskompetence bl.a. understøttet af moodle/mahara. - o Udslusningsvejledning: ▪ Viden om det aktuelle arbejdsmarked ▪ Overgang fra studie til arbejde

	Vejledningsstrategi 2013-2015 for alle studie- og karrierevejledere på RUC med særligt fokus på kvalitetssikring af et minimum vejledningstilbud og et særligt fokus på understøttelse af valg-, relations- og arbejdsmarkedskompetence. Herunder bl.a. - Vidensformidling på web samt sociale medier som arbejdsmarked, jobsøgning, karrieremuligheder samt overgang fra dimittend til arbejdsmarked. Understøttes bl.a. af RUCs Dimittendundersøgelser. - Ugentlig KompetenceCafé med mulighed for kompetenceafklaring og karrierevejledning, CV og jobsøgning - Årlig Kompetencedag med fokus på kompetenceafklaring - Diverse lokale karriere-/arbejdsmarkedsoplæg/workshops - Indsats på udvikling af studieprocessamtaler - Udvikling af PDAPsystem (Personal and Academic Development Planning) understøttet i Moodle/Marhara (elearning og eportfolio) - Øget fokus på karriere og arbejdsmarked i valg- og studievejledning - Vidensformidling til studieledere omkring beskæftigelse, samt generelt om arbejdsmarkedet m.m. til AC studievejledernetværket.
Kontakt med arbejdsmarkedet	RUCInnovation arbejder målrettet med at styrke samarbejdet mellem RUC og omverdenen. En betydelig del af enhedens samlede ressourcer er bundet til studenterrettede indsatser, af hvilke nogle knytter direkte an til studiet, mens andre er ekstra curriculære aktiviteter. Enheden arbejder på den ene side virksomheds- og organisationsrettet med henblik på at opdyrke konkrete samarbejdstilbud til de studerende og på den anden side på at formidle disse tilbud til de relevante grupper af studerende. Af konkrete tilbud til de studerende kan nævnes: • Projektsamarbejde • Praktiksamarbejde • Studiejob • RUC Karrieremesse • IværksætterCafé • Diverse camps, arrangementer mv. Derudover leder RUC(innovation) et EU's Socialfondsprojekt, som udføres i partnerskab med SDU og fonden EVV. Projektets formål er at styrke samarbejdet mellem studerende og SMV'er i Region Sjælland og på den måde anspore til, at flere dimittender ansættes i SMV'er i regionen. Projektet rummer konkrete aktiviteter for studerende både på RUC og SDU, hvoraf nogle har karakter af informations- og vejledningsaktiviteter for de studerende, mens andre rammesætter det faktiske møde mellem de studerende og virksomhederne. Endvidere afholdes en række virksomhedsbesøg og informationsarrangementer i samarbejde med lokale aktører. For at sikre legitimitet og forankring arbejdes der på at understøtte og bidrage til uddannelserne ved at bistå med konkrete tilbud om samarbejde og arrangementer ved gruppedannelser, ligesom der er

	udviklet et workshopforløb, som understøtter studerende i konkrete projektsamarbejder. Der er således fokus på at etablere stærke bånd mellem studerende og arbejdsmarkedet tidligt og løbende gennem uddannelsen. Studie- og Karrierevejledningen bistår med vejledning i forbindelse med CV og ansøgninger.
Udslusningsvejledning	Udslusningsvejledningen foregår primært i fagmiljøerne, understøttet af universitetets centrale Studie- og karrierevejledning gennem særlige og specifikke oplæg og /eller workshops. Udslusningsvejledningen foregår ligeledes i den ugentlige KompetenceCafé samt gennem elearning på moodle/mahara og vidensformidling på web. Flere arrangementer for målgruppen er blevet aflyst pga. manglende deltagelse. Derfor arbejdes der dels på en tidligere og løbende indsats f.eks. i forhold til studie-og karrierekompetencer, men også på en tættere kobling til uddannelsen og specifikke kurser. Udslusningsvejledningen er en del af et samlet minimums vejledningstilbud som er et indsatsområde i RUC's vejledningsstrategi 2013-2015. RUC laver løbende dimittendundersøgelser for at styrke vidensgrundlaget for arbejdet med employability. Der arbejdes på at udvikle formen for fremtidige undersøgelser.
A-kasser	RUC samarbejder med A-kasser i forbindelse med arrangementer og workshops og henviser studerende og dimittender til kassernes tilbud og aktiviteter. RUC har i 2013 indgået i samarbejde med Karrierestedet (Jobcenter København) og akasserne om en før dimittendindsats.
Faglige organisationer	RUC samarbejder med faglige organisationer i forbindelse med arrangementer og workshops og henviser studerende og dimittender til organisationernes tilbud og aktiviteter.
Arbejdsmarkedet	Universitetet har nedsat aftagerpaneler på lokalt og centralt niveau. Disse bidrager løbende til udviklingen af universitets uddannelser. Studie- og Karrierevejledere sidder med i nogle af aftagerpanelerne og får således også adgang til vidensdeling med arbejdsmarkedet til anvendelse for udvikling af vejledningen. RUC har nyligt oprettet en alumneforening og det er håbet, at denne kan

	bidrage til en stærkere kobling mellem arbejdsmarkedet og studerende. RUCInnovation laver opsøgende arbejde målrettet virksomheder og organisationer forstyrke relationerne mellem RUC og arbejdsmarkedet – både i forhold til uddannelse og forskning. Der er indgået konkrete kommunesamarbejder med Næstved, Køge og Roskilde, mens der kontinuerligt laves målrettede indsatser andre steder på Sjælland. F.eks. er der i sommeren '13 særligt fokus på Lolland og Falster, hvor det forhåbentlig vil lykkes at opdyrke en række spændende samarbejder mellem virksomheder og studerende.
--	---

Pkt. 7 Notat om RUC'ernes ledighed og beskæftigelsesgrad

Baggrund

I forbindelse med udgivelsen af Kandidatundersøgelse 2012, har der været mange tal fremme om RUC'ernes ledighed og beskæftigelsesgrad. Nærværende notat har til formål at præcisere RUC's udfordringer i forhold til ledighed, herunder sikre en kvalificeret debat om emnet.

Sagsfremstilling

Ledighed

Der opereres med ikke mindre end 5 forskellige datasæt i relation til RUC'ernes ledighed, disse er følgende:

Styrelsens tilsynsrapport for 2013, hvor de sidste 10 års årgange er opgjort på baggrund af tal fra Danmarks statistik. Denne rapport opgør RUC'ernes ledighed til 6% mod 3% i landsgennemsnit. Sammenlignes tallene område for område har RUC'erne en ledighed der er 2% point højere end landsgennemsnittet, og med undtagelse af NAT hvor den er 3% point. Dette svarer til at ledigheden er mellem 50 og 100% højere for RUC's kandidater sammenlignet med de øvrige universiteter.

FIVU's seneste opgørelse af dimittend ledigheden i Danmark hvor ledigheden opgøres 4 – 19 måneder efter dimission. I denne opgørelse er RUC's ledighed (årgang 2010) opgjort til 10%, hvilket også gælder ITU, lavest scorer DTU og CBS med 4%. Gennemsnittet er 6%.

Danske universiteters publikation fra 2013 "Akademikernes arbejdsmarked" hvor det slås fast at akademikerledigheden på intet tidspunkt under krisen dvs. fra 2008 her været under 5,5%.

AC's ledighedsstatistik som ikke gøres op per universitet, og som kun dækker de forsikrede ledige. I september var den generelle AC ledighed 4,3% og dimittendledigheden 27,5%

RUC's egen kandidatundersøgelse som fastslår at ledigheden er 10,1 blandt respondenterne. Dette tal dækker over at 2011 årgangen havde en ledighed på 19%, mens 2007 årgang havde en ledighed på 5,0%. Undersøgelsen dækker over årgangen 2007 - 2011

Udenfor arbejdsmarkedet

På dette felt opereres der med tre datasæt:

Styrelsens tilsynsrapport som opgør at der er 7 % af de senest 10 årgange de er udenfor arbejdsmarkedet, mens landsgennemsnittet er 8%. Det er i øvrigt bemærkelsesværdigt at særligt HUM på RUC ligger under gennemsnittet.

FIVU's senest opgørelse af dimittendledigheden, hvor det fremgår at 16% af årgang 2010 var udenfor arbejdsmarkedet. De øvrige universiteter ligger 10% i gennemsnit.

RUC's egen kandidatundersøgelse peger på at 3,2% af årgang 2007 – 2011 er udenfor arbejdsmarkedet. Af disse er 58,7% på barsel det vil sige at 6 ud af 10 er på barsel.

Hvilke konklusioner kan man drage?

1. RUC har en overledighed på i gennemsnit 2% procentpoint i forhold til gennemsnittet på de beslægtede hovedområder. Dette svarer til mellem 50 og 100% højere ledighed
 2. Vi har ikke haft en højere andel af personer uden for arbejdsmarkedet i det lange perspektiv jf. Tilsynsrapportens tal - tværtimod ligger vi her under gennemsnittet.
 3. Den høje andel udenfor arbejdsmarkedet må derfor primært forklares med barsel. Jf. kandidatundersøgelsen er det 6 ud af 10 der er udenfor arbejdsmarkedet pga. barsel.
 4. Kønsfordelingen spiller en rolle i denne sammenhæng andelen af kvinder på RUC er 62,5%, mens landsgennemsnittet er 51,4.
 5. Medianalderen for en færdiguddannet RUC'er 29 år, mens den fx på KU er 28 år.
 6. Den stigende andel dimittender udenfor arbejdsmarkedet jf. FIVU's tal bør undersøges nærmere. Følgende to hypoteser kan opstilles:
 - a. Mange kvinder vælger at få børn efter de har mødt "muren" på arbejdsmarkedet og får børn imens de venter på bedre tider.
 - b. Kvinder som når den fødedygtige alder søger stabile fast jobs med mulighed for at gå på barsel, og derfor søger de ikke bredt nok, både fagligt, sektormæssigt og geografisk. Kandidatundersøgelsen peger på at der er sket en væsentlig ændring i typen af job fra 2007-11 fra at være mange fastansættelser er der nu 1/3 der ansættes i projekt/tidsbegrænsede stillinger dvs. mindre sikre og stabile jobs.
 7. RUC kandidater har f.eks. en markant lavere overgang til PH.D og til Udlandet jf. tal på FIVU., også dette forhold bør undersøges nærmere.
-

Kandidatundersøgelsen 2012

Notat 3

Pkt. 7 Bilagsmateriale til
RUCs bestyrelse

Formål med undersøgelsen

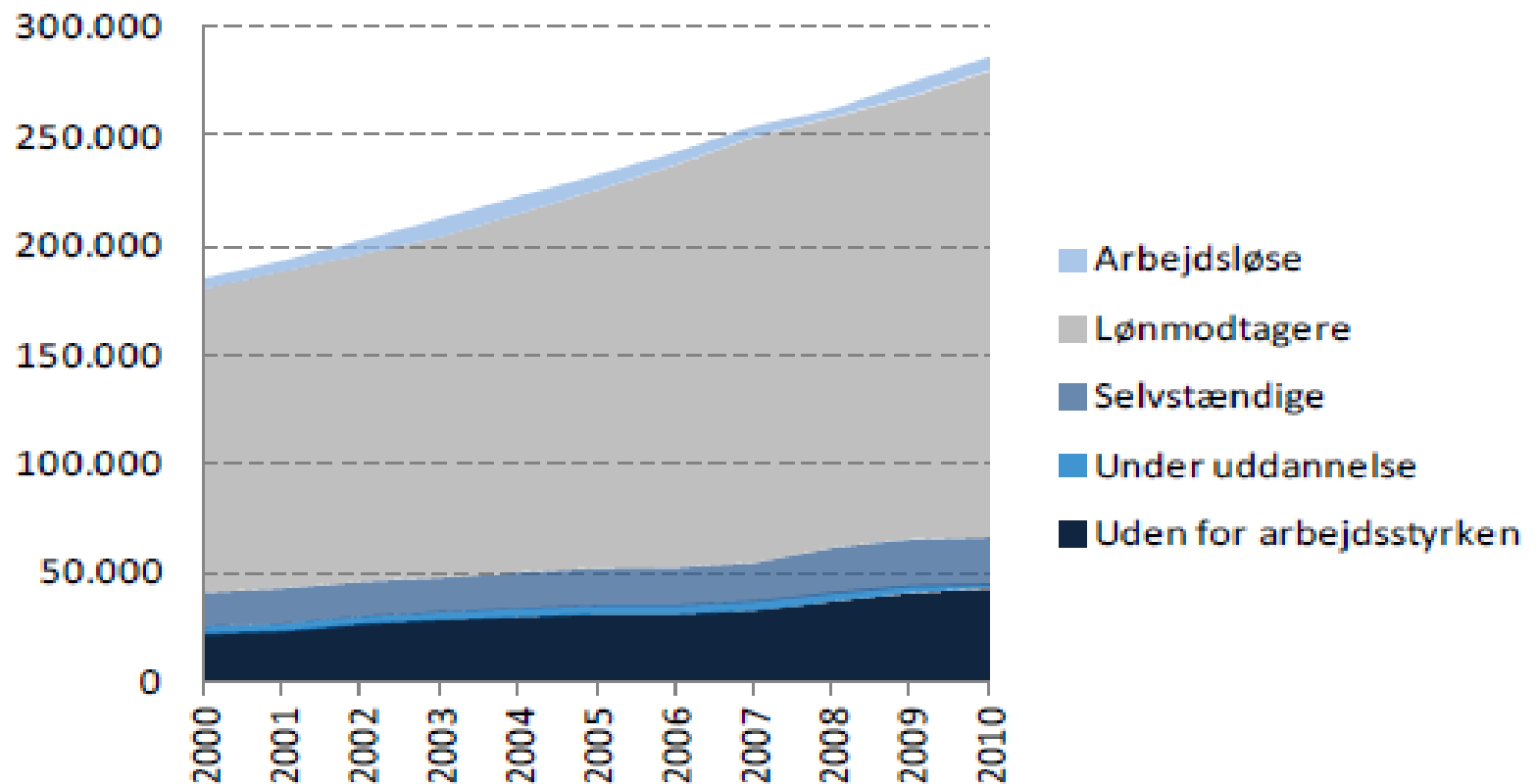
Kandidatundersøgelsen 2012 skal ikke være en død rapport på hylden, men skal give os viden og inspiration til fortsat udvikling af RUC og RUCs uddannelser.

Hvad er det for en udfordring RUC står overfor?

DET AKADEMISKE ARBEJDSMARKED

Vækst i det akademiske arbejdsmarked

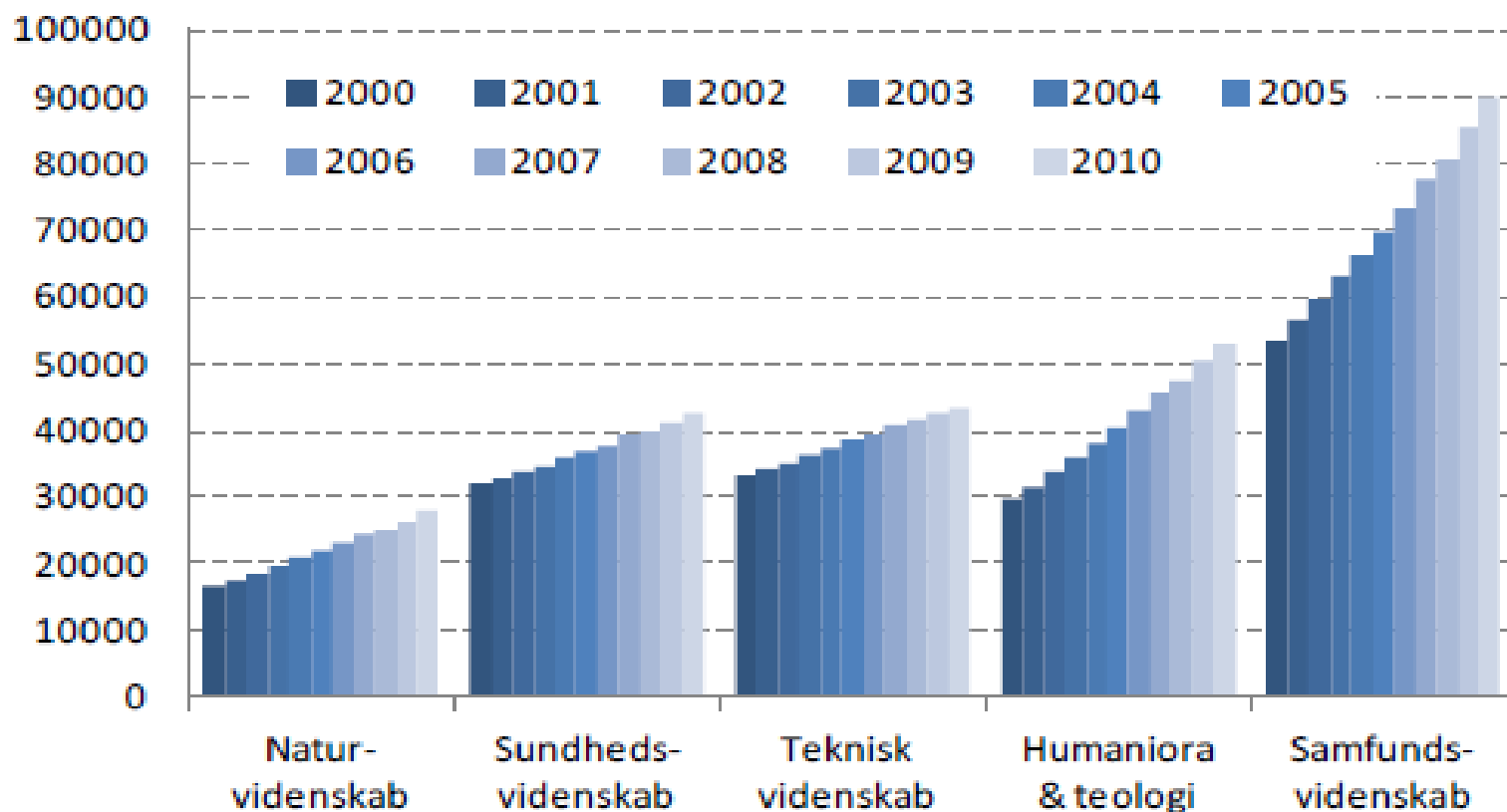
Figur 3: Udviklingen i antallet af akademikere i Danmark 2001-2010



Kilde: Særkørsel foretaget af Danmarks Statistik for Danske Universiteter

Flere akademikere inden for alle hovedområder

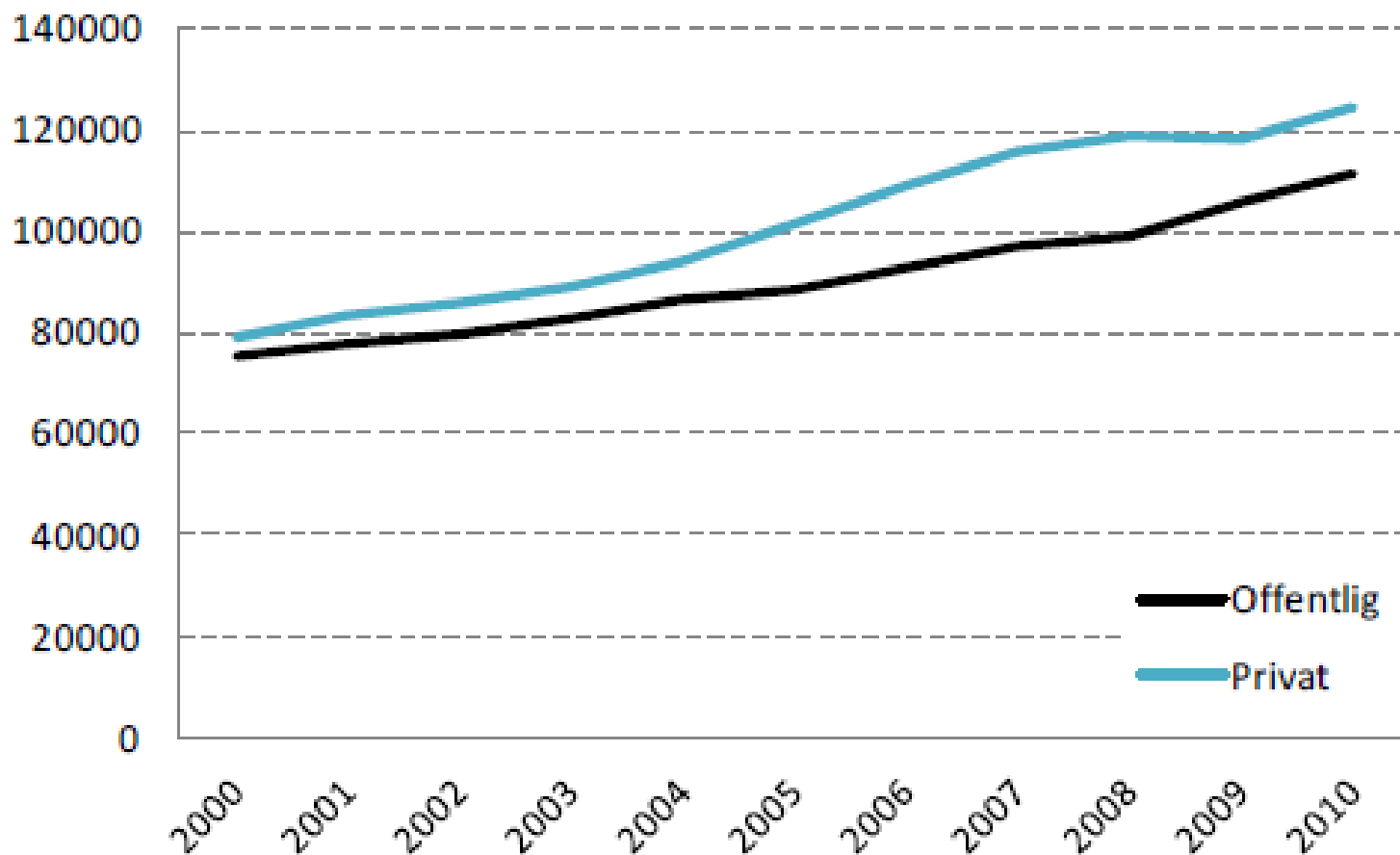
Figur 4: Udviklingen i antallet af personer med en lang videregående uddannelse fra 2000–2011 fordelt på uddannelsens hovedområde



Kilde: Særkørsel foretaget af Danmarks Statistik for Danske Universiteter; medtaget er kun de fem hovedområder med flest LUV'ere.

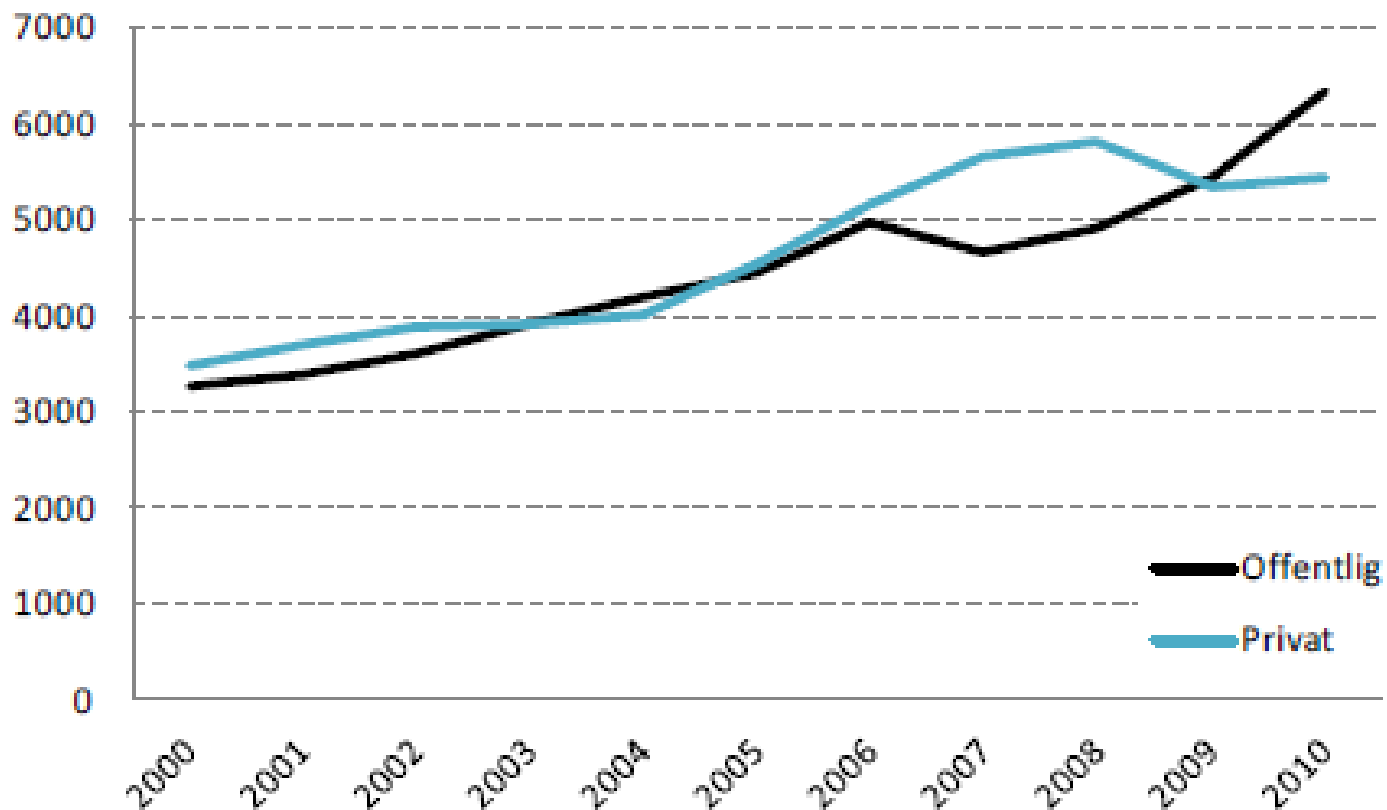
Flere ansætte i den private sektor

Figur 7: Antallet af akademikere ansat i hhv. den offentlige og den private sektor



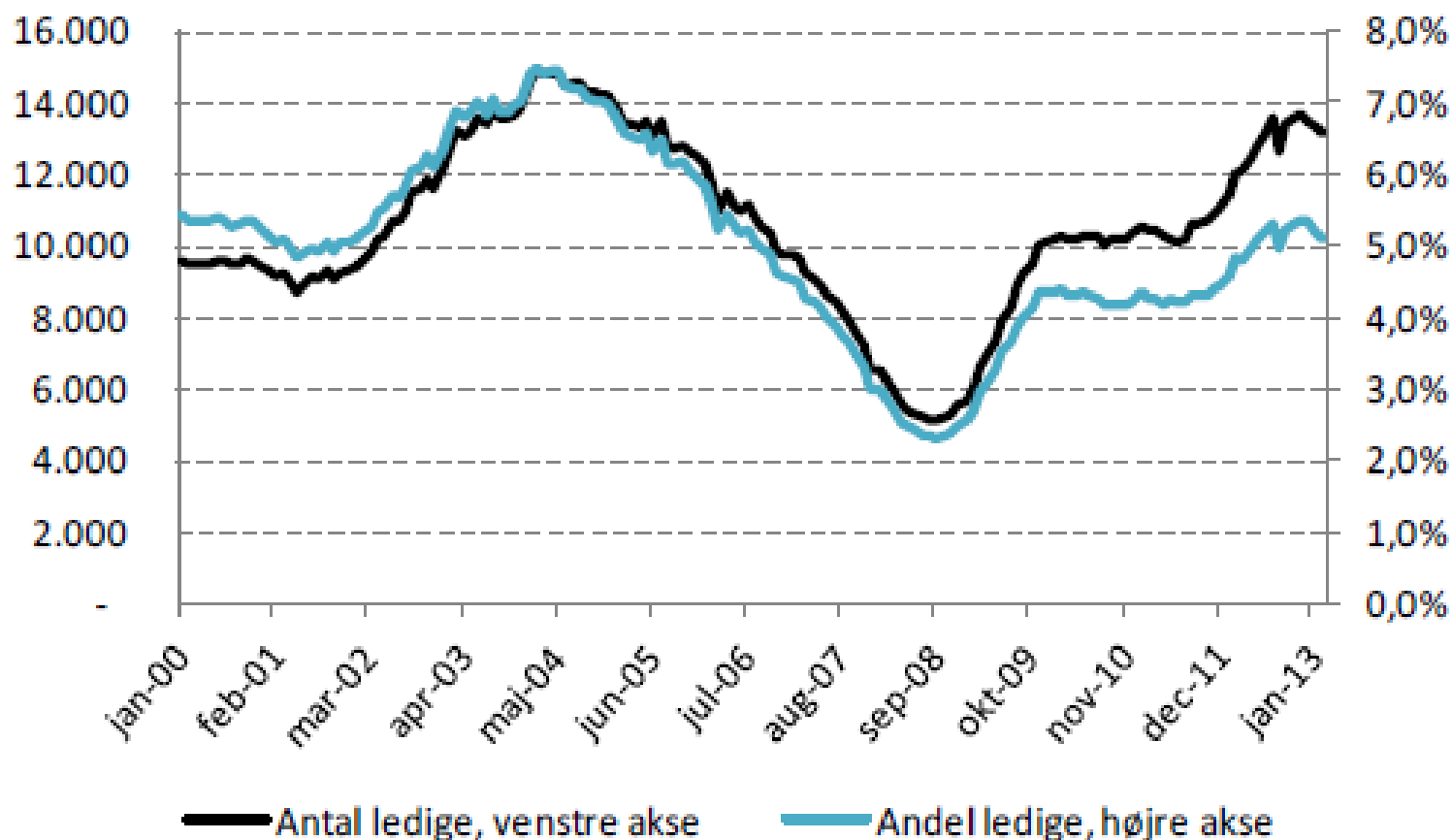
Nyuddannede

Figur 8: Antallet af nyuddannede akademikere ansat i hhv. den offentlige og den private sektor



Udvikling i akademikerledigheden

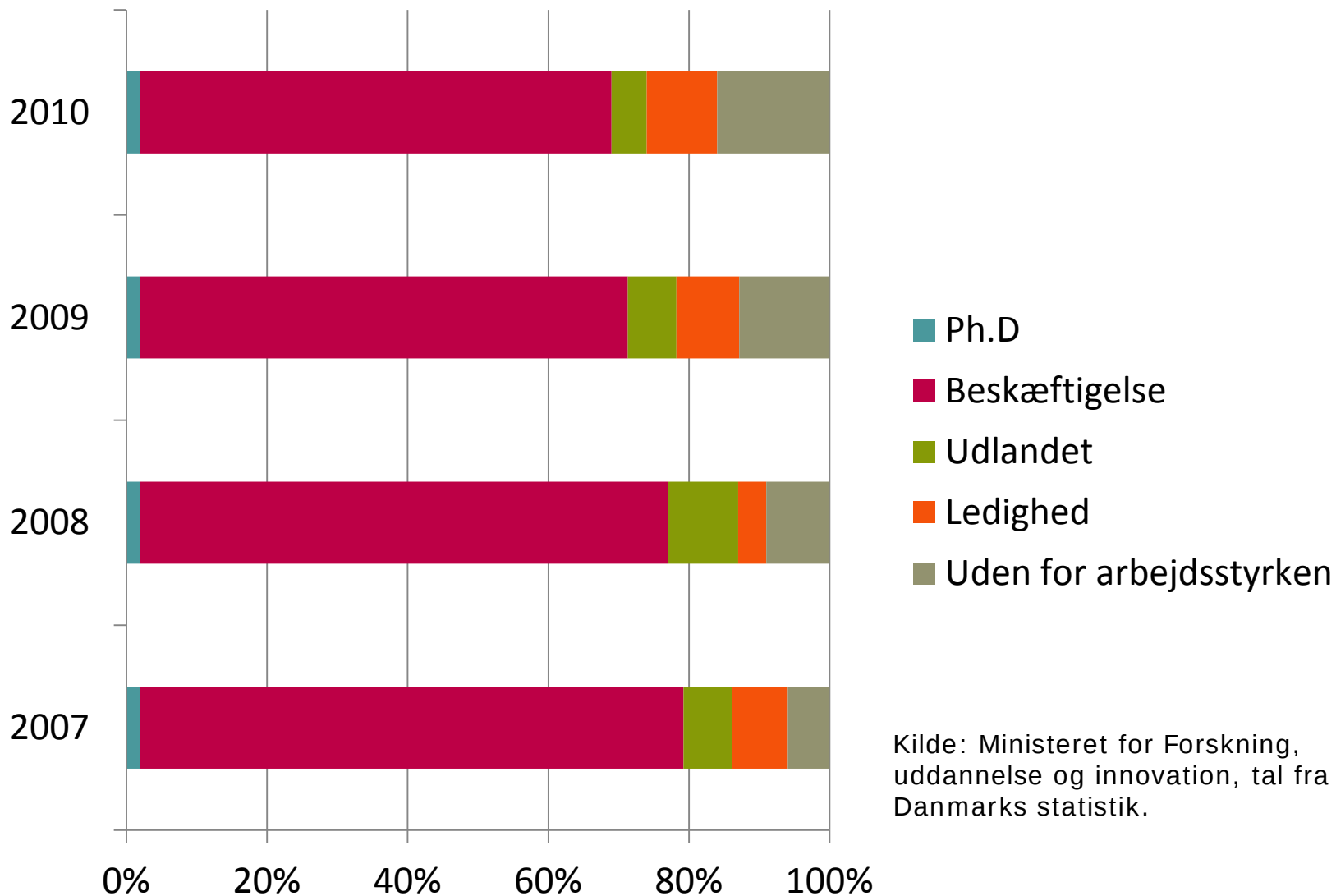
Figur 1: Udviklingen i akademikerledigheden, januar 2000 - februar 2013



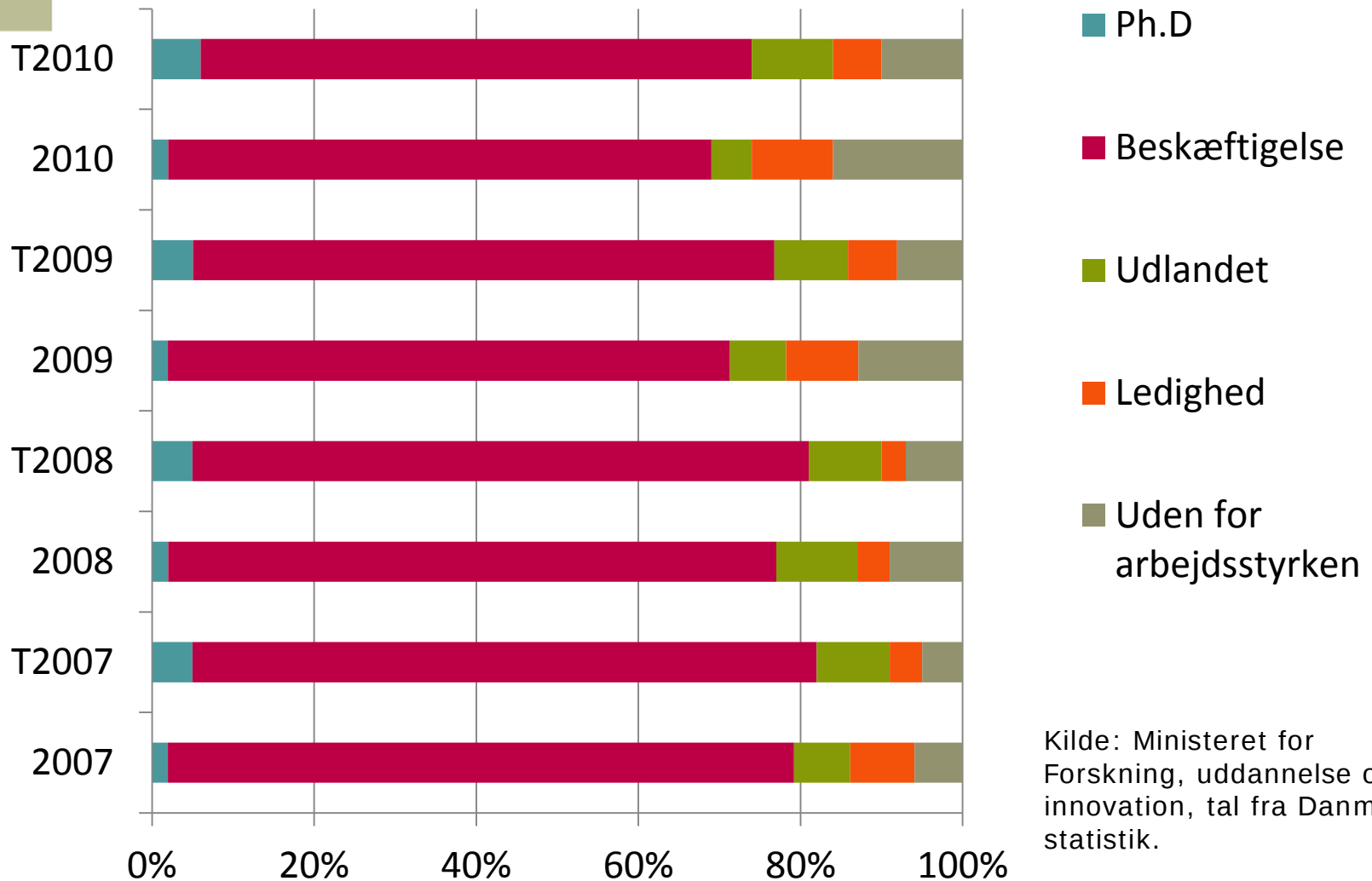
RUCernes beskæftigelse 2010

Status	RUC	Total for landet
Ph.D.	2%	6%
Beskæftigelse	67%	68%
Udland	5%	10%
Ledighed	10%	6%
Uden for arbejdsstyrken	16%	10%
Antal nyuddannet	843	13194

Nyuddannedes aktivitet 4-19 md efter dimission



Nyuddannedes aktivitet 4-19 md efter dimission



Kilde: Ministeret for Forskning, uddannelse og innovation, tal fra Danmarks statistik.

Kort sagt...

- Vækst på det akademiske arbejdsmarkedet
- Den generelle akademiske ledighed er pt. ca 4,3%
- Høj dimittendledighed pt. ca. 21 %
- RUC'ernes ledighed i 2010 lå 4% over gennemsnittet, mens 6 % flere var uden for arbejdsstyrken.
- RUC'erne havde i 2010 4% lavere overgang til ph.d. , 5 % laver udvandring og 1 % lavere beskæftigelse.

Viden om RUCs kandidater

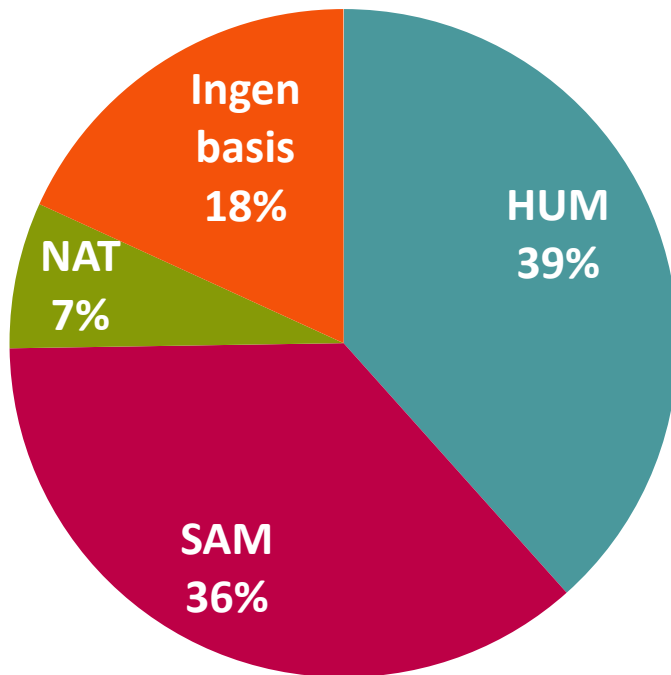
KANDIDATUNDERSØGELSEN 2012

Fakta om undersøgelsen

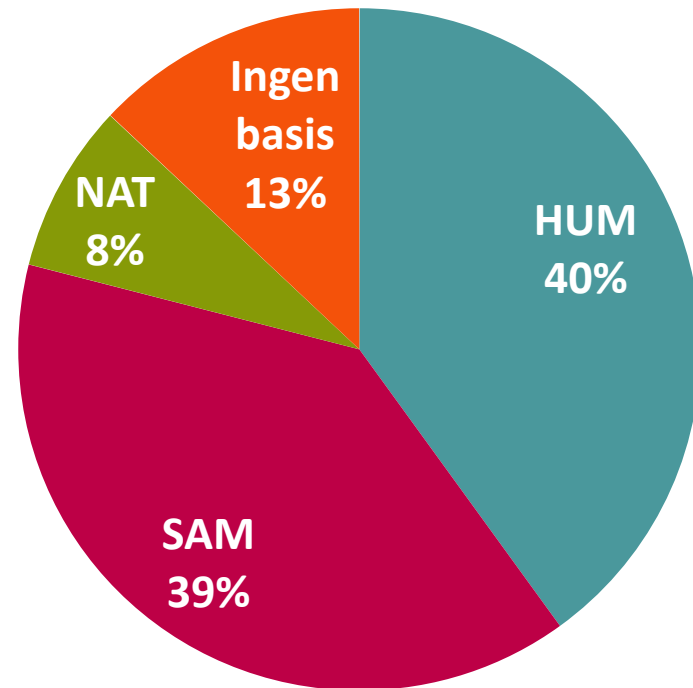
- Der blev i alt uddannet 3984 kandidater i perioden 2007-2011, hvoraf 2386 respondenter svarede.
- Dette giver en svarprocent på 60%, hvilket er over normalen fra andre universiteters lignede undersøgelser der typisk ligger på 40-50 %. F.eks. er svarprocenten i KUAs kandidatundersøgelse som blev offentliggjort i september 2013 på 41%.
- Besvarelserne fordeler sig med 20 % på hver af de fem årgange.

Kandidaternes basisuddannelse

Samlet population

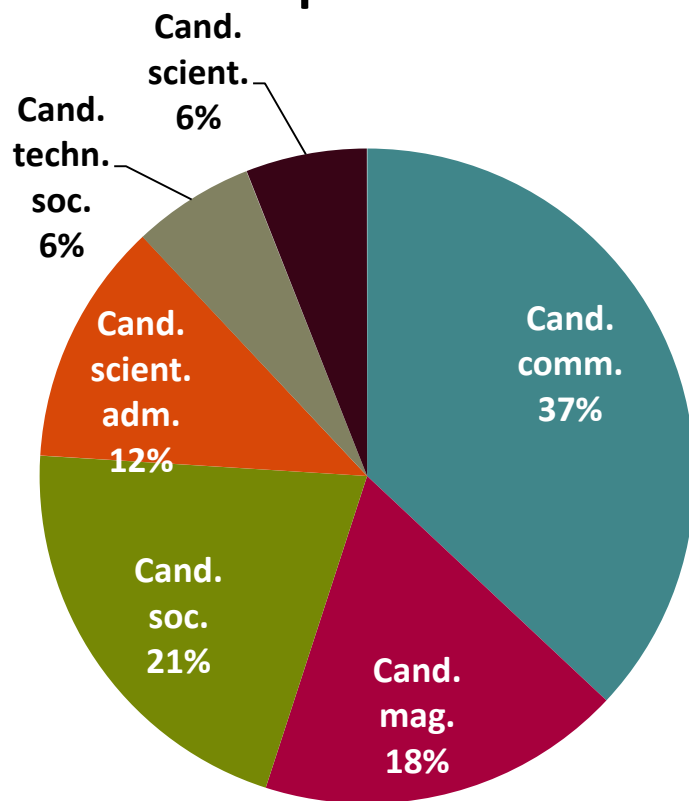


Respondenter

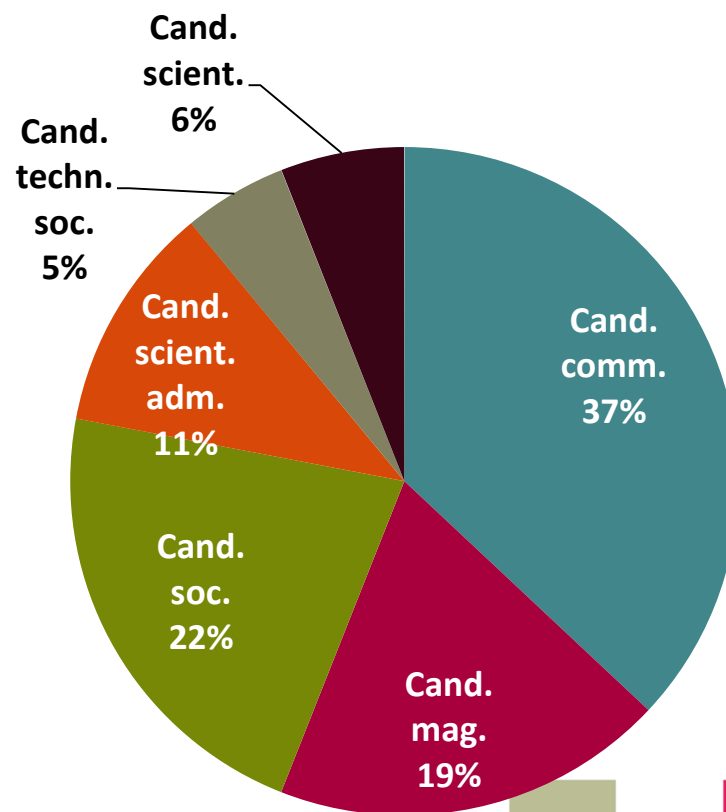


Kandidattitel

Population



Respondenter



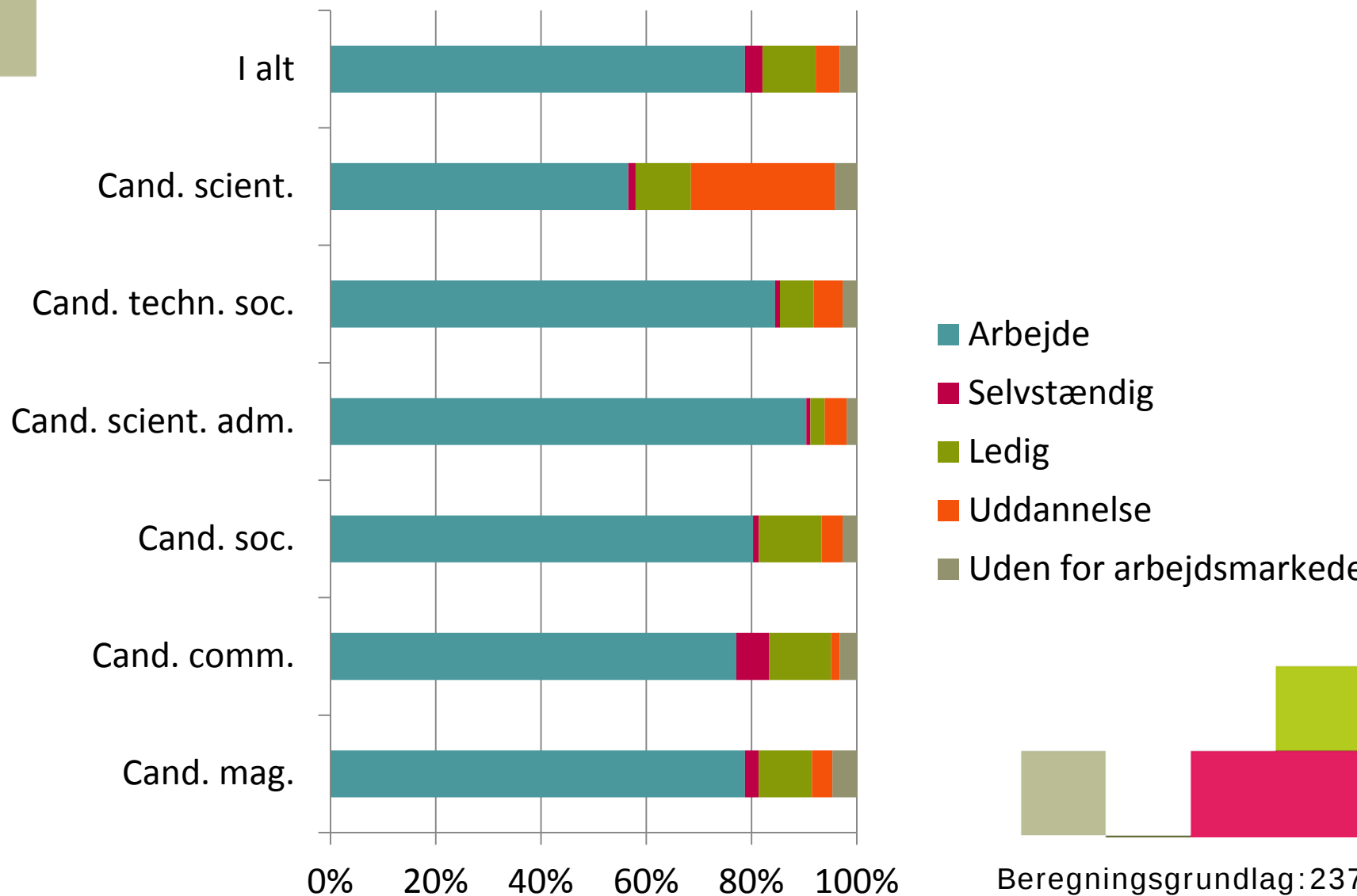


Hvor bliver RUCerne ansat?

RUC'ERNES JOBMARKED



Nuværende beskæftigelse

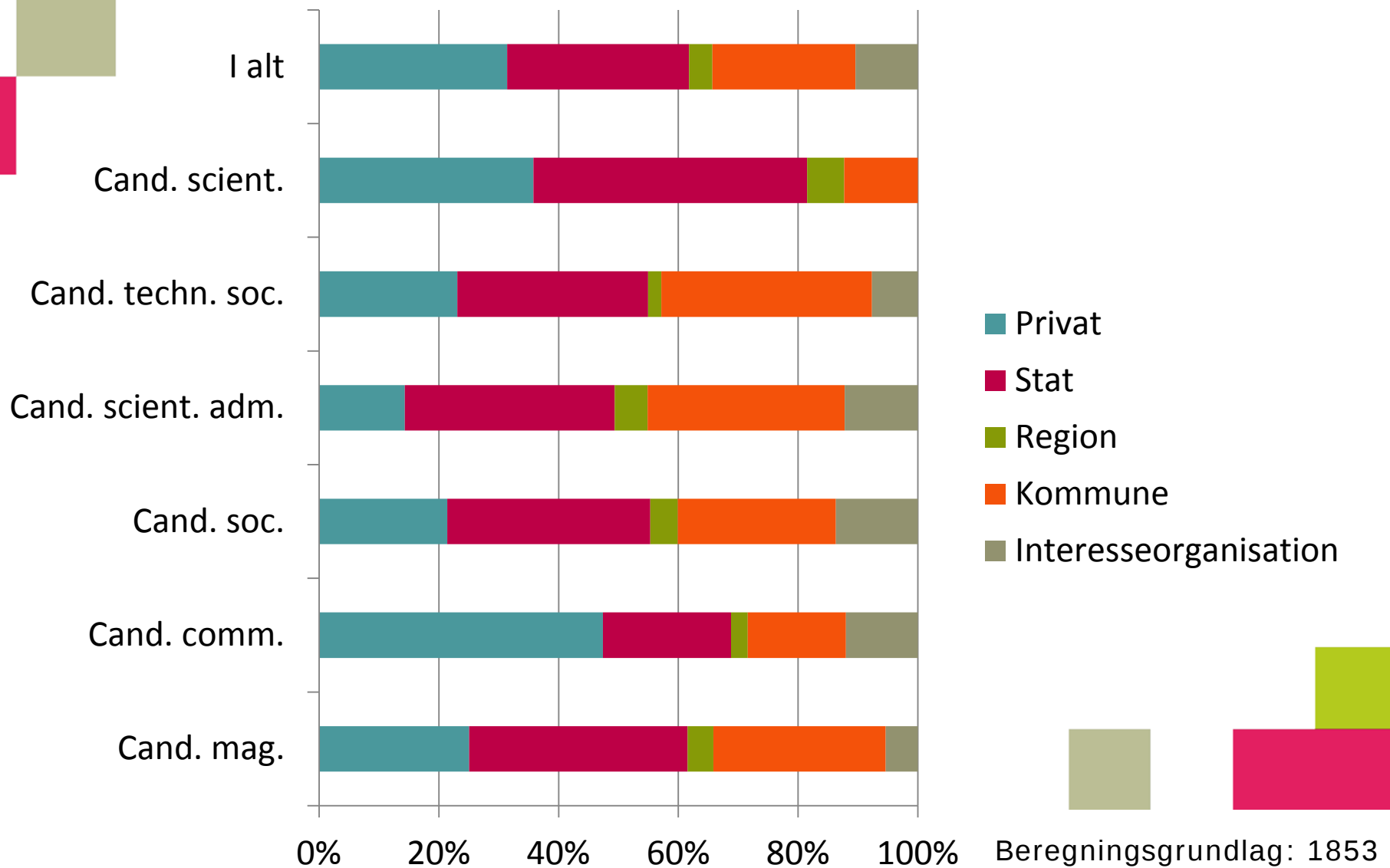


Første beskæftigelse

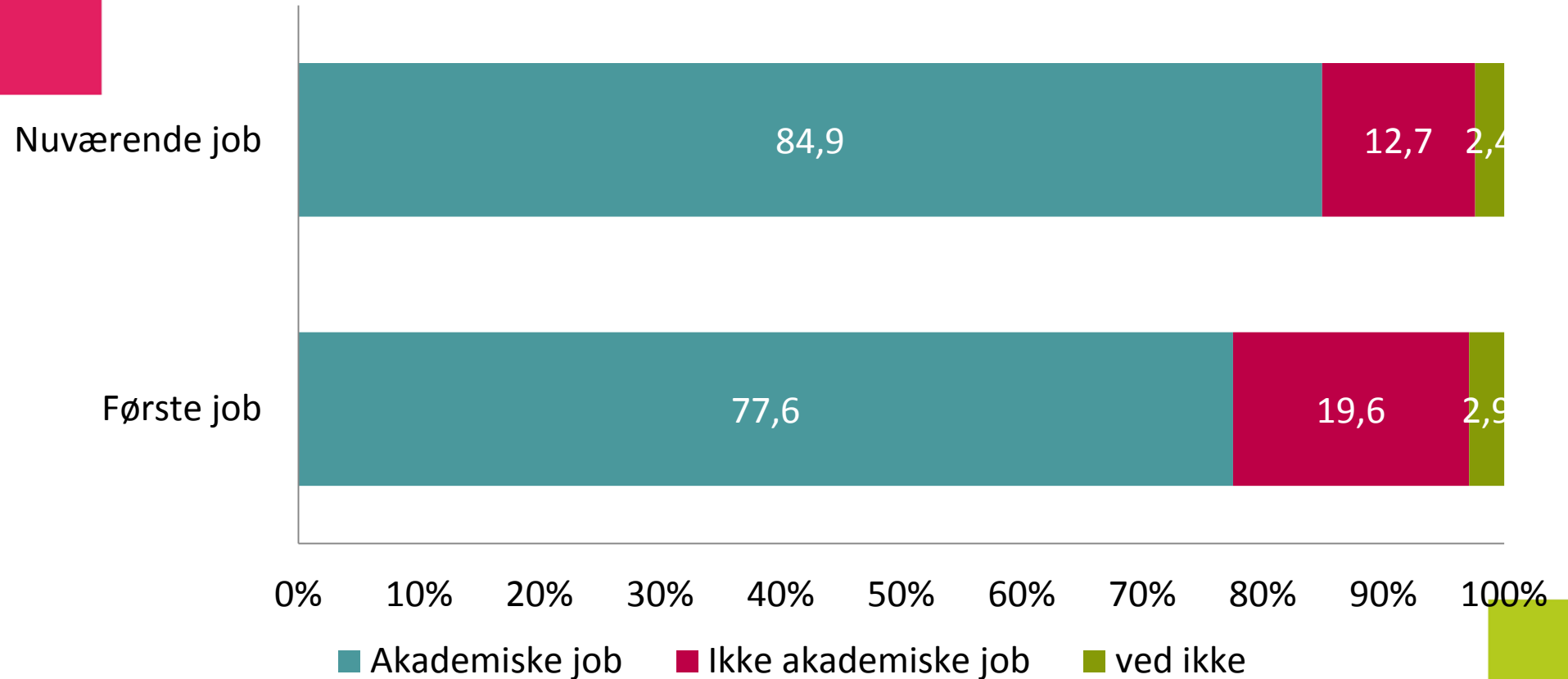
Procent	Fastansættelse	Projekt /tidsbegrænset	Vikariat	Løntilskud	Selvstændig
Første job	47,1	26,2	11,5	12,7	2,6

Nu i ansættelse	92,0	74,7	83,9	68,1	73,7
Nu selvstændig	1,9	2,6	1,2	2,5	7,0
Nu ledig	4,1	10,9	9,1	18,6	15,8
Nu uddannelse	0,9	8,0	3,5	5,7	0,0
Nu uden for arbejdsmarkedet	1,1	3,8	2,4	5,0	3,5

Sektor



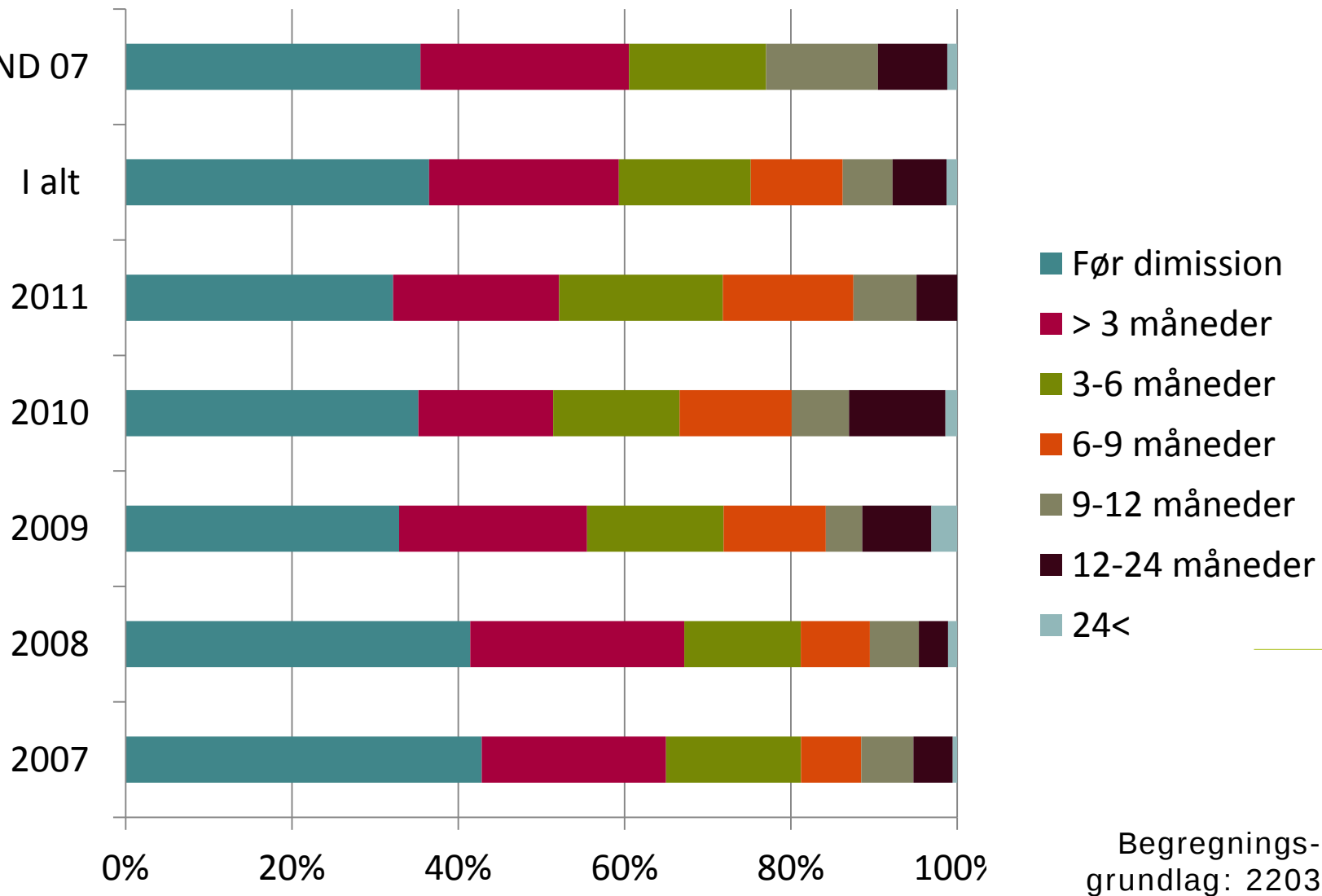
Akademisk ansættelse



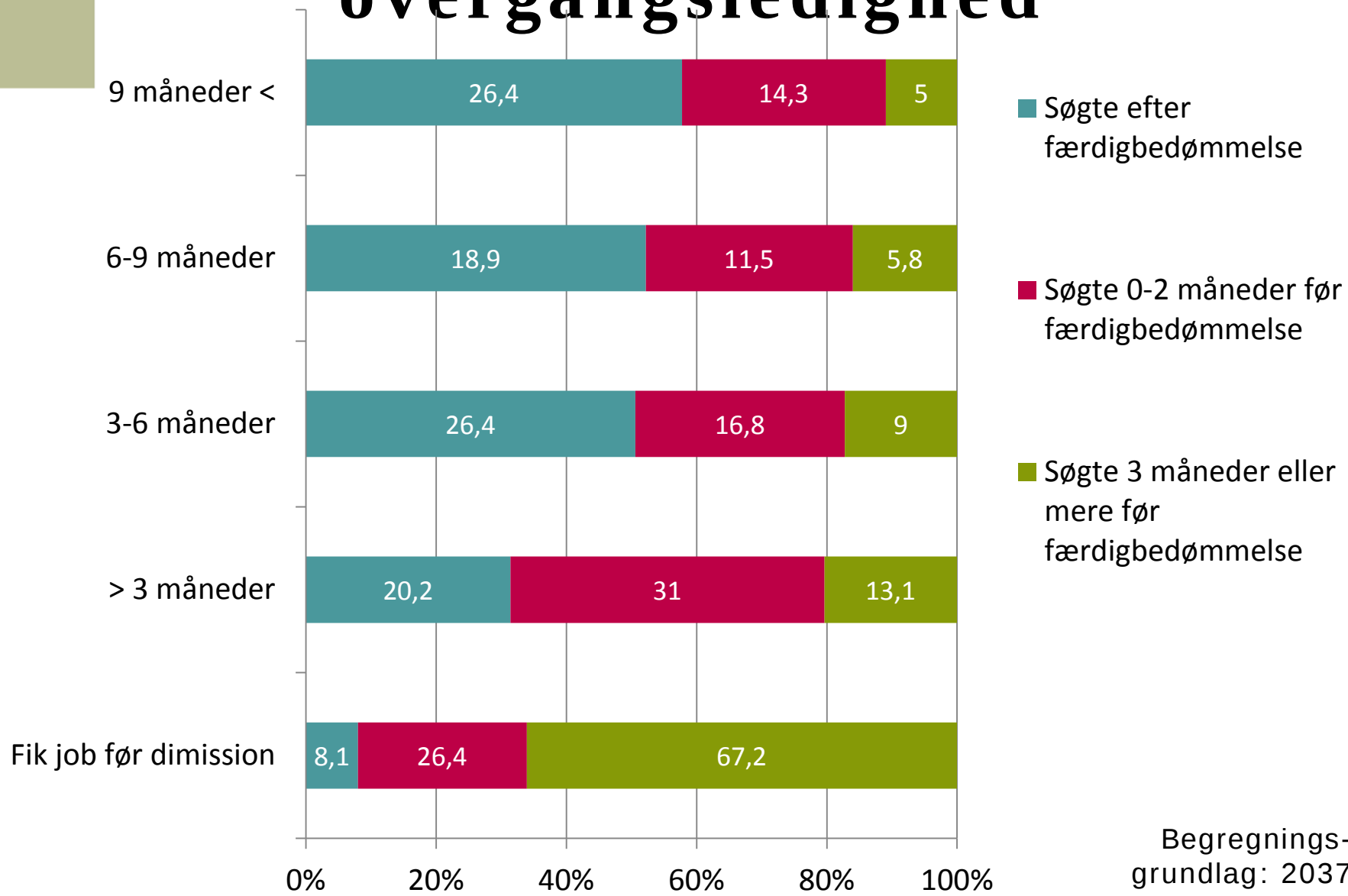
Beregningsgrundlag: Første job 2149, nuværende 1842

Overgangsledighed

*KAND 07



Jobsøgning og overgangsledighed





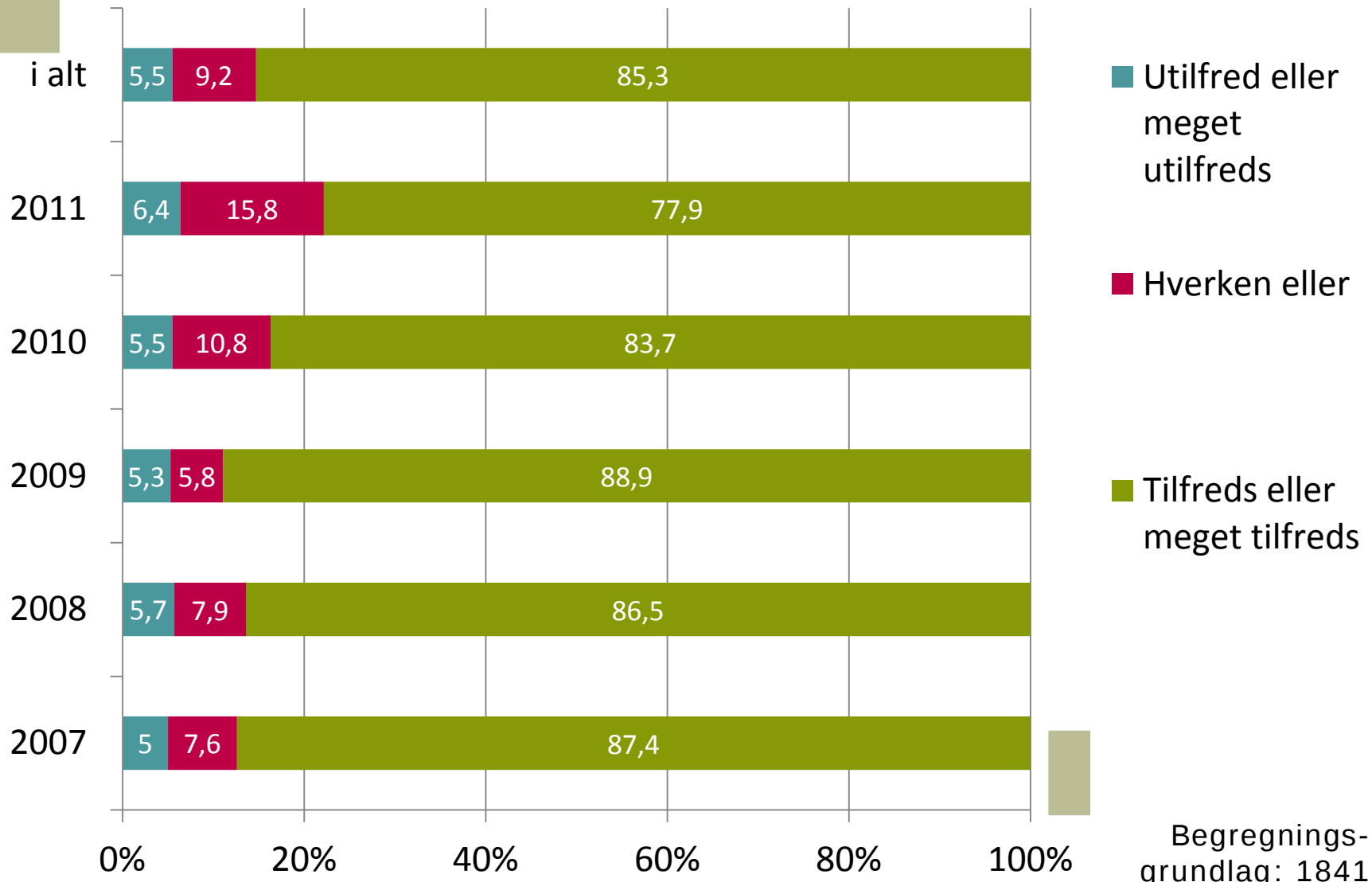
RUC PROFILEN



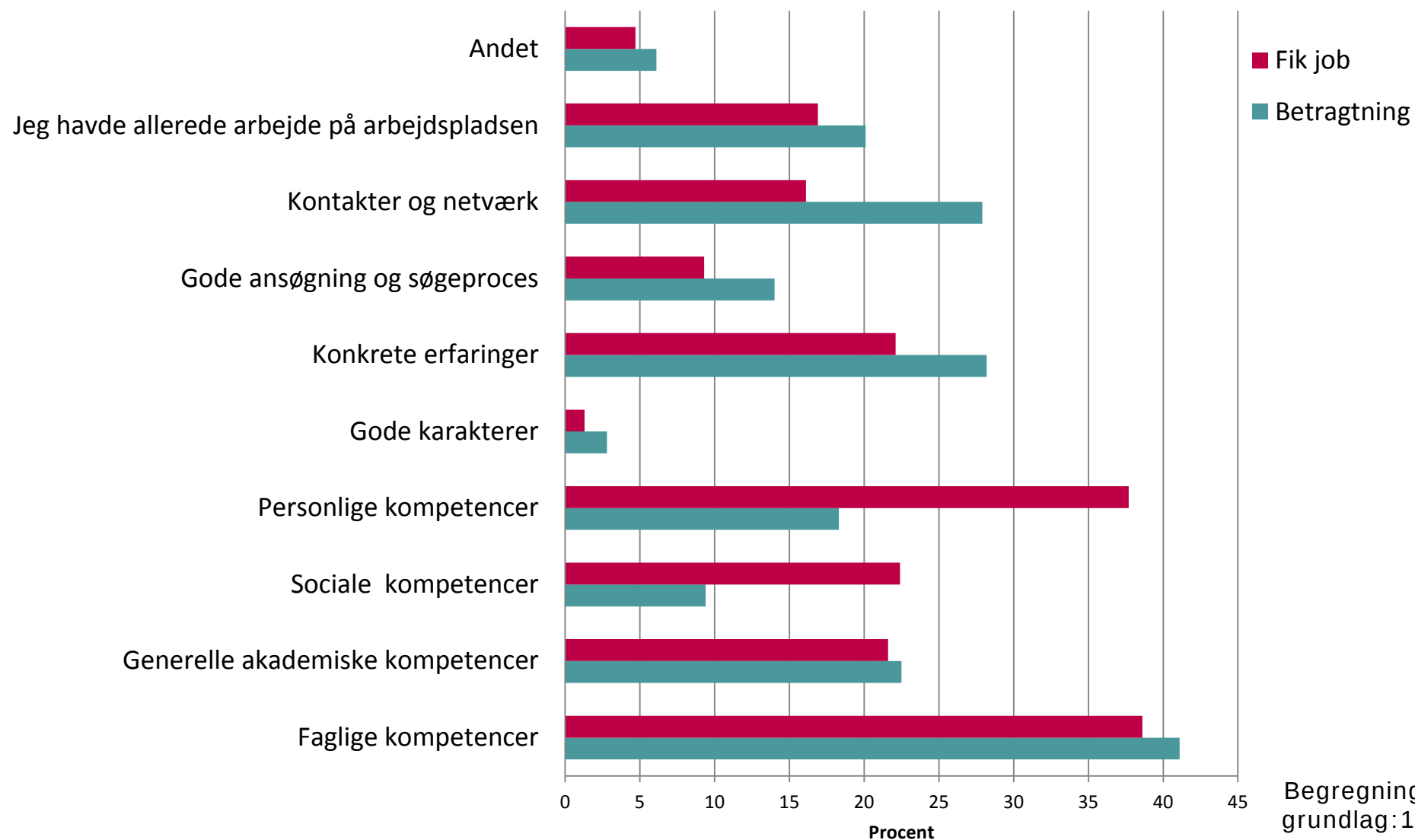
Sammenhæng mellem uddannelse og job



Jobtilfredshed



At få sit første job

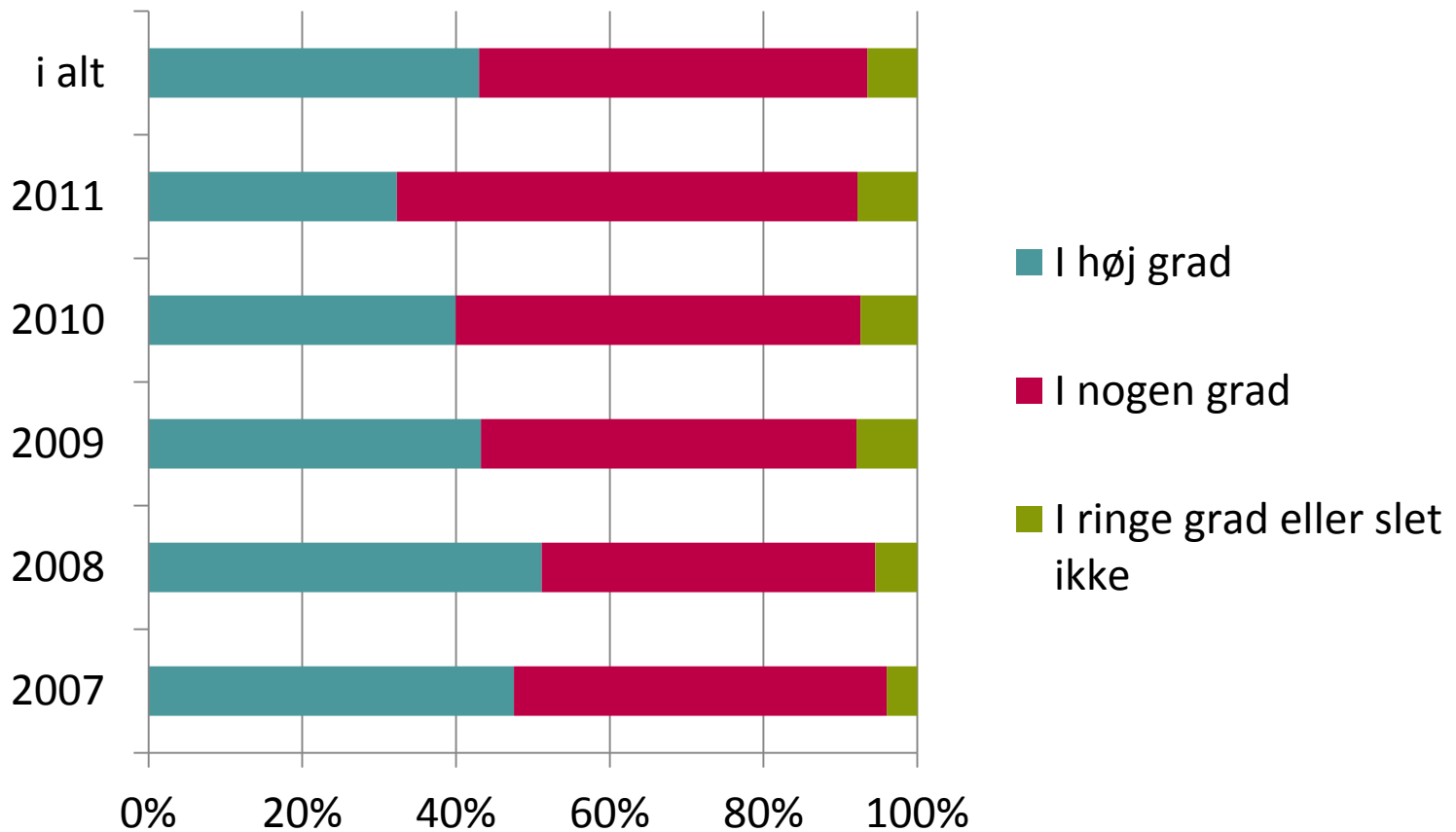


Arbejdsopgaver

Primær arbejdsopgaver

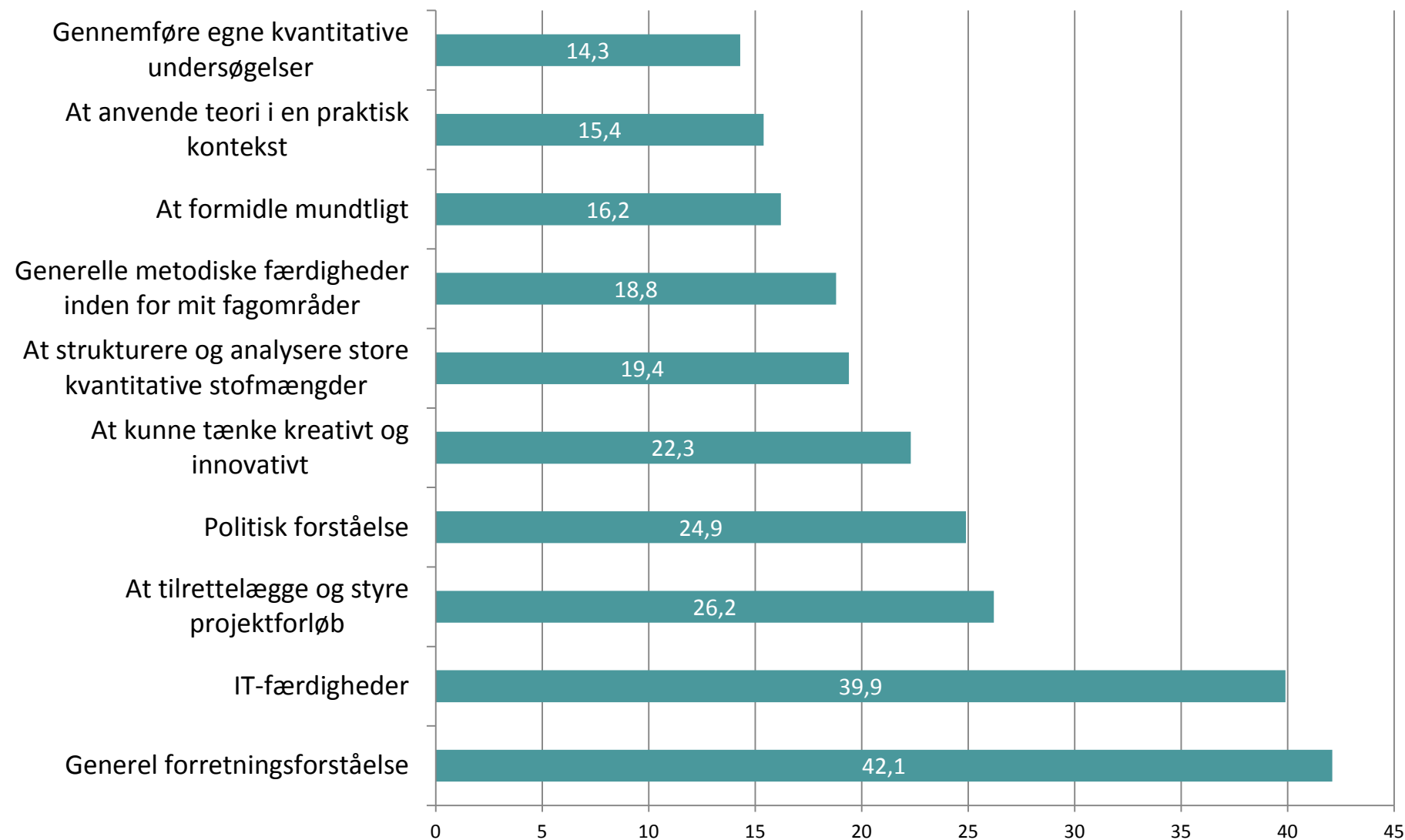


Rustet til arbejdslivet



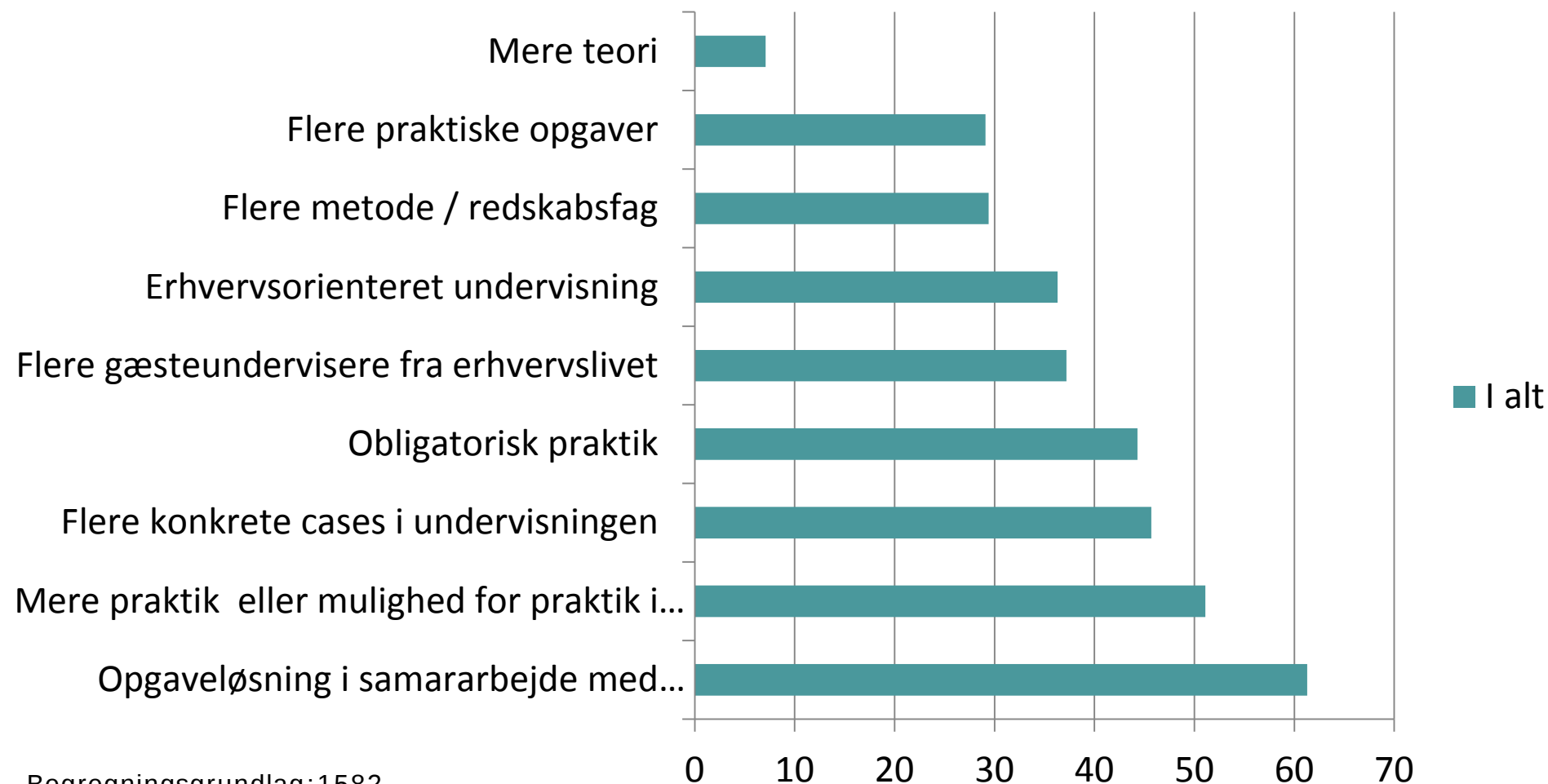
32,1 % mener, at studerende skal rustes bedre til arbejdsmarkedet

Efterspørgsel på kompetencer



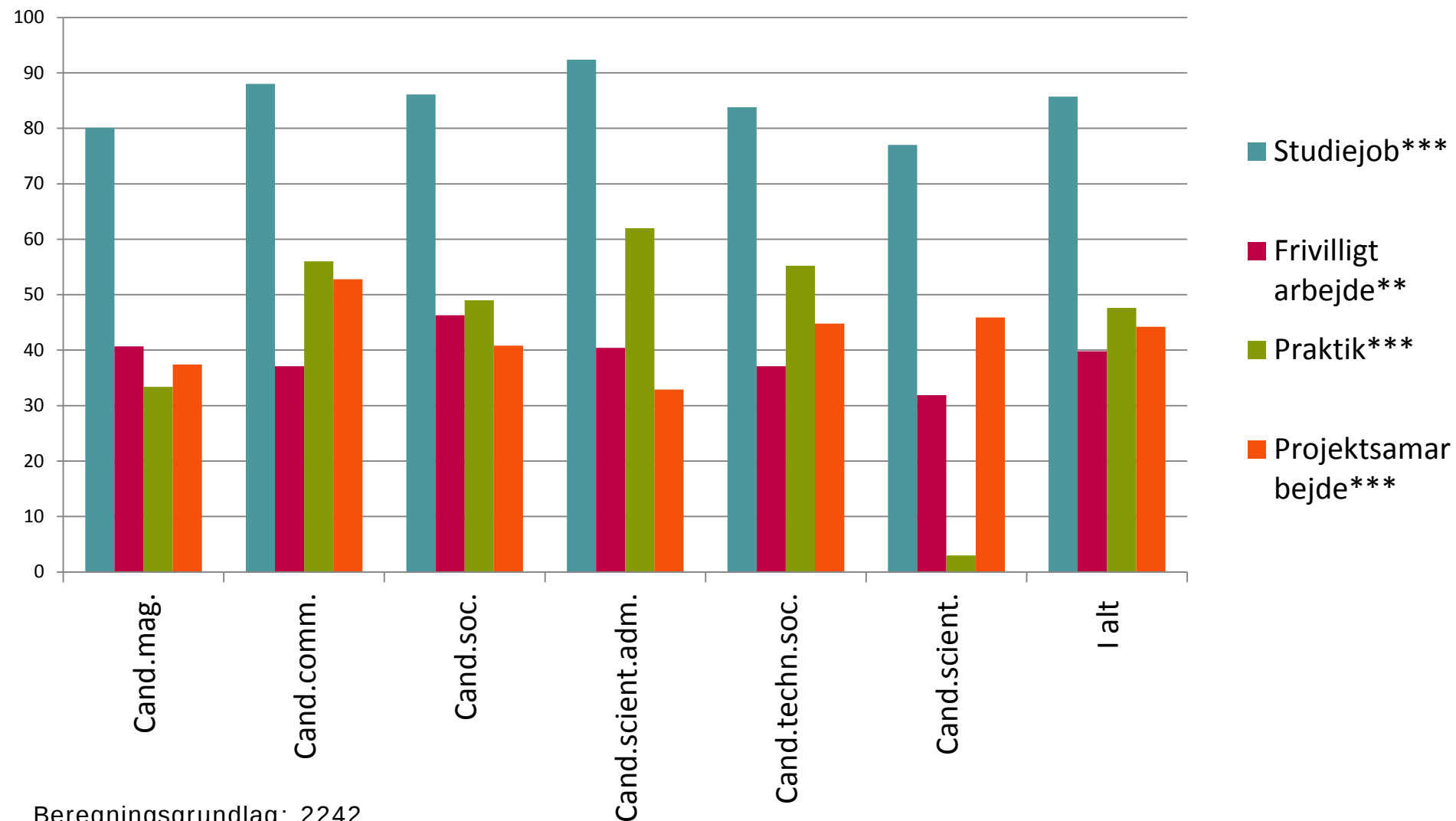
Hvordan kan studerende rustes bedre?

I alt

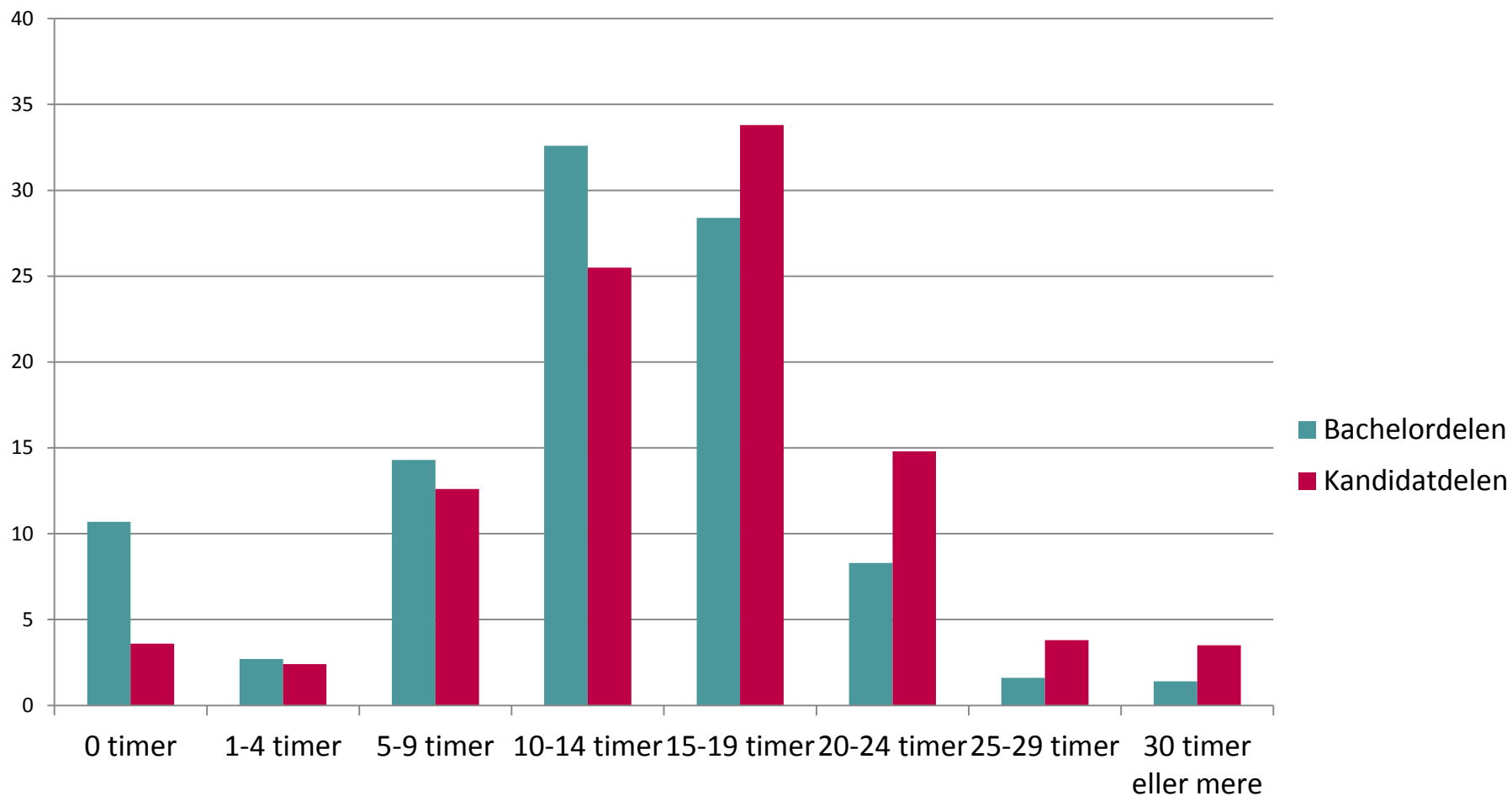


AKTIVITETER I STUDIETIDEN

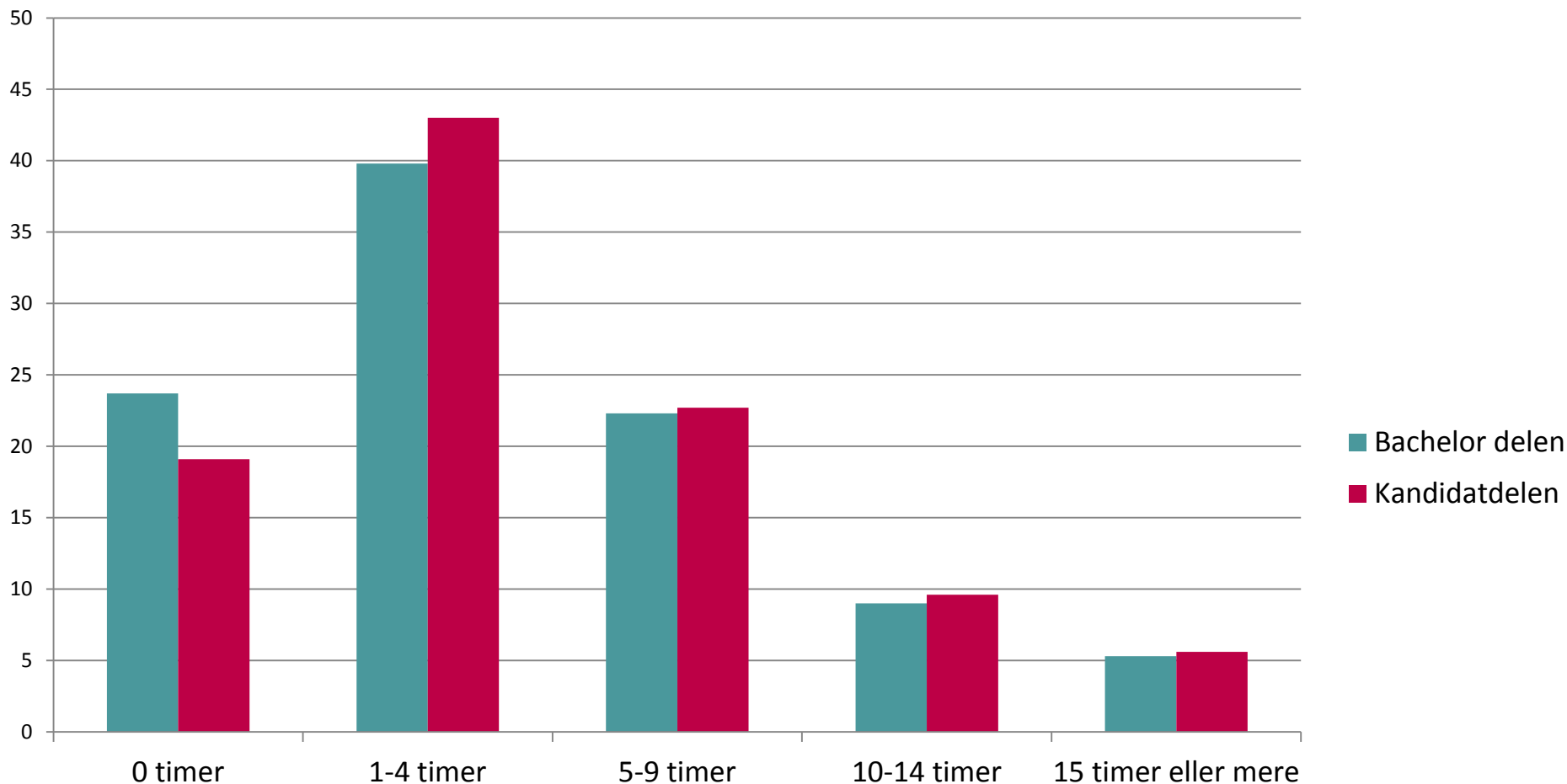
Erhvervsrettede aktiviteter i studietiden



Studiejob - omfang



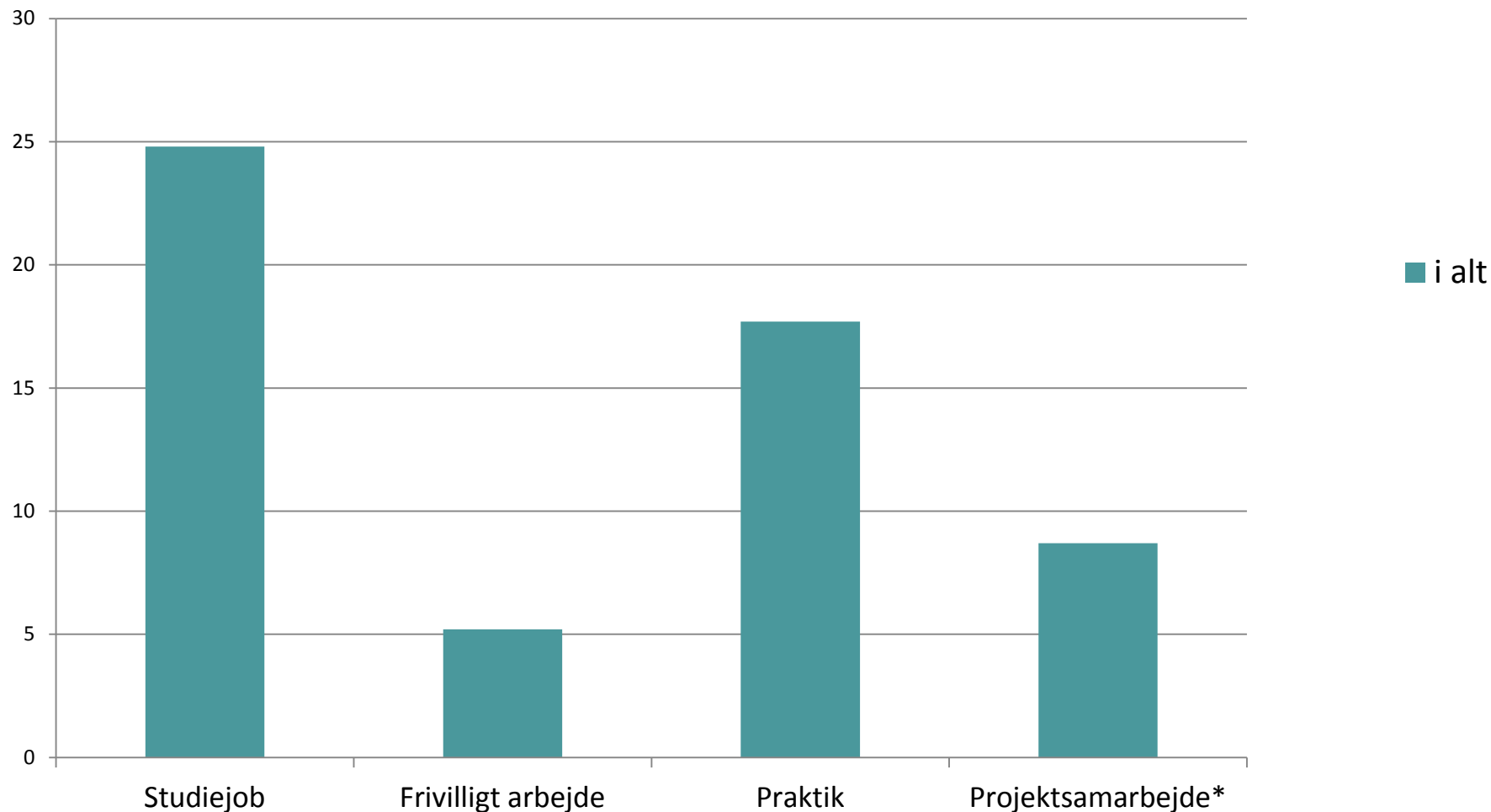
Frivilligt arbejde - omfang



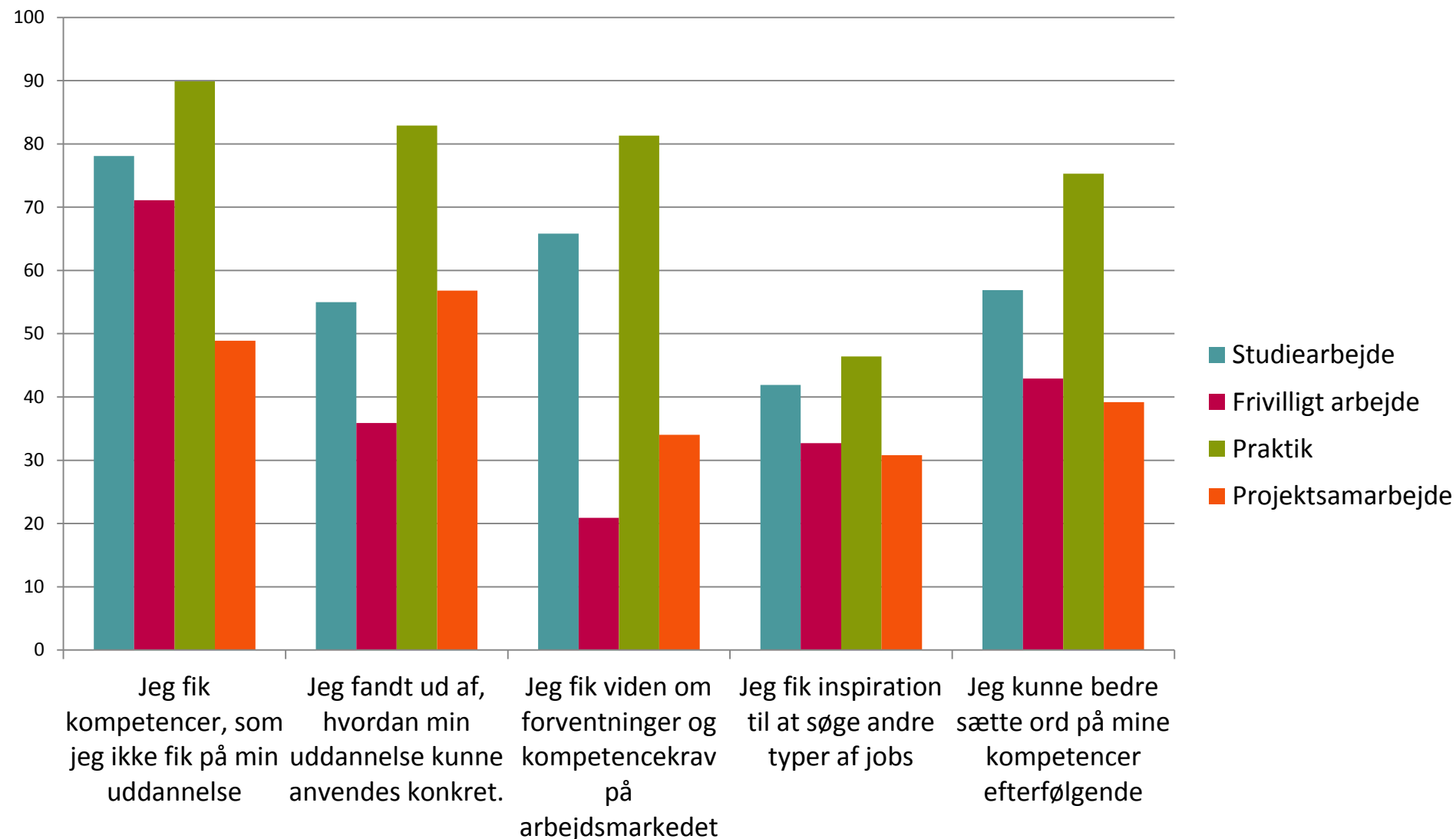
46,7% har været i praktik

Fra aktivitet til job

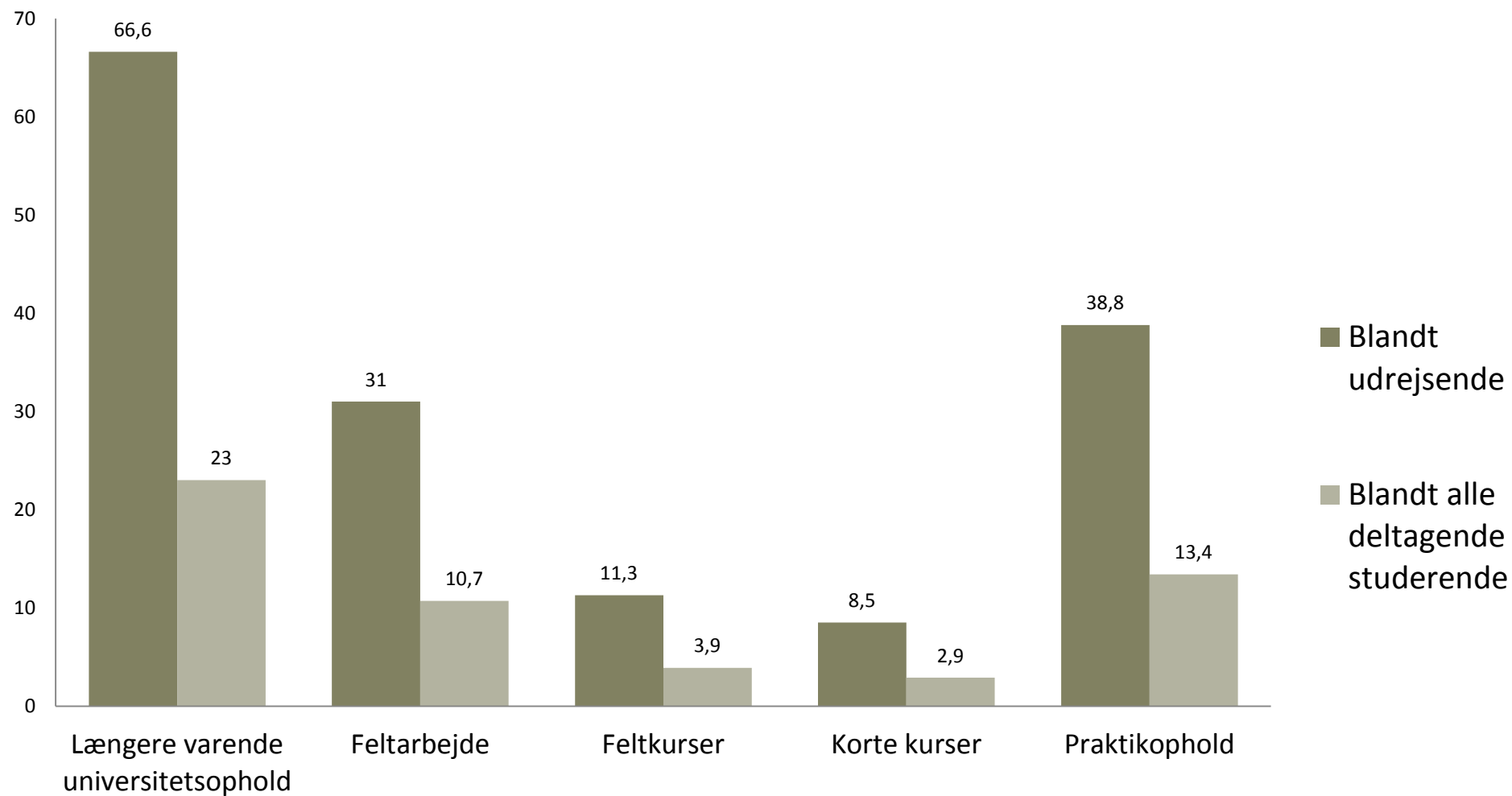
i alt



Udbytte af aktiviteter



Udlandsophold



Beregningsgrundlag: 773 udrejsende og 2244 alle

Hvad har betydning for at få job?

	Fast job 1. job	Fast job nuværende job	Akademisk job 1. job	Akademisk job nu	Overgangsledighed 6 mdr.
Studiefakta:					
Kandidattitel	***	***	***	***	
Kandidatår	***	***	***	***	***
Hovedområde					
Karakter speciale			***	***	**
Studievalg:					
Studiejob	**	*		**	***
Frivilligt arbejde	**			*	
Praktik				***	
Projektsamarbejde	*		*	*	
Udlandsophold					
Personlige oplysninger:					
Køn					
Alder					
Børn					**
Stress	*	*			
Depression		**			*
Egen sygdom el. ulykke					
Hændelser i familien	*		*		

Pkt. 7 Pressemeddelelse

Ny kandidatundersøgelse viser styrker og udfordringer for RUC

Størstedelen af de kandidater, der færdiggjorde deres studie på Roskilde Universitet 2007-2011, er blevet ansat i stillinger med høj relevans for deres uddannelse. Til gengæld efterspørger mange af kandidaterne mere praktik og mere fokus på it og forretningsforståelse i studiet.

Det er nogle af konklusionerne i RUC's nye kandidatundersøgelse, der er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med besvarelser fra 2386 kandidater færdiguddannet i perioden 2007-2011.

Kandidatundersøgelsen giver et godt indblik i RUC's kandidaters styrker og udfordringer, når de skal i beskæftigelse, og det giver god inspiration til arbejdet med at gøre RUC's uddannelser endnu mere robuste i forhold til et ikke særligt forudsigeligt arbejdsmarked, fortæller prorektor Hanne Leth Andersen.

"Vi kan bruge de mange input fra de færdiguddannede kandidater til at udvikle vores uddannelser, så de studerende står stærkere og er mere kompetencebevidste, når de skal ud og have en ansættelse," siger hun.

Ifølge undersøgelsen oplever 95 pct. af RUC-kandidaterne, at de anvender deres akademiske kompetencer i deres arbejde, og at de således oplever faglig sammenhæng mellem deres uddannelse og deres nuværende ansættelse. Samtidig viser undersøgelsen, at godt halvdelen af de adspurgte ønsker mere og bedre praktik – og at praktik øger chancerne for at komme i arbejde.

Mere praktik

"Projektorienteret praktik er en ideel mulighed for at lære at relatere teori og praksis. Derfor har vi for nylig indført praktik som en mulig del af uddannelsen for alle kandidatstuderende på tværs af fagene - undersøgelsen bekræfter, at det har været en rigtig beslutning," siger Hanne Leth Andersen.

Ifølge undersøgelsen er 10 pct. af undersøgelsens deltagere ledige. Tallet dækker over, at blot fem procent fra årgangen 2007 var ledige i 2012, da undersøgelsen blev gennemført, mens 19 procent af de nyuddannede kandidater fra 2011 var ledige. Kandidaterne fra 2007 har haft tid til at etablere sig på arbejdsmarkedet, oplyser Hanne Leth Andersen, som samtidig understreger, at den højere dimittendledighed er et generelt samfundsproblem som RUC i sine uddannelsesreformer forholder sig til.

Mere sammenhængende uddannelse

"Vi har netop vedtaget rammerne for en stor kandidatreform, der skal sikre mere sammenhængende studieforløb og øget kvalitet i kandidatuddannelser. Reformen skal skærpe uddannelsernes profil og bidrage til at kandidaterne kommer hurtigere i gang på arbejdsmarkedet," påpeger Hanne Leth Andersen.

Et af tiltagene i kandidatreformen er at etablere en række mere specialiserede uddannelser som et alternativ til kombinationsuddannelserne. Desuden flytter universitetet fokus fra at kvalitetssikre fag til at kvalitetssikre uddannelser.

Prorektor understreger, at tværfagligheden og projektarbejdet også fremover vil være et særkende for RUC:

"Der er rigtig mange aktuelle samfundsproblemer - i forbindelse med klimaændringer, globalisering, demokratiudvikling eller teknologien indtog i de menneskelige relationer, for blot at nævne nogle eksempler - som ikke løses af én faglighed alene og som kræver evne til at formulere og gennemføre projekter. RUC har oparbejdet nogle helt særlige kompetencer, som vi skal bruge meget konkret i uddannelserne, og som de studerende kan blive endnu mere bevidste om. Det er ikke tilfredsstillende at en stor gruppe RUC-kandidater mener, de har brug for et kursus i projektledelse," siger Hanne Leth Andersen.

Kandidatundersøgelsen vil blive brugt i det videre arbejde med kandidatreformen, ligesom den vil blive fremlagt for universitets aftagerpaneler og drøftet i universitetets bestyrelse.

Kontakt: Hanne Leth Andersen, e-mail: ha@ruc.dk; mobil: 2778-2838

Pkt. 8 Igangsætning af proces for udpegning af to nye eksterne bestyrelsesmedlemmer

Baggrund

I løbet af 2014 udløber valgperioden for to af de eksterne bestyrelsesmedlemmer, henholdsvis ved udgangen af april og udgangen af september.

Sagsfremstilling

På mødet gennemgår bestyrelsesformanden tidsplanen for udpegning af to nye eksterne bestyrelses-medlemmer samt søgeprofilen.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender tidsplanen og søgeprofilen.

Bilag

1. Udkast til søgeprofil
2. Tidsplan



Pkt. 8 Igangsætning af proces for udpegning af to nye eksterne bestyrelsesmedlemmer.

8.1 Søgeprofil

Indkaldelse af forslag til 2 nye eksterne medlemmer af RUC's bestyrelse.

Til Roskilde universitets bestyrelse skal der med virkning fra 1. maj og 1. oktober 2014. udpeges to nye, eksterne bestyrelsesmedlemmer. Ifølge universitetets vedtægter skal et særskilt indstillingsudvalg indstille 5 kandidater til hver ledig post. Bestyrelsen udpeger herefter blandt de indstillede kandidater de to nye bestyrelsesmedlemmer.

Derfor indkaldes der hermed forslag til kandidater til de to bestyrelsesposter.

Forslagene skal for hver enkelt kandidat suppleres med oplysninger om:

- Kort CV og gerne et link til yderligere informationer på Internettet.
- I hvilket omfang den pågældende svarer til den søgeprofil, som bestyrelsen opstillede på sit møde den 27. november 2013 (se nedenfor).
- Hvilke af de generelle kriterier, bestyrelsen har opstillet for udpegning af eksterne medlemmer til RUC's bestyrelse, kandidaten imødekommer.

Søgeprofil for to nye eksterne medlemmer i RUC's bestyrelse.

På grundlag af RUC's generelle kriterier for udpegning af eksterne medlemmer til bestyrelsen er der opstillet følgende søgeprofil til de to ledige poster i bestyrelsen:

Begge kandidater skal:

1. Have erfaring med ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber (lovkrav).
2. Have interesse for og ønske om at medvirke til en videreudvikling af RUC, som et unikt universitet i Danmark med særlig vægt på RUC's stærke sider (tværfaglighed, den brede basisindgang, projektarbejdet osv.).
3. Være indstillede på at gøre en indsats i bestyrelsen og have den fornødne tid til at deltage i arbejdet.
4. Have et bredt netværk i den offentlige sektor og/eller det private erhvervsliv.

Her udover skal der ved indstilling/udpegning af de to nye medlemme lægges særlig vægt på, at mindst en af de udpegede kandidater skal have en af følgende kompetencer:

- A. Videnskabelig medarbejder med betydelig ledelseserfaringer fra et udenlandsk/nordisk universitet.
- B. Erfaring fra topledelse i organisationer med en størrelse og kompleksitet, der tåler sammenligning med RUC, gerne med indsigt i universitetssektoren.

RUC's nuværende bestyrelse rummer blandt de fem eksterne medlemmer to kvinder og tre mænd. Da bestyrelsen tilstræber en ligelig kønsmæssig sammensætning af bestyrelsen, skal mindst et af de to nye medlemmer helst være kvinde.

Forslagene, der bør håndteres som fortrolige personoplysninger, sendes til rektors sekretær Marie Louise Heegaard (mlhe@ruc.dk) senest den 14. januar 2014.

Indstillingsudvalget består af aftagerpanelernes formandskab, adm. direktør Stig Andersen, Gyldendal og direktør Agi Csonka, SFI, Det nationale forskningscenter for velfærd. Tilforordnet udvalget er bestyrelsesmedlemmerne Erik Jacobsen og ??? samt ??? udpeget af HSU.

Udvalget forventes at afslutte sit arbejde ultimo januar 2014, så bestyrelsen kan tage stilling til de indstillede kandidater på mødet den 26. februar 2014.



UDKAST

Pkt. 8 Igangsættelse af procedure for udpegning af 2 nye eksterne medlemmer af bestyrelsen

8.2 Tidsplan for udpegning af 2 nye eksterne medlemmer af RUC's bestyrelse, 2014

Tidspunkt	Aktivitet
Bestyrelsesmødet november	Procedure for udpegning af eksterne medlemmer besluttet og i gang sættes. - o Godkendelse af søgeprofil og tidsplan. - o Sammensætning af indstillingsudvalg i henhold til RUCs vedtægt §15. • Der skal udpeges 1 studerende fra bestyrelsen, der kommer til at virke som tilforordnet i indstillingsudvalget sammen med bestyrelsesformanden og et HSU- medlem udpeget af HSU.
December	Næstformanden indkalder forslag til nye eksterne medlemmer med henvisning til søgeprofil (forslag skal ledsages af kort cv samt en angivelse af, hvilke af de i uni-lovens § 12 stk. 2 og 3 nævnte kvalifikationer og erfaringer, som den foreslåede er i besiddelse af).
14. januar 2014	Frist for indkaldelse af forslag til nye eksterne medlemmer.
15. januar kl. 9-14 og 21. januar kl. 9-14	Indstillingsudvalget arbejder og udarbejder indstilling til udpegningsudvalget/bestyrelsen. Hvert forslag skal indeholde et kort CV og en angivelse af, hvilke af de i universitetslovens § 12, stk. 2 og 3 nævnte kvalifikationer og erfaringer, som den foreslåede er i besiddelse af. Indstillingen, der skal omfatte 5 kandidater i prioriteret rækkefølge.
Bestyrelsesmødet 26. februar 2014	Bestyrelsen drøfter indstillingsudvalgets forslag og beslutter hvilke personer, som skal opfordres til at indtræde i bestyrelsen. Ved sin beslutning skal bestyrelsen påse, at bestyrelsens udefrakommende medlemmer tilsammen opfylder de i universitetslovens § 12, stk. 2 og 3 fastsatte krav.
Marts-april 2014	Næstformanden tager kontakt med de pågældende personer med henblik på at afklare, om vedkommende er indstillet på at blive medlem af bestyrelsen.
Bestyrelsesmødet den 28. april 2014	Bestyrelsen udpeger 2 nye eksterne bestyrelsesmedlemmer med virkning fra 1. maj og 1. oktober 2014.

Valgbarhedskriterierne

Det følger af universitetslovens § 12 stk. 2 og 3, at de eksterne medlemmer sammen med bestyrelsens øvrige medlemmer skal afspejle universitetets samlede opgaver. Bestyrelsens medlemmer skal således tilsammen bidrage til at fremme universitetets strategiske virke med deres erfaring og indsigt i uddannelse, forskning, videnformidling, vidensudveksling og universitetets øvrige opgaveområder.

De udefrakommende medlemmer skal udpeges i deres personlige egenskab.

Et medlem må højst sidde i bestyrelsen i 2 perioder, det vil sige i højst 8 år.

Pkt. 9 Igangsætning af proces for ansættelse af ny rektor.

Baggrund

Rektor har meddelt at han ikke ønsker forlængelse af sin kontrakt når denne udløber i september 2014. På baggrund af dette skal der ansættes en ny rektor.

Sagsfremstilling

På mødet gennemgår bestyrelsesformanden tidsplanen for ansættelse af ny rektor samt udkast til stillingsbeskrivelse forslag til annonceringssteder inkl. priser og tilbud fra rekrutteringsbureau.

- Vedlagt tilbud fra Mercuri Urval:
Pkt. 1 med test mm for tre kandidater samt en dags tilbagemeldinger er samlet ca. 135.000 kr.
Pkt. 2 mellem 42.000 og 50.000 kr.

Samlet pris for 1. og 2: 180-190.000 kr.
- Vedlagt tilbud på annoncering:
Annoncering i: Berlingske Søndag, Djøf Bladet, Information og Politiken. Derudover opslag på LinkedIn.com og StepStone.dk
Samlet pris: 143.749 kr. inkl. moms

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender tidsplanen, stillingsbeskrivelsen samt godkende tilbuddet fra Mercuri Urval og forslaget til hvilke medier der skal annonceres i.

Bilag

1. Tidsplan
2. Udkast til stillingsbeskrivelse
3. Forslag til annonceringssteder med priser
4. Tilbud fra Mercuri Urval

UDKAST

Pkt. 9 Igangsætning af proces for ansættelse af ny rektor.**9.1 Tidsplan**

		Uge	Dato
A.	1. drøftelse af udkast til tidsplan og stillingsbeskrivelse på bestyr.møde.		27. november 2013
1.	Vedtagelse på ordinært bestyrelsesmøde af • Tidsplan • Stillingsbeskrivelse • Stillingsopslag • Nedsættelse af 4 personers ansættelsesudvalg • Annonceringssteder • Beslutning om anvendelse af konsulentfirma		13. december 2013
2.	• Annoncering • Ansøgningsfrist	Uge 1 Uge 5	3. januar 2014 31. januar 2014 kl. 10.00.
3.	Alle ansøgere tilsendes straks efter modtagelsen af ansøgning et kvitteringssvar med en orientering om ansættelsesproceduren. (Ansættelsesudvalget sekr. betjenes af PL plus MLH)		
4.	Liste over ansøgere og ansøgningerne sendes til ansættelsesudvalget.	Uge 5	31. januar 2014
5.	Ansættelsesudvalg mødes, gennemgår ansøgerne og udvælger 6-7 til første samtale.	Uge 6	5. februar
6.	1. samtalerunde med 6-7 ansøgere og ansættelsesudvalg. 3-4 udvælges til næste runde. Check af accept af løn- og ansættelsesvilkår.	Uge 8	19. februar
7.	Test af egnede kandidater hos konsulent	Uge 8-9	
8.	2. samtale med ansættelsesudvalget (hele bestyrelsen) Konsulent melder tilbage fra test inden samtalerne. Bestyrelsen prioriterer og træffer valg.	Uge 9	26. februar - formiddag (Ordinært bestyrelsesmøde fra kl. 13)
9.	Ansættelseskontrakten forhandles på plads	Uge 9	Ons-/torsdag 26-27/2
10.	Sekretariatet udsender afslag til øvrige ansøgere	Uge 9	Torsdag den 27/2
11.	Ansættelse offentliggøres	Uge 9	Fredag den 28/2



Pkt. 9 Igangsætning af proces for ansættelse af ny rektor.

9.2 Stillingsannonce

Rektor ved Roskilde Universitet (RUC)

Om Roskilde Universitet

RUC blev grundlagt i 1972 som et universitet med uddannelsesmæssig og forskningsmæssig tværfaglighed, nye uddannelsesformer og strukturer, stærk sammenhæng mellem uddannelse og forskning samt et stærkt studenterengagement.

I dag har RUC ca. 9.000 indskrevne studerende på universitetets bachelor-, kandidat-, masteruddannelser og forskeruddannelser inden for naturvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora. Derudover er der ca. 600 indskrevne studerende på deltidsuddannelserne. RUC står, som de øvrige danske universiteter, midt i en række udfordringer, som påvirker universitetets fremtidige muligheder. Den teknologiske udvikling, den øgede globalisering, internationalisering samt markedsorientering udgør faktorer, som RUC må forholde sig aktivt til med henblik på udviklingen af universitetets profil og position.

Roskilde Universitets opgave er at drive forskning og give videregående uddannelse til højeste videnskabelige niveau. Endvidere er det universitetets opgave at bidrage til at udbrede kendskabet til videnskabens arbejdsmetoder og resultater. Universitetets forsknings- og uddannelsesresultater skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal aktivt medvirke til udviklingen af samarbejde regionalt, nationalt og internationalt. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund.

RUC har siden sin etablering været kendetegnet ved en åben beslutningskultur, der i videst mulig udstrækning inddrager medarbejdere og studerende i alle beslutninger. Det er en vigtig opgave for RUC's ledelse at finde en balance mellem og kunne forene det værdifulde i denne tradition med universitetslovens og den styreforms krav til strategisk ledelse og handlekraft.

Universitetet er en selvejende institution inden for den offentlige forvaltning, der årligt over finansloven modtager en driftsbevilling til forskning, uddannelse m.m. Derudover modtager universitetet væsentlige tilskud fra bl.a. EU, fonde og råd til medfinansiering af universitetets mange og forskellige forskningsaktiviteter. Den samlede budgetramme for RUC er i 2014 på ca. 800 mio. kr.

Organisation

Den nuværende organisation fremgår af RUC's hjemmeside (<http://www.ruc.dk/ruc/omruc/Organisation/>).

RUC's bestyrelse

Bestyrelsen er RUC's øverste myndighed, der varetager universitetets interesser som uddannelses- og forskningsinstitution samt fastlægger retningslinjerne for organisationen samt for den langsigtede virksomhed og udvikling. Bestyrelsen består af 9 medlemmer. Bestyrelsen er sammensat således:

Eksterne medlemmer:

- Professor Geir Ellingsrud (Oslo)
- Teaterchef Erik Jacobsen (næstformand)
- Direktør Vibe Klarup Voetmann
- Christian S. Nissen (formand)
- Direktør Anette Toft

Interne medlemmer

- Studerende Sidsel Gro Bang-Jensen
- Studerende Rune Dybvad
- Lektor Anita Mac (VIP)
- Studienævnsekretær Charlotte Levin Pedersen (TAP)

Rektor refererer til bestyrelsesformanden og deltager sammen med prorektor og universitetsdirektøren i bestyrelsens møder

Rektors hovedopgaver

I et tæt samarbejde med bestyrelsen, den daglige ledelse (prorektor og universitetsdirektør) institutledere, Akademisk Råd, samarbejdsudvalg og RUC's medarbejdere og studerende er rektors hovedopgaver følgende:

- Fastlæggelse af overordnede, langsigtede mål for RUC's udvikling inden for uddannelse, undervisning og forskning samstemt med realistiske økonomiske rammer og en videreudvikling af organisations- og personalepolitik.
- Udarbejdelse af en handlingsorienteret plan for målenes opnåelse.
- Løbende opfølgning på og rapportering om arbejdet med planens gennemførelse

På det akademiske virkefelt har Rektor på de indre linjer det overordnede ansvar for videreudviklingen af RUC's undervisning og forskning, herunder bl.a.:

- En fortsat udvikling af RUC's undervisning og uddannelsesstruktur, som viderefører RUC's pionerarbejde med tværfaglighed, projektarbejdsformen og brede bachelorstudier og udnytte det unikke potentiale i RUC's uddannelser. Det skal bemærkes, at der er en større reformproces i gang vedrørende RUC's kandidatuddannelsesstruktur.
 - En kvalitetssikring og –udvikling af den undervisning og uddannelse, som tilbydes de studerende. RUC skal efter planen institutionsakkrediteres i 2015 og forarbejdet med dette løber hen over 2014.
 - Håndtering af den vanskelige balancegang mellem på den ene side behovet for en strategisk samling omkring og udvikling af et antal stærke, interne forskningsmiljøer, en forstærket indsats med innovation, kvalitetssikring og forskningsmæssig kompetenceudvikling, og på den anden side sikring af de videnskabelige medarbejders forskningsfrihed og brede faglige kompetencer, som er selve grundlaget for den kreativitet og det engagement, der muliggør udviklingen af stærke forskningsmiljøer.
-

Inden for rammerne af RUC's langsigtede strategi og planer har Rektor det overordnede ansvar og skal fungere som en respekteret og samlende figur for en stadig positiv udvikling af RUC's samspil med omverdenen. Her tænkes især på:

- Relationerne til Uddannelsesministeriet og andre centrale, statslige myndigheder.
- Udvikling af undervisnings- og forskningssamarbejde med andre universiteter og forskningsinstitutioner i ind- og udland.
- Etablering af et tæt uddannelses- og forskningssamarbejde med professionshøjskolerne (University colleges).
- Udvikling af en stærk position for RUC i den stadigt stærkere konkurrence om eksterne finansieringsmidler fra f.eks. forskningsråd mv., EU, regionale og kommunale instanser samt diverse organisationer, fonde og private virksomheder.
- Profileringen af RUC som en unik, internationalt orienteret, dansk uddannelses- og forskningsinstitution, såvel i forhold til ovennævnte myndigheder og organisationer som over for de uddannelsessøgende og deres fremtidige arbejdspladser.

Rektor er ansvarlig for RUC's organisatoriske og institutionelle udvikling. Det vil i de kommende år bl.a. dreje sig om følgende opgaver:

- I et nært samarbejde med institutlederne skal der ske en videreførelse af arbejdet med den forsknings- og undervisningsmæssige udvikling af RUC's institutter.
- Indsatsen for at udvikle RUC til en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække, videreudvikle og fastholde dygtige undervisere, forskere og administrative medarbejdere skal fortsættes.
- Fortsat konsolidering af RUC's økonomi med stor ansvarlighed i udgiftsstyringen, en stadig forøgelse af ekstern økonomisk finansiering.
- Sikre at der inden for universitetslovens rammer udvikles et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem rektorat, administration, institutter, Akademisk Råd, samarbejdsudvalg, de studerende og bestyrelsen, hvor alle bliver inddraget og gives mulighed for medindflydelse på RUC's beslutningsprocesser.
- Konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde med bestyrelsen, både i forberedelsen af bestyrelsens møder og gennemførelsen af dens beslutninger.

Personlige kompetencer

Ved ansættelsen af den nye rektor lægger bestyrelsen særlig vægt på følgende personlige kompetencer og egenskaber:

- Evne og vilje til lederskab med visioner, strategisk overblik og gennemslagskraft i en nødvendig balance med lydhørhed, samarbejdsevne og uddelegering af opgaver og ansvar.
 - Betydelige sociale kompetencer med gode kommunikationsevner og humoristisk sans samt evne til at afdække og løse konflikter.
 - Tillidsvækkende med høj integritet og loyalitet.
 - Evne til at pleje universitetets aftagerinteresser.
 - Internationalt orienteret og i stand til at kommunikere flydende på dansk.
-

Rektors baggrund og basale udgangspunkter for opgavevaretagelsen

RUC's rektor skal være en anerkendt forsker - mindst svarende til lektorniveau - samt have indsigt i universitetssektoren. Dertil kommer:

- Dokumenteret ledelseserfaring - gerne suppleret med en lederuddannelse - herunder erfaring med ledelse og organisering af forsknings- og uddannelses miljøer i større organisationer/institutioner.
- Personlig undervisningserfaring.
- Erfaring med / kendskab til tværfagligt projektarbejde.
- Indsigt i og erfaring fra nationale og internationale universitetsforhold samt universitetets samspil med det omgivende samfund.
- Gerne alsidige erfaringer - også internationale – fra organisations- og erhvervsliv samt offentlig forvaltning.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på evt. at gennemgå en ledelsestest hos et konsulentfirma.

Løn- og ansættelsesvilkår Stillingen er klassificeret i LR 39. Aflønning vil ske i henhold til aftale mellem Finansministeriet og AC. De endelige ansættelsesvilkår fastsættes efter individuel forhandling.

Ansættelsestidspunkt: Efter nærmere aftale.

Ansøgningsfrist: Fredag den 31. januar kl. 10.00.

Første samtalerunde forventes at finde sted i uge 8 og anden runde i uge 9.

Beslutning om ansættelse af ny rektor forventes at finde sted den 26. februar 2014.

Roskilde Universitet opfordrer alle interesserede uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen.

Materialepakke

Supplerende materiale kan hentes på RUC's hjemmeside: www.ruc.dk/RUCrektor eller ved henvendelse til bestyrelsesformanden, Christian S. Nissen, tlf. (+45) 4027 3312, email: csn@christiannissen.com eller næstformand, Erik Jacobsen, tlf. (+45) 2224 3040, email: erja@kgjteater.dk

Pkt. 9 Igangsætning af proces for ansættelse af ny rektor**9.3 Annonceringssteder**

Medie	Deadline	Udgivelsesdato	Pris
Berlingske Søndag		Søndag 05-01-2014	DKK 19.963,54
Information		Lørdag 04-01-2014	DKK 16.800,00
Djøj Bladet		Fredag 17-01-2014	DKK 15.430,00
Politiken		Søndag 05-01-2014	DKK 56.860,44
		Onsdag 08-01-2014	
		Søndag 12-01-2014	
LinkedIn.com		Mandag 06-01-2014	DKK 1.575,00
StepStone.dk		Mandag 06-01-2014	DKK 2.995,00
Pris i alt (inkl. gebyr)			DKK 113.624,00
Pris inkl. moms mm			DKK 143.749,00

Overslaget tager udgangspunkt i halvsides opslag i Djøj Bladet og opslag af lidt mindre størrelse i dagspressen.

From: [Peter Lauritzen](#)
To: [Marie Louise Heegaard](#)
Cc: [Astrid Riese](#)
Subject: FW: Rektor på RUC
Date: 17. november 2013 19:32:21
Attachments: [37443222-288A-4AFD-BD0D-8EF39F8AE403\[3\].png](#)

Fra: "<steen.vidø@mercuriurval.com>" <steen.vidø@mercuriurval.com>

Dato: søndag den 3. november 2013 18.25

Til: Peter Lauritzen <pl@ruc.dk>

Emne: Re: Rektor på RUC

Kære Peter

Vort tilbud er:

1. Test, testinterview, referencetagning og udarbejdelse af skriftlige kandidatrapporteringer koster 35.000 kr pr kandidat. Deltagelse i møder mm sker ud fra en dagspris på kr. 30.000.
2. TV2 News jobspot (6-9 visninger i døgnet i 14 dage) koster kr. 42.000. Ønsker i egne billeder, skal I levere dem i et beskrevet format og så koster det 7.000 kr. i produktionsomkostninger at indlægge disse i spottet.

Priserne er eksklusiv moms.

Med venlig hilsen

Steen Vidø
Teamchef, Direktør
Mercuri Urval A/S Danmark

Mobile +45 2441 4060

Mailto: steen.vidø@mercuriurval.com

Visit: www.mercuriurval.com



Recruitment Solutions • Board & Executive • Talent Management • Business Transformation

This communication is intended for the person or entity to which it is addressed and may be confidential. Any review, re transmission or dissemination is prohibited. If you received this transmission in error, please contact the sender then delete this message. This email has been virus checked by the latest virus checking software, however, we advise you to carry out your own virus check as we cannot accept liability for any damage sustained as a result of any software viruses.

Pkt. 10 Godkendelse af kapitalforvaltningsaftale

Sagsfremstilling

Bestyrelsen har d. 23. februar 2011 besluttet, at investere 120 mio. kr. af RUC's likvide midler i danske obligationer med en løbetid på 3 år. Danske bank og Jyske bank har været kapitalforvalterne. Aftalerne med bankerne udløber ultimo marts 2014. Bestyrelsen skal derfor beslutte om RUC fortsat skal have kapitalforvaltningsaftaler.

Opsummering i tabelform

Tabel 1 viser en opsummering af notatet "Revidering af kapitalaftaler" med fokus på indholdet i den nuværende aftale samt anbefalingerne fra FIT-Budget og bankerne til indholdet i den nye aftale.

Tabel 1: Anbefalinger til kapitalforvaltningsaftale

		Nuværende aftale	FIT-Budget anbefaling til næste aftale	Bankernes anbefaling til næste aftale
Aktivklasser	Danske obligationer	100 %	80 %	70 %
	Kreditobligationer		20 %	20 %
	Aktier			10 %
Antal år i kapitalaftale		3 år	3 år	3 år
Antal kapitalforvaltere		2 forvaltere	2 forvaltere	-
Kapitalforvaltningsbeløb		120 mio. kr.	180 mio. kr.	-
Udbud af kapitalaftale		Ja	Ja	-

Den væsentligste forskel mellem anbefalingerne fra FIT-budget og bankerne er, at bankerne anbefaler, at aktier også inkluderes som aktivklasse, da dette vil optimere forrentningspotentiallet. Derimod anbefaler FIT-budget, at RUC alene inkluderer aktivklasserne danske obligationer og globale kreditobligationer, da RUC derved vil have et portefølje, som svare til størstedelen af de danske universiteter.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager notatet til efterretning ved at tilgå anbefalingerne samt at igangsætte et udbud af kapitalforvaltning.

Anbefalinger:

- RUC risikobudget består af 80 % danske obligationer og 20 % kreditobligationer. Kreditobligationer er investment grade, som investeres via investeringsforeninger.
- Kapitalforvaltningsperioden er 3 år og investeringssummen er 180 mio. kr.
- 2 kapitalforvaltere med hver 90 mio. kr.
- Udbud af kapitalforvaltningsaftale, hvor leverandørerne skal beskrive deres forventede afkast, risiko, fee og SRI-politik.

Pkt. 10 Revidering af kapitalforvaltningsaftaler

Sagsfremstilling

Bestyrelsen har d. 23. februar 2011 besluttet, at investere 120 mio. kr. af RUC's likvide midler i danske obligationer med en løbetid på 3 år. Bestyrelsen har besluttet, at anvende Danske Bank og Jyske Bank, som kapitalforvaltere med hver 60 mio. kr. Dvs. at universitetet har givet bankerne fuldmagt til, at optimere afkastet indenfor kapitalforvaltningsaftalerne. De likvide midler er hovedsageligt forudbetalte eksterne projektmidler og egenkapital.

I perioden april 2011 til september 2013 har afkastet på kapitalaftalerne været ca. 8,5 mio. kr. Alternativet havde været statens SKB-konto til 0 %. Aftalerne med bankerne udløber april 2014. Derfor skal bestyrelsen beslutte om RUC skal investere likvide midler igen?

Indledning

Universitetet har fået et historisk godt afkast uden en reel risiko. Dette kan RUC ikke forvente fremadrettet. Dvs. at enten skal vi forvente et lille afkast fx 0-1 % i danske obligationer eller så skal vi justere aktivsammensætningen med fx kreditobligationer og/eller aktier.

Nedenstående tabel kan medvirke til at danne grundlaget for at beslutte om RUC skal investere likvide midler igen.

Tabel 1: Spørgsmål i forbindelse med investering af likvide midler

Spørgsmål	Overvejelse	FIT-Budget anbefaling
1. Ønsker bestyrelsen overhovedet at investere likvide midler?	- o Der er lovhjemmel til at universitetet kan investere - o De andre DK universiteter investerer deres likvide midler - o Alternativet er SBK-kontoen til 0 %	Budget anbefaler at investere
2. Hvor mange likvide midler ønskes investeret?	o RUC har primo okt. 2013 ca. 265 mio. kr. i likvide midler, som er fordelt på 120 mio. kr. i kapitalforvaltningsaftaler samt ca. 145 mio. kr. på SKB-kontoen	Budget anbefaler at investere 180 mio. kr. Dette giver en buffer på ca. 85 mio. kr.
3. Hvor lang skal investeringsperioden være?	o Det vigtigste er ikke at afbryde perioden, da det altid vil medføre tab på både kort og lang sigt	Budget anbefaler en 3 årig investeringsperiode, som RUC kan opsige med nogle dages varsel
4. Hvilke aktiver ønskes investeret i?	- o Renten vil med overvejende sandsynlighed stige i næste aftaleperiode. Dette vil medføre et lille afkast på danske obligationer, fx 0-1 % - o Hvis aktivklasserne kombineres vil afkastet stige og risikoen falde ifølge Efficiente rand teorien. Årsagen er, at kapitalen løbende vil skifte mellem fx obligationer og aktier. Hvis man har begge aktiver, så vil man være med fra start, når kapitalen vender	Budget anbefaler en kombination af aktivklasser med en overvejende andel af danske obligationer

Risikobudget

I risikobudgettet skal universitetet angive hvilke aktivklasser, som ønskes i porteføljet samt hvordan procentfordelingen skal være mellem klasserne. Udgangspunktet skal være bekendtgørelse nr. 957 (Anbringelsesbekendtgørelsen), som angiver retningslinjerne for anbringelse af universitetets likvide midler.

Bekendtgørelsen angiver, at minimum 50 % af porteføljet skal være danske obligationer. Det er også tilladt at investere i kreditobligationer (erhvervsobligationer) og aktier, som med fordel kan gøres via investeringsforeninger. Derved vil omkostninger til depot, valuta og skatter blive håndteret for foreningerne. Derudover vil risikoen være mindre, da RUC vil eje andele frem for hele aktiver.

For at analysere det optimale risikobudget for universitetet vil vi i de 3 næste afsnit belyse bankernes anbefaling, bankernes forventning til afkast og risiko samt hvad de andre universiteter gør.

1. Hvad anbefaler bankerne?

Vi har bedt bankerne beregne hvad de mener er den optimale aktivsammensætning for RUC med udgangspunkt i Anbringelsesbekendtgørelsen samt en lav risikoprofil med overvejende andel af danske obligationer.

Antagelsen for beregningerne er, at renten vil stige i den næste kapitalforvaltningsperiode. Den korte rente er pt. 0,35 %, og bankerne antager at den over en tre årig periode vil stige ca. 1,25 pct. point. til ca. 1,6 %.

Tabel 2: Forslag til aktivsammensætning

Aktivklasser	Forslag 1	Forslag 2	Forslag 3	Forslag 4	Forslag 5	Forslag 6	Forslag 7	Forslag 8
Lange DK obligationer (7-10 år)	100 %							
Korte DK obligationer (1-3 år)		100 %	90 %	80 %	80 %	70 %	80 %	90 %
Globale aktier			10 %			10 %	10 %	5 %
Investment grade obligationer				20 %		10 %	5 %	2,5 %
Emerging market obligationer					10 %	5 %	2,5 %	1,25 %
Emerging market valuta					10 %	5 %	2,5 %	1,25 %

Tabel 2 indeholder 8 forslag til en aktivsammensætning for RUC. Man kunne foranledes til at udlede, at risikoen er stigende fra 1 til 8, men dette er ikke tilfældet. Årsagen er, at renten med overvejende sandsynlighed vil stige i næste aftaleperiode. Derfor vil det være en fordel for RUC, hvis vi har flere aktivklasser, da afkastet vil stige og risikoen falde. Dette har flere årsager:

- For det første er man "tilstede", når kapitalen vender mellem de forskellige aktivklasser pga. fx renteændringer eller politiske og/eller økonomiske hændelser på makroniveau
- For det andet kan porteføljet løbende optimeres, så andelen mellem obligationer og andre aktiver kan justeres til den givende situation på markedet

Man kan udlede, at bankerne anbefaler at risikobudgettet består af flere aktivklasser, da renten med overvejende sandsynlig vil stige i næste kapitalforvaltningsperiode.

2. Hvad forventer bankerne af afkast og risiko?

Sharpe ratio er den mest anvendte metode til at analysere forholdet mellem afkast og risiko, hvor risiko måles ud fra den historiske volatilitet (udsving) af afkastet. Man kan derfor sige, at jo højere sharpe ratio er, desto bedre har investeringen været historisk.

Tabel 3: Forventet afkast samt risiko indikator (sharpe ratio)

	Forslag 1	Forslag 2	Forslag 3	Forslag 4	Forslag 5	Forslag 6	Forslag 7	Forslag 8
Afkast	-1,0 %	0,7 %	1,3 %	1,2 %	1,0 %	1,7 %	1,5 %	1,1 %
Sharpe ratio 3 år	0,45	0,46	0,68	0,82	0,71	0,94	0,83	0,66
Sharpe ratio 5 år	0,45	0,43	0,59	0,66	0,65	0,71	0,67	0,59

Af tabel 3 kan udledes, at forslag 4, 6 og 7 har de bedste afkast samt den største sandsynlighed for at blive realiseret på baggrund af sharpe ratio indikatoren. Årsagen er, at man er til stede i flere arkivklasser, når kapitalen vender mellem klasserne pga. renteændringer samt at man løbende kan optimere procentandelene mellem klasserne.

Man kan også udlede af tabel 3, at investeringsperioden skal være 3 år frem for 5 år, idet risikoen for rentestigninger over en 5 årig periode forringer sharpe ratio indikatoren væsentlig. Derudover vil et portefølje med alene obligationer blive outperformeret af et portefølje med flere aktivklasser, da renten med overvejende sandsynligvis vil stige.

Tabel 3 skal tolkes, som et kvalificeret bud fra bankerne, men det betyder ikke at afkast mv. nøjagtigt udvikler sig, som de forudsiger. Erfaringerne fra sidste aftaleindgåelse er, at bankerne forudsagde et gennemsnitligt årligt afkast på max 2 %, men i 2011 (april-dec) og 2012 var afkastet på hhv. ca. 3,9 % og ca. 3 %. Den primære årsag til de høje afkast, var synliggørelsen af gældskrisen i sydeuropa, hvor markedet anså danske obligationer som en "sikker havn", da vi ikke er med i euroen. RUC skal derfor også indregne, at uforudsete hændelser på makroniveau kan have både positive og/eller negative konsekvenser for afkastet.

Man kan udlede, at share ratio indikatoren er bedst i en 3 årig periode samt at risikobudgettet skal bestå af minimum 2 aktivklasser, da dette både vil forøge afkastet samt forstørre sandsynlighed for at "ramme" det forventede afkast.

3. Hvad gør de andre danske universiteter?

FIT-Budget har udført en spørgeskemaundersøgelse blandt de andre danske universiteter om investering af likvide midler. 5 af 7 universiteter (eksklusiv RUC) har besvaret skemaet. De resterende 2 har ikke ønsket at deltage med henvisning til manglende ressourcer.

Undersøgelsen viser, at 2 af 5 universiteter kun anvender danske obligationer som aktivklasse. De resterende 3 af 5 universiteter anvender aktivklasserne danske obligationer og kreditobligationer, hvor 1 af de 3 universiteter også har aktivklassen aktier.

Kreditobligationer er erhvervsobligationer, som overordnet kan opdeles i 3 kategorier. Disse er Investment grade, High yield og Emerging market debt, hvor afkastmulighed og risiko er stigende fra Investment grade til Emerging market debt.

Man kan udlede, at et lille flertal på 60 % af universiteter (eksklusiv RUC) har 2 eller flere aktivklasser i deres risikobudget.

FIT-Budget anbefaling til RUC risikobudget:

På baggrund af de 3 forrige afsnit vil FIT-budget anbefale, at det næste risikobudget for RUC består af aktivklasserne danske obligationer og kreditobligationer, hvor tabel 4 viser anbefalingen til den procentvise fordeling mellem aktivklasserne. Derved vil RUC være forberedt på de forventede renteændringer.

Vi vil anbefale, at kreditobligationerne bliver investment grade, som investeres via investeringsforeninger. Dette vil minimere risikoen og de administrative omkostninger.

Tabel 4: Anbefaling til RUC risikobudget

Procent andel	Aktivklasser
80-100 %	Danske obligationer
0-20 %	Globale kreditobligationer investment grade (erhvervsobligationer)
0-0,4%	Kontant

Vi anbefaler også, at RUC igangsætter et kapitalforvaltningsudbud, hvor 2 forvaltere tilsammen skal investere 180 mio. kr. over en 3 årig periode. De mulige leverandører skal beskrive forventninger til afkast og risiko ud fra aktivsammensætningen i tabel 4 samt deres fee.

Vi vil anbefale 2 kapitalforvaltere, da erfaringerne fra 1. kapitalforvaltningsperiode er, at det bedste benchmark er den indbyrdes konkurrence mellem forvalterne.

Forvalterne skal også beskrive SRI-politikken (Socially Responsible Investments) i den/de investeringsforeninger til kreditobligationer for at sikre, at de ikke placerer midler i virksomheder, der overtræder internationalt anerkendte normer for bl.a. menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og antikorrupition.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager notatet til efterretning ved at tilgå anbefalingerne samt at igangsætte et udbud af kapitalforvaltning.

Anbefalinger:

- RUC risikobudget består af 80 % danske obligationer og 20 % kreditobligationer. Kreditobligationer er investment grade, som investeres via investeringsforeninger.
- Kapitalforvaltningsperioden er 3 år og investeringssummen er 180 mio. kr.
- 2 kapitalforvaltere med hver 90 mio. kr.
- Udbud af kapitalforvaltningsaftale, hvor leverandørerne skal beskrive deres forventede afkast, risiko, fee og SRI-politik.

Pkt. 11 Bestyrelsens selvevaluering 2013

Sagsfremstilling

Ifølge tidligere aftale skal bestyrelsen gennemføre en selvevaluering i december 2013. Vedlagt er til orientering bilagene fra bestyrelsens selvevaluering i 2011. Der skal træffes beslutning om, hvorvidt bestyrelsen ønsker at gennemføre en selvevaluering.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal gennemføres en selvevaluering i december 2013.

Bilag

- Spørgeskema til bestyrelsens selvevaluering 2011
- Bestyrelsens selvevaluering 2011

Til bestyrelsen

Spørgeskema til bestyrelsens selvevaluering 2011

Ved selvevalueringen i 2009 blev der gennemført en spørgeskemaundersøgelse, som dannede grundlag for den mundtlige evaluering. I 2010 nøjedes bestyrelsen med at genbruge undersøgelsen fra det foregående år. Det er blevet besluttet, at der som optakt til selvevalueringen for 2011 skal gennemføres en ny spørgeskemaundersøgelse.

Undersøgelsen planlægges gennemført på samme måde som sidst. Det vil for det første sige, at bestyrelsen som det var tilfældet i 2009 godkender spørgeskemaet, inden det sendes ud til medlemmerne for besvarelse. For det andet lægger bestyrelsesformanden spørgeskemaet ind på webtjenesten SurveyMonkey og sender linket til medlemmerne. I takt med at svarene kommer ind, samles de op og overføres til en grafisk præsentation suppleret med fritekstsvarene. Formanden er den eneste, der har adgang til de indkomne svar (og svarpersonernes identitet) og han sørger for at overføre materialet til den endelige evalueringsrapport.

Evt. justering af spørgsmålene.

Baseret på erfaringerne med 2009-skemaet vil det være naturligt at overveje, om der er et eller flere spørgsmål, som bør omformuleres, om der er spørgsmål, der kan udgå og om der evt. er brug for nye supplerende spørgsmål.

På den anden side bør spørgeskemaet og de enkelte spørgsmål ikke laves for meget om, fordi det vil gøre det vanskeligt at sammenligne de to undersøgelser – og netop udviklingsforløbet fra år til år er på sæt og vis mere sigende end svarene i et givet år.

På den baggrund foreslås det, at der laves to mindre justeringer:

1. Justering af svarskalaens midterpunkt.

I rapporten fra spørgeskemaundersøgelsen i 2009 blev det i indledningen anført:

Som et mere spørgeskema-teknisk forhold, der dog kan have en vis betydning for tolkningen af svarene, bør det nævnes, at ikke alle spørgsmål i tilstrækkelig grad lever op til den såkaldte "Likert-skala's" krav om balance mellem de "positive" og "negative" udsagn/værdier. Man vil således med nogen ret kunne hævde, at skalaens neutrale midterpunkt i nogle spørgsmål ligger til venstre for midten (dvs. at de negativt prægede svarmuligheder fylder mere end de positive). Dette nævnes blot for en ordens skyld som en læsevejledning til rapportens svarskeemaer. Det bør også nævnes, at spørgeskemaet ikke rummede svarmuligheden "ved ikke".

Uden at vi konkret ved, om denne "skævhed" har haft betydning for svarene i 2009 undersøgelsen, foreslås det at ovennævnte problem med "Likert skalaen" løses ved en mindre justering af teksten i svarmulighederne, som det fremgår af de nedenfor viste eksempler, således at det neutrale midterpunkt i højere grad kommer til at ligge på midten af skalaen.

ROSKILDE UNIVERSITET

Bestyrelsesformanden

3. september 2013

2009-versionen

Spørgsmål 1.1: Beskæftiger bestyrelsen sig med de rigtige (dvs. bestyrelsesrelevante) opgaver/spørgsmål?

I høj grad - I **nogen** grad - Kun delvist - Slet ikke

Forslag til 2011 version

Spørgsmål 1.1: Beskæftiger bestyrelsen sig med de rigtige (dvs. bestyrelsesrelevante) opgaver/spørgsmål?

I høj grad - I **rimelig** grad - Kun delvist - Slet ikke

Denne justering vil (med enkelte variationer) være relevant i ca. halvdelen af spørgsmålene.

2. Nyt supplerende spørgsmål om strategiopfølgningen.

Desuden vil det formentlig være relevant at indføje et nyt, supplerende spørgsmål i forlængelse af spørgsmål 1.3, der specifikt rettes til opfølgningen af strategiarbejdet (RUC 2015).

Spørgsmål 1.3B: Har bestyrelsen i tilstrækkeligt omfang fulgt op på rektoratets arbejde med RUC 2015?

I høj grad - I rimelig grad - Kun delvist - Slet ikke

Spørgsmålene fra 2009 undersøgelsen fremgår af den "arbejdsversion" af 2009-rapporten, som er udsendt sammen med dette notat.

Undersøgelsen tænkes gennemført inden jul.

Den 13. november 2011

Christian S. Nissen

RUC

Bestyrelsens selvevaluering 2011 Skriftlig del



En spørgeskema- undersøgelse udført i november 2011, med henblik på bestyrelsens selvevaluering på mødet den 15. december 2011.

Forord.

Bestyrelsen skal ifølge § 30 i forretningsordenen gennemføre en årlig selvevaluering, jf. følgende citat

"Bestyrelsens selvevaluering

§ 30. Bestyrelsen gennemfører én gang årligt en mundtlig selvevaluering og evaluering af samarbejdet med den daglige ledelse.

Stk. 2. Evalueringen foregår under ledelse af formanden. Hovedpunkterne fra selvevalueringen skrives ind i referatet fra det følgende møde under punktet "meddelelser fra formanden".

Stk. 3. Formanden udarbejder forslag til kriterier for selvevalueringen, der fremlægges til bestyrelsens godkendelse". (Forretningsorden af 23. april 2009)

På bestyrelsesmødet den 26 september 2011 blev det besluttet, at der som en opfølgning på en lignende undersøgelse i 2009 og som et bidrag til den mundtlige evaluering skulle foretages en spørgeskemaundersøgelse blandt bestyrelsens medlemmer. Spørgsmålene er de samme som i 2009 undersøgelsen med enkelte justeringer og blev godkendt af bestyrelsen på mødet den 16. november. Svarene er afgivet på en webbaseret tjeneste og fremtræder i denne rapport anonyme.

I den skriftlige evaluering er også indgået et punkt (pkt. 5.3), hvor bestyrelsesmedlemmerne blev bedt om at vurdere, hvordan hvert af de øvrige medlemmer bidrager til et godt bestyrelsesarbejde. Tre bestyrelsesmedlemmer har ikke afgivet vurdering af dem selv, hvorfor det samlede svarantal her kun er otte. Det samlede resultat af denne individuelle vurdering er givet til hvert af bestyrelsesmedlemmerne, men er udeladt af denne rapport.

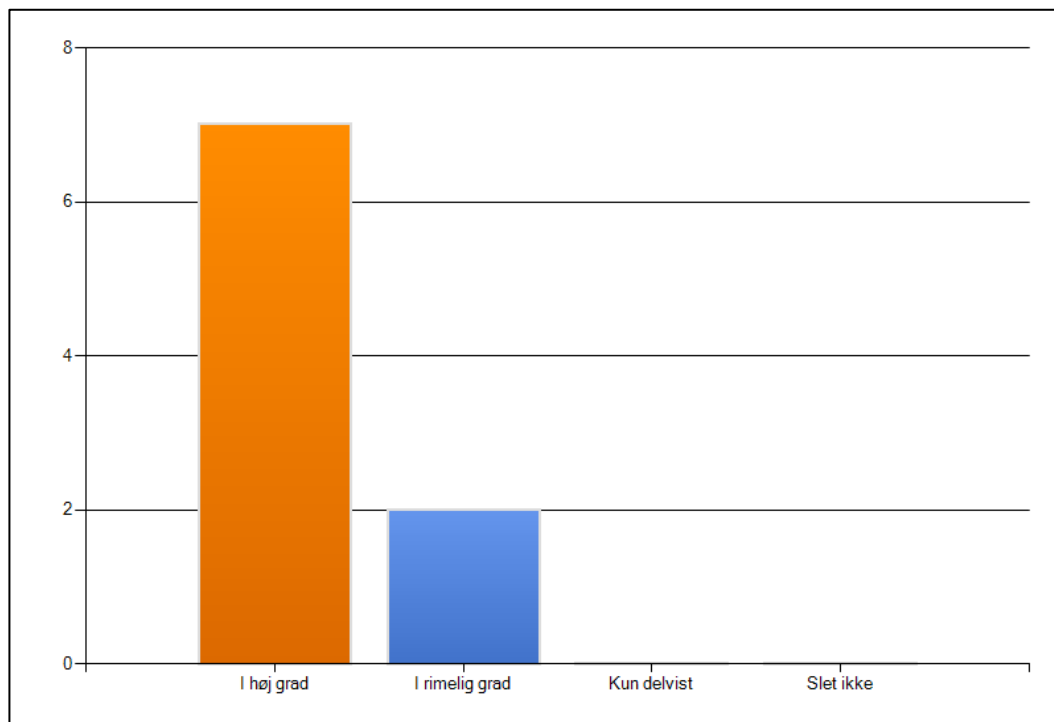
Rapporten indgår som baggrundsmateriale ved bestyrelsens selvevaluering på mødet den 15. december 2009.

Roskilde Universitet den 3. december 2011

Christian S. Nissen
Bestyrelsesformand

Del 1: Løser vi vores opgave som bestyrelse godt nok?

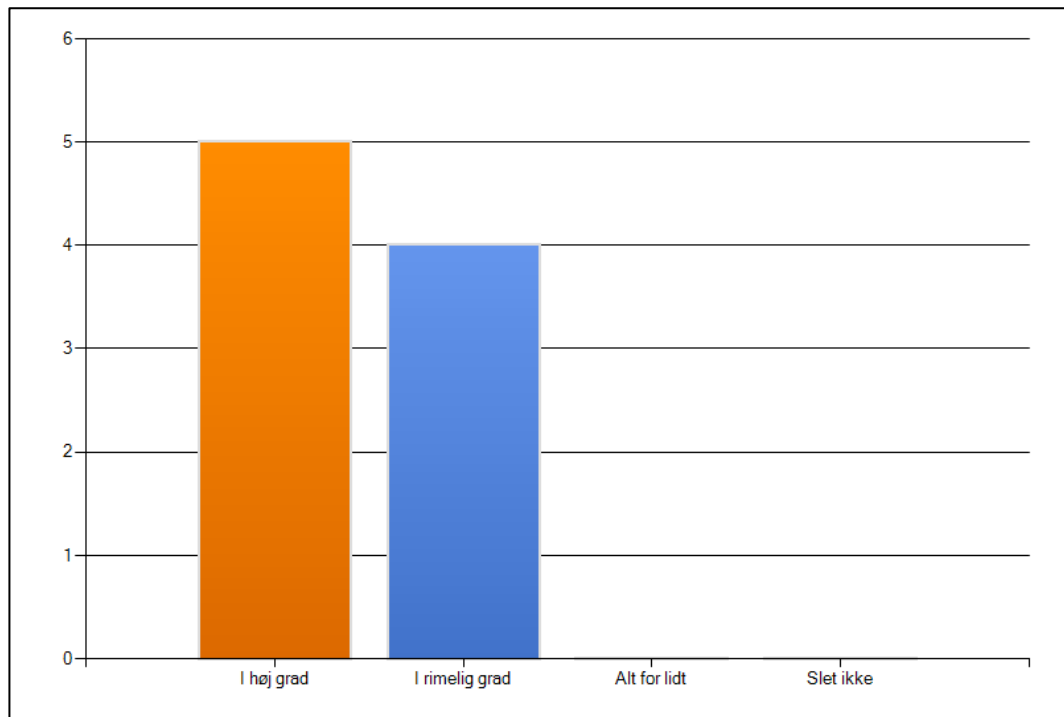
- 1.1. Beskæftiger bestyrelsen sig med de rigtige (dvs. bestyrelsesrelevante) opgaver/spørgsmål?



Fritekst-spørgsmål: Hvilke opgaver / spørgsmål burde vi i højere grad arbejde med? Er der spørgsmål / emner, vi bør gøre mindre ved?

- Universitetets position i det omgivende samfund kunne godt bære yderligere fokus. Både lokalt og nationalt. Bedre kontakt til fonde.
- I bestyrelsen mødes et eksternt og et internt blik på RUC. Det ville være godt hvis bestyrelsen i højere grad så på RUC i forhold til aftagerinteresser, universitetsverdenen i al sin bredde og overvejede hvorledes RUC's interesser kan forsvares eksternt.
- Vi er tæt på i høj grad, men burde have mere fokus på indtjeningen til RUC. Vi har meget fokus på egenkapitalen. Det er godt men ikke nok. Vi kunne godt være tættere på RUC campus. Sikre at de mål vi sætter os gennemføres kvalitativt. Jeg tror vi gør det godt nok kvantitativt.

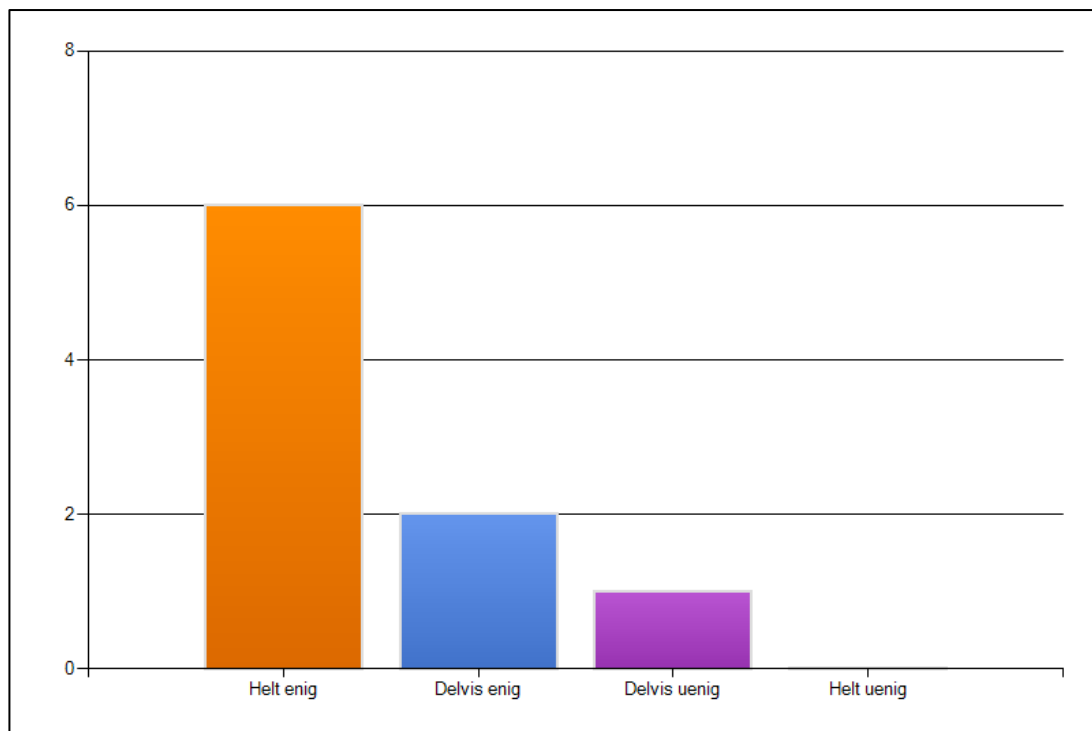
- 1.2. Har bestyrelsen i tilstrækkelig grad bidraget til at fastlægge/klargøre RUC's overordnede mål, så de kan tjene som sigtemærker for rektoratets arbejde?



Fritekstsvar:

- Måske burde bestyrelsen i højere grad bidrage med at tydeliggøre omverdenens krav i forhold til RUC's strategi og udviklingsarbejde - og i mindre grad sidde i en afventende baghånd i forhold til rektoratet (og AR).
- Vil endelig være på plads med strategiplan m.v. De rigtige initiativer er taget.
- Bestyrelsen kan have tendens til at gå lidt for meget i detaljer ift. sigtemærker.
- Det er noget frem og tilbage i strategiprocessen. Ting der kunne have været klarere.

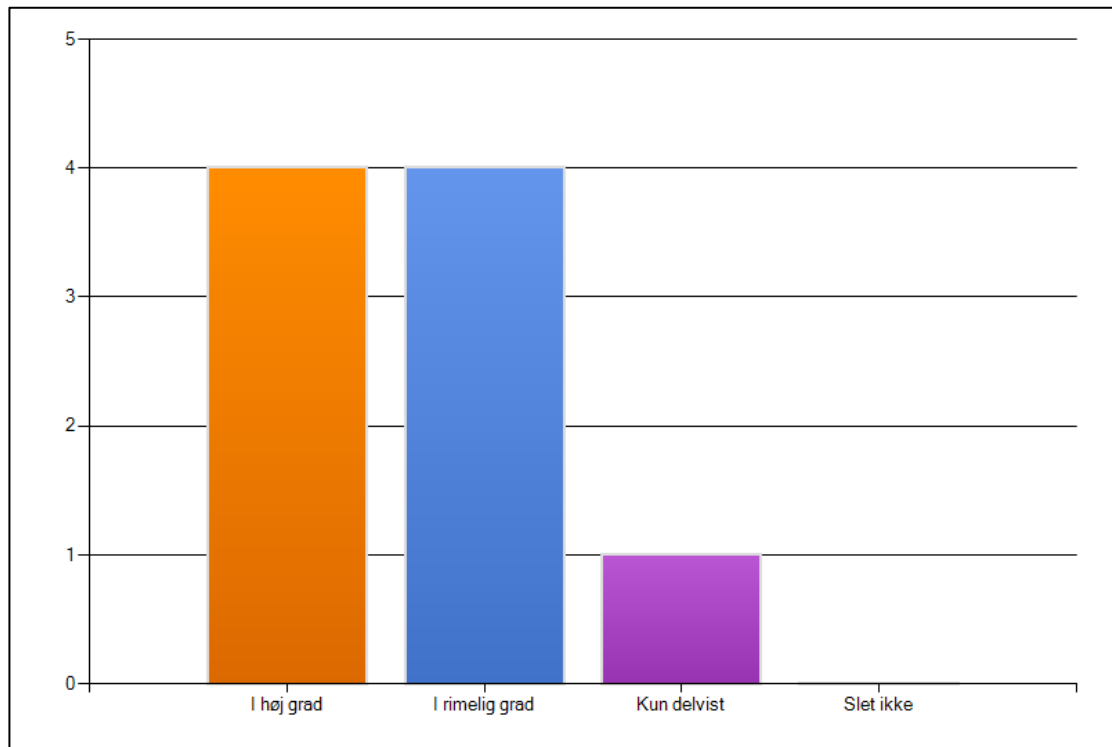
- 1.3. Bestyrelsen har gjort, hvad den kunne for at få udarbejdet en operativ handlingsplan med konkrete "målepunkter", der kan tjene som bestyrelsens arbejdsgrundlag og løbende kontrol med rektoratets indsats.



Fritekstsvar:

- Her synes jeg, at det går for langsomt med implementeringen. Måske er der i for høj grad "gået udvalgsarbejde" i det. Den konkrete arbejds- og tidsplan, der blev annonceret på det seneste bestyrelsesmøde, burde været kommet langt tidligere, så vi i bestyrelsen har noget at forholde os (og rektoratet) til.
- Her burde der måske stå, har formanden...
- Jeg er enig i at bestyrelsen har gjort hvad der er hensigtsmæssigt på dette felt. Den kunne naturligvis have opstillet mange flere og meget mere konkrete 'målepunkter', men dette ville ikke være hensigtsmæssigt idet der skal være plads til at universitetet med alle sine forskelligartede ressourcer kan bevæge sig og finde ukendte veje. Derfor er det godt med nogle mere overordnede målepunkter.

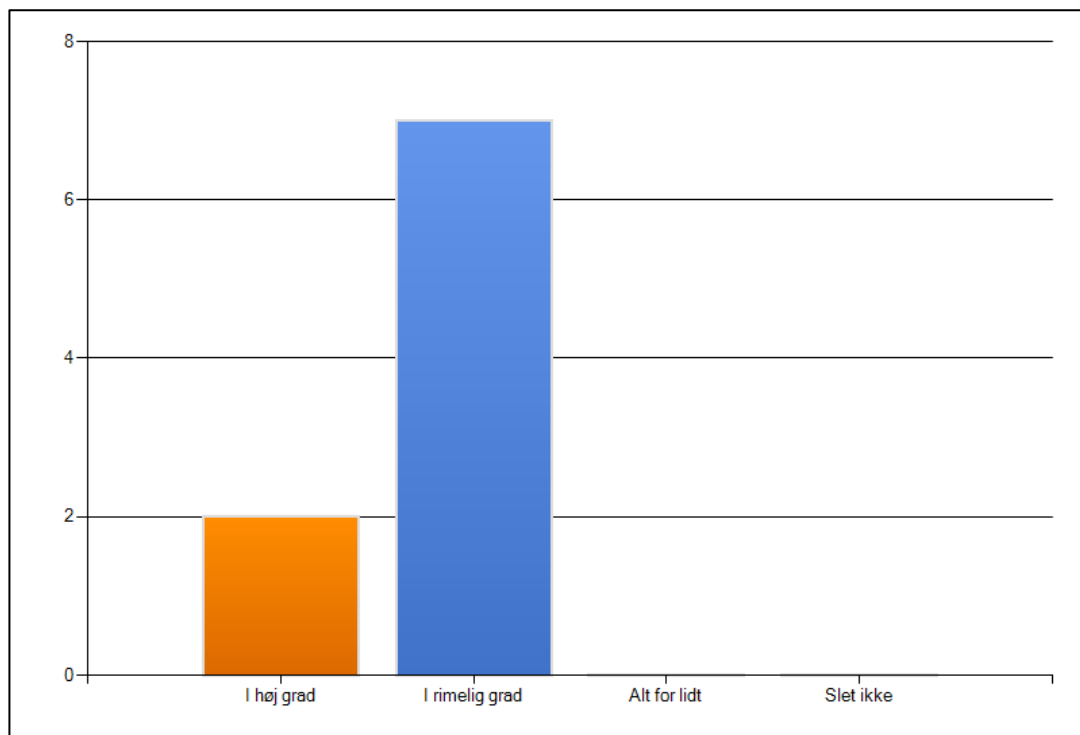
- 1.4. Har bestyrelsen i tilstrækkeligt omfang fulgt op på rektoratets arbejde med gennemførelsen af RUC 2015?



Fritekstsvar:

- Se kommentar under forrige punkt.
- Stort set vældig godt, men enkelte ting kunne have været klarere (f.eks. forskningsstrategi) og det tar' tid.
- og alligevel kunne vi godt have været mere opmærksom på PHD problematikken.

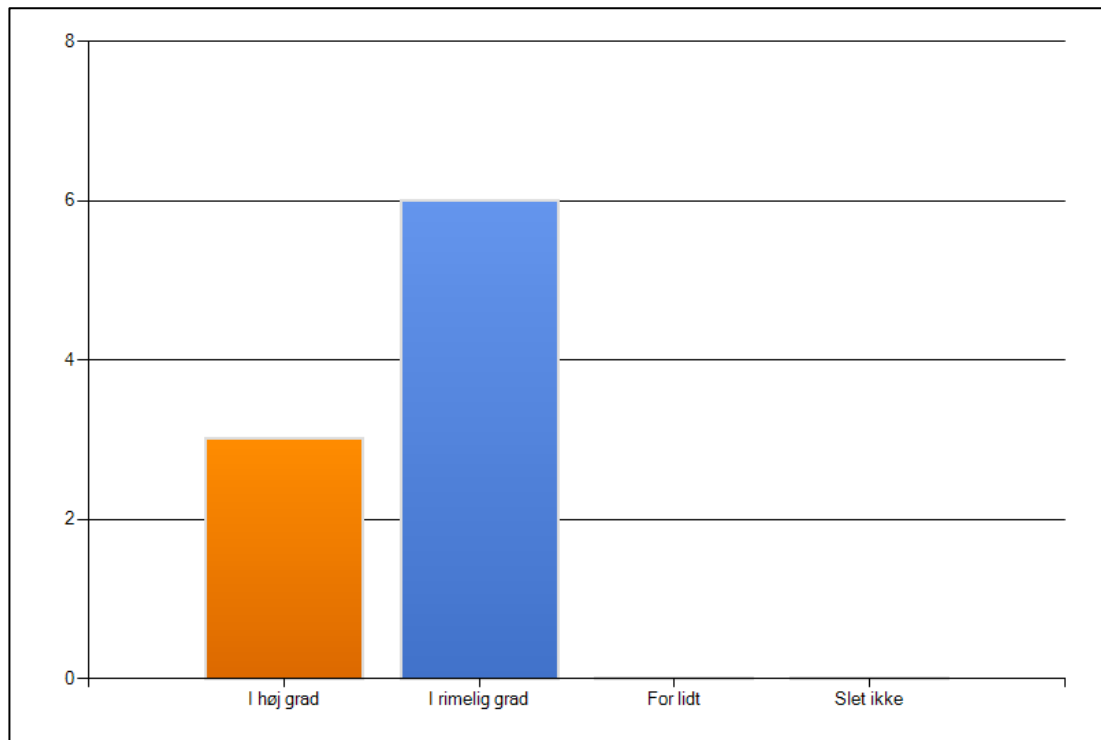
- 1.5. Følger bestyrelsen i tilstrækkelig grad løbende op på, om trufne beslutninger på bestyrelsesmøderne bliver ført ud i livet?



Fritekstsvar:

- Det er vel ikke alt vi følger op på, da vi vel går ud fra at de fører det ud i livet. Måske kan vi blive bedre.
- Hvad er "tilstrækkelig"? RUC har i høj grad forbedret sin daglige driftssituation - og det er vel den bedste indikator.
- Eksempelvis synes jeg ikke bestyrelsen følger godt nok op på de studerendes studieforhold og trivsel samt RUC alumne. RUC alumne kan blive en enorm indtægtskilde og ambassadør korps for RUC.
- Ledelsen er relativt ny, så den skal have lov til at vise at den kan det hele selv, men der er måske brug for et fokus på ledelseskompetencerne også i næste led.

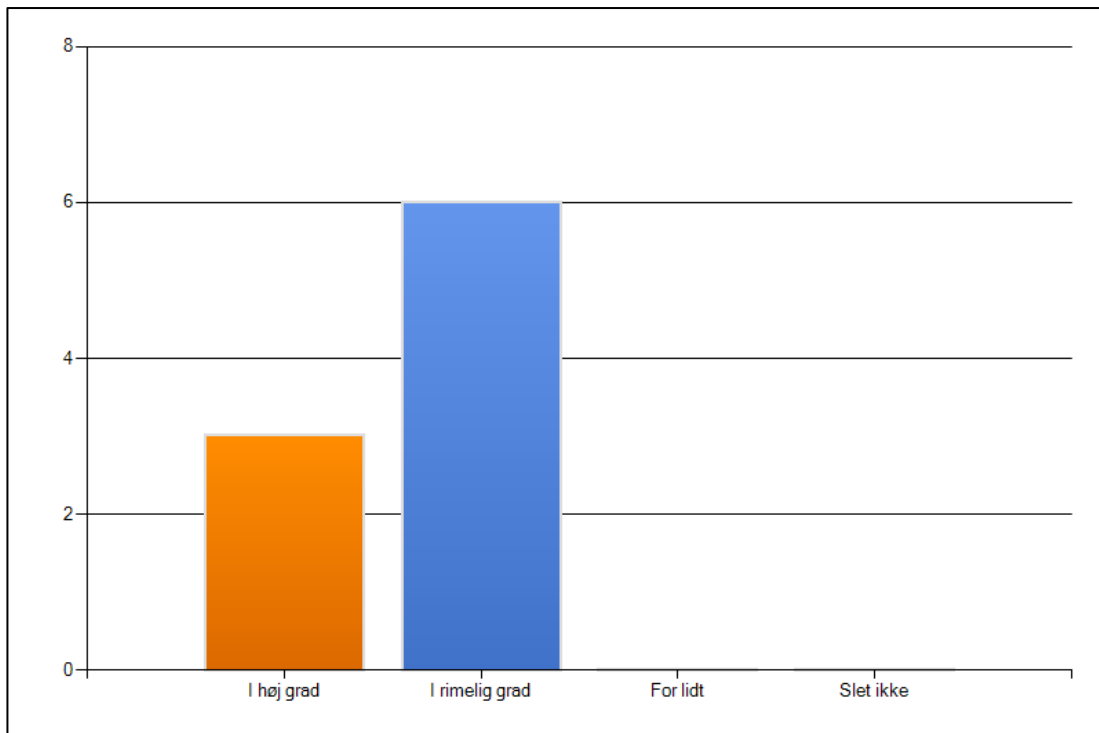
- 1.6. Bidrager bestyrelsen gennem sit arbejde på en konstruktiv måde til udviklingen af RUC's samlede ledelsesarbejde?



Fritekstsvar:

- Ja - det synes jeg. Men det generer mig, at vi tilsyneladende stadig internt på RUC opfattes som et problematisk fremmedelement
- Det er vigtigt at bestyrelsen ikke blander sig for meget i detaljer. Indimellem kommer bestyrelsen for tæt på ledelsen og involverer sig for meget.
- Det er en balance på den ene side kunne bestyrelsen gøre en del mere, på den anden side ville det nemt blive mikromanagement.
- Både og. Det er nok især formanden der har adgang til at arbejde her.

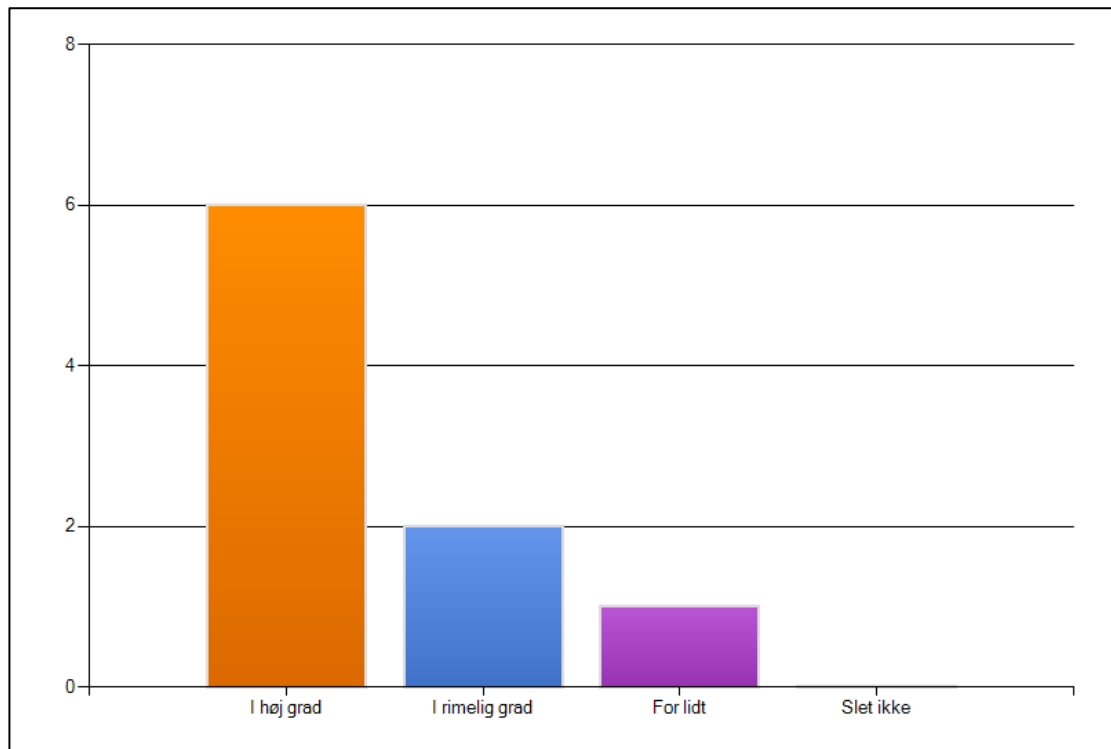
- 1.7. Har bestyrelsen fundet den rigtige balance mellem på den ene side at fremstå som den øverste, ansvarlige ledelse og på den anden side at give plads for rektoratets synlighed, såvel internt på RUC som ift. omgivelserne?



Fritekstsvar:

- I forbindelse med vedtægtsændringerne har Bestyrelsen, i højere grad end rektoratet, fremtrådt som "ejere" af processen.
- Der er stadig plads til at slække på tømmerne.
- Jeg kan savne informationer. Her er formanden mere aktiv end ledelsen f.eks. i forbindelse med Politikens omtale af trivslen på SAM/ RUC. Som bestyrelsesmedlem læser jeg ofte i dagspressen og på facebook om relevante emner, som kunne være relevante at være vidne om / deltage i. Så måske er i for høj grad både positiv og negativ.
- Nogle gange blander bestyrelsen sig for meget.
- Det er ikke bestyrelsen, der står i vejen for om ledelsen har synlighed her.

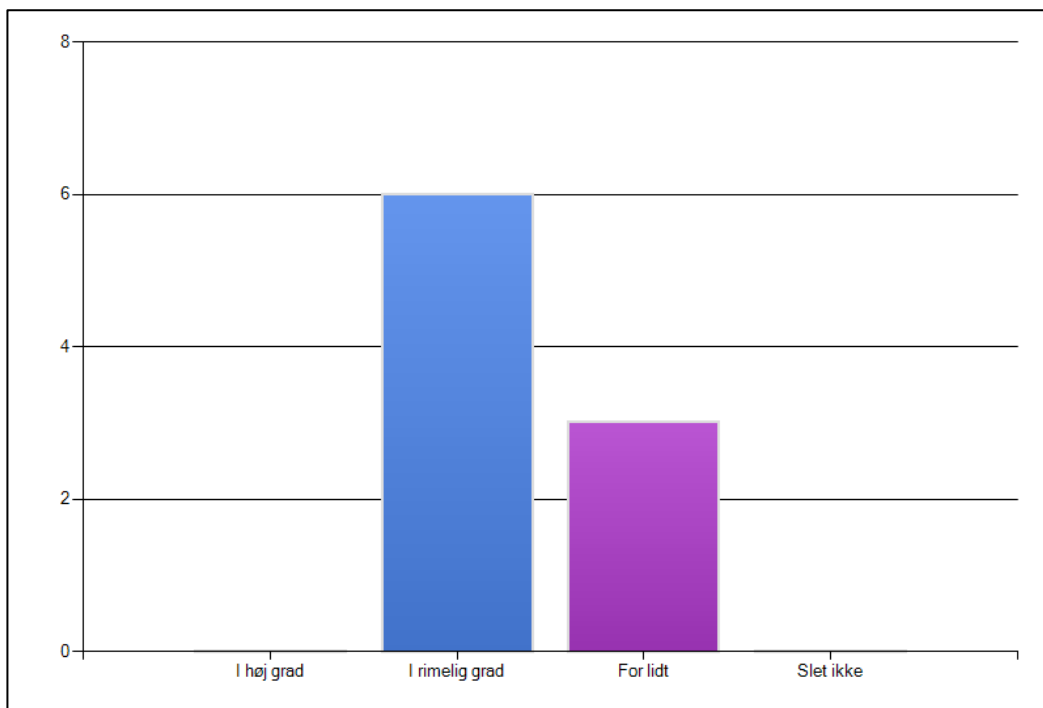
- 1.8. Har bestyrelsen løftet sit ansvar for at sikre, at posterne i den daglige ledelse er kvalificeret besat?



Fritekstsvar:

- Det tog sin tid. Men det nuværende rektorat har endelig fået RUC til at bevæge sig.
- Det er mit indtryk at det går stødt fremad alle steder, og at der stadig er plads til forbedring.
- Synes den øverste ledelse er blevet bedre end den har været

- 1.9. Har bestyrelsen løftet sit ansvar for at placere RUC i politiske og andre relevante kredse i det danske samfund?



Fritekstsvar:

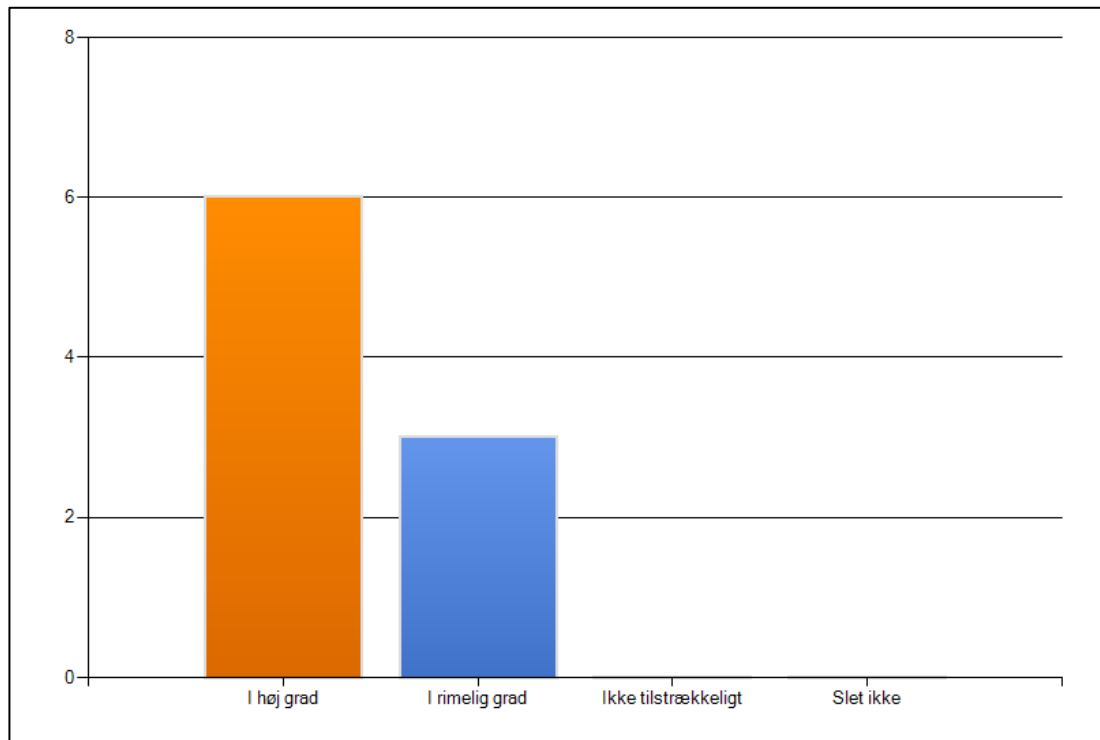
- Her kan man vel altid blive bedre
- Dette er vanskeligt for mig at have en kvalificeret mening om, i og med at jeg ikke følger så meget med i det.
- RUC skal jo placere sig via sine resultater og det går fremad. Et RUC alumne kunne være en styrke her. Mange "gamle" RUC'ér sidder i topstillinger i erhvervslivet.
- Det eneste sted, hvor der er rimelig plads til fremgang
- Bestyrelsen har brugt meget få ressourcer på dette.
- Forsøger selv men det ikke nemt. Det ville hjælpe med en lidt stærkere erhvervsinteresse fra RUC's side.

- 1.10. Hvis du har uddybende kommentarer til de ovenstående 9 spørgsmål i del 1, kan du anføre dem her.

Ingen uddybende kommentarer

Del 2: Bestyrelsens arbejdsform, herunder samspillet med rektoratet

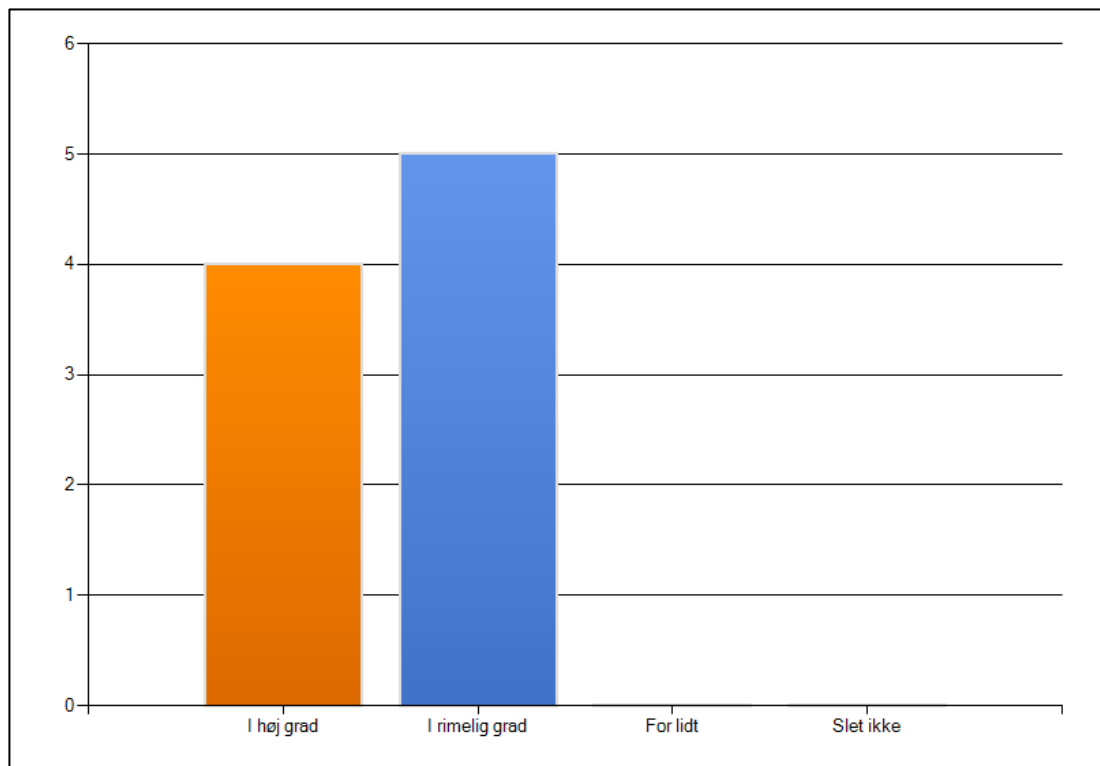
- 2.1. Foreligger der en fornuftig og konsistent årsplan for bestyrelsens møder, så man sikrer, at de relevante sager kommer på dagsordenen hen igennem året – og følges planen?



Fritekstsvar:

- Men der er plads til forbedringer i forhold til indhold

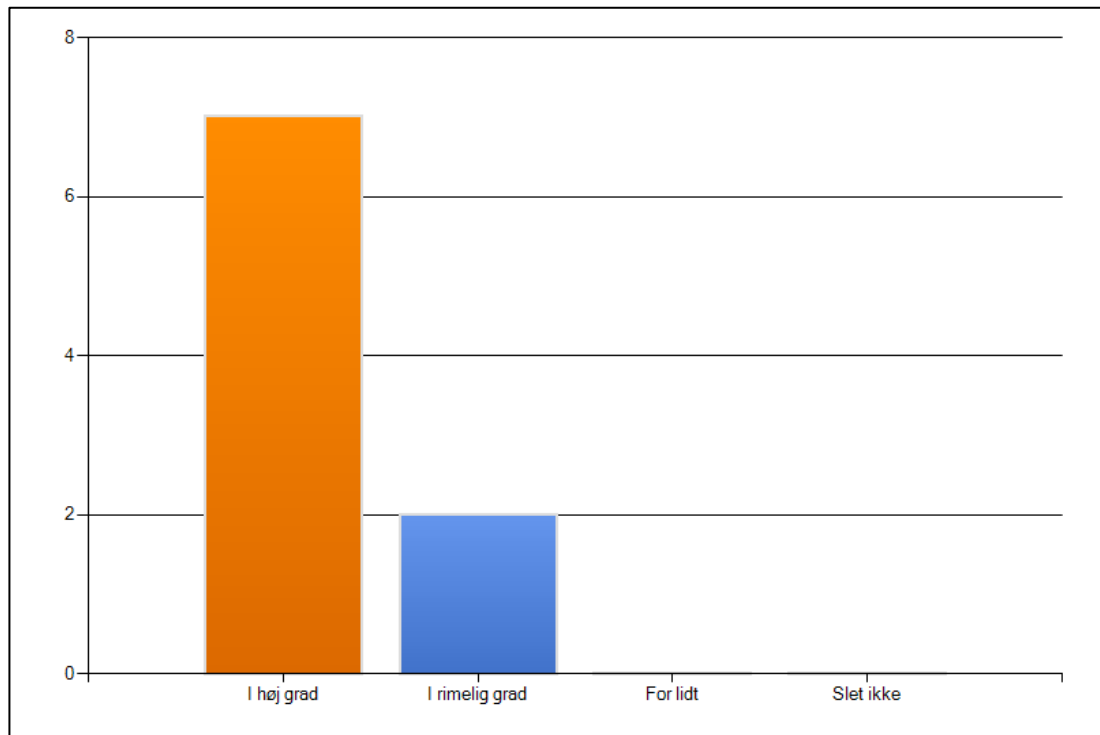
2.2. Er der afsat den fornødne tid til bestyrelsesmøderne til de enkelte punkters behandling?



Fritekstsvar:

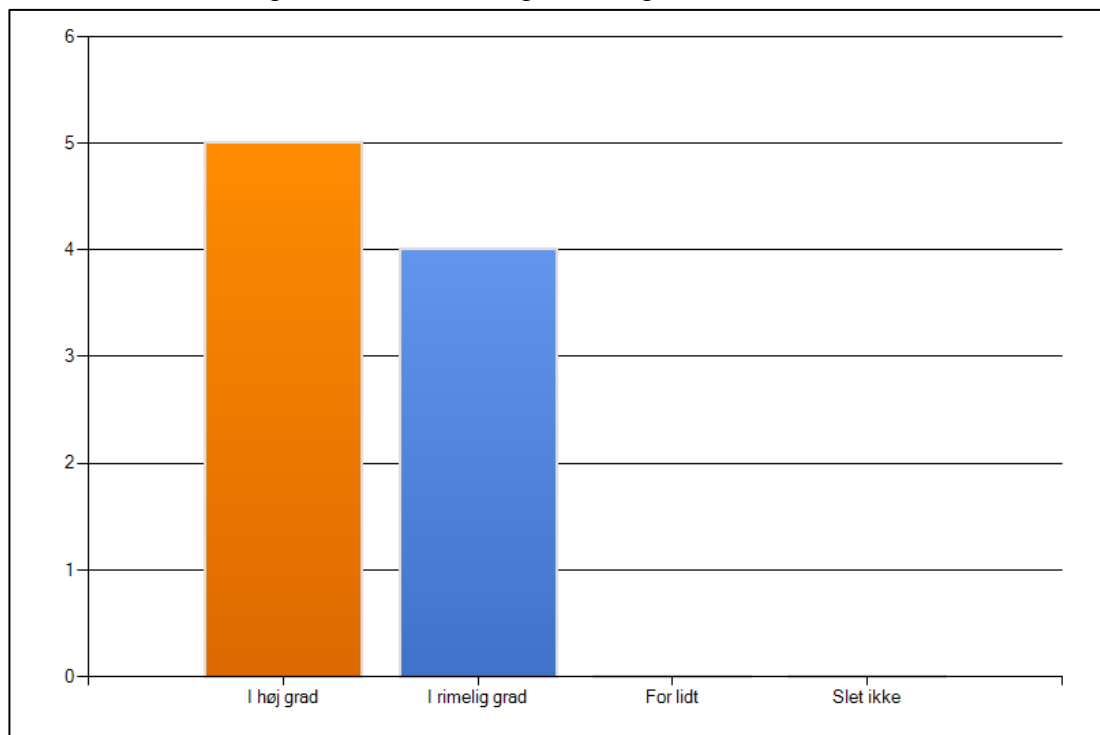
- Indimellem kommer den øverste halvdel af punkterne til at tage lidt for meget tid så de sidste punkter skal hastes lidt mere igennem. Men det er blevet bedre.
- Stort set godt, men fra tid til anden kommer vi i tidsknibe. Det opleves måske særligt, når skal nå andre gøremål med fast tidstermin.
- Måske for meget.

- 2.3. Gives der alle bestyrelsesmedlemmer rimelig mulighed for at komme til orde under møderne?



Fritekstsvar: Ingen

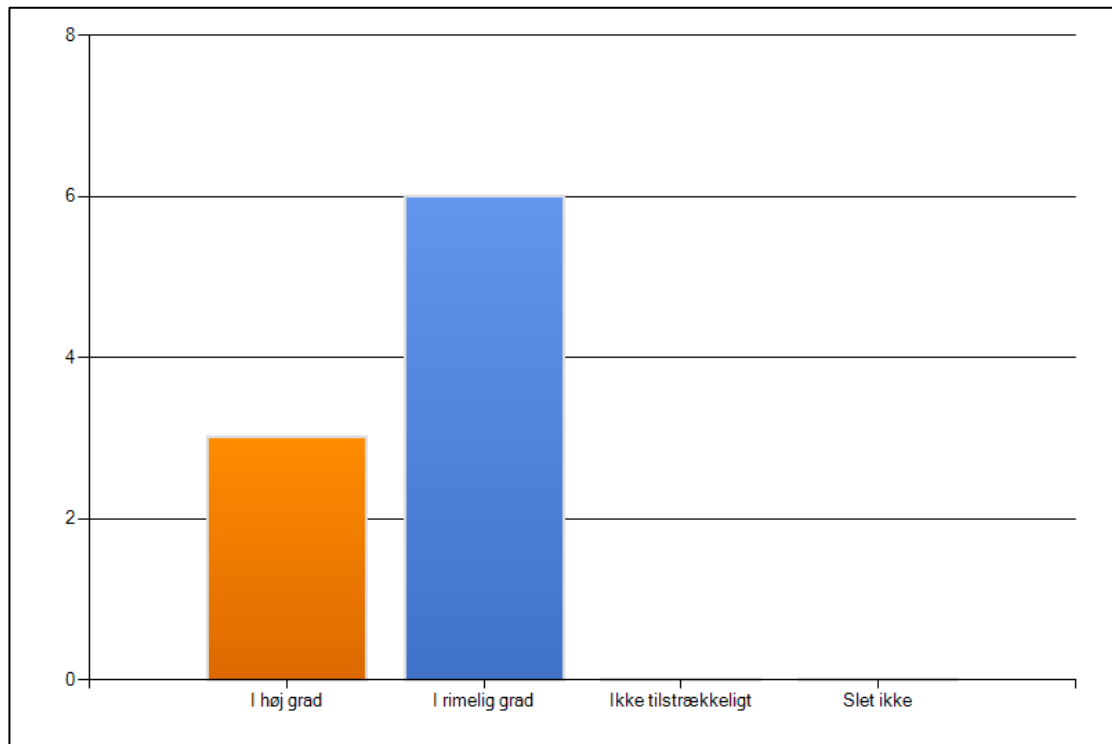
- 2.4. Foretages der ved afslutningen af alle dagsordenspunkter en kvalificeret opsummering, så det er tilstrækkeligt klart, hvad der tages stilling til?



Fritekstsvar:

- Vel ikke ved alle dagsordenspunkter

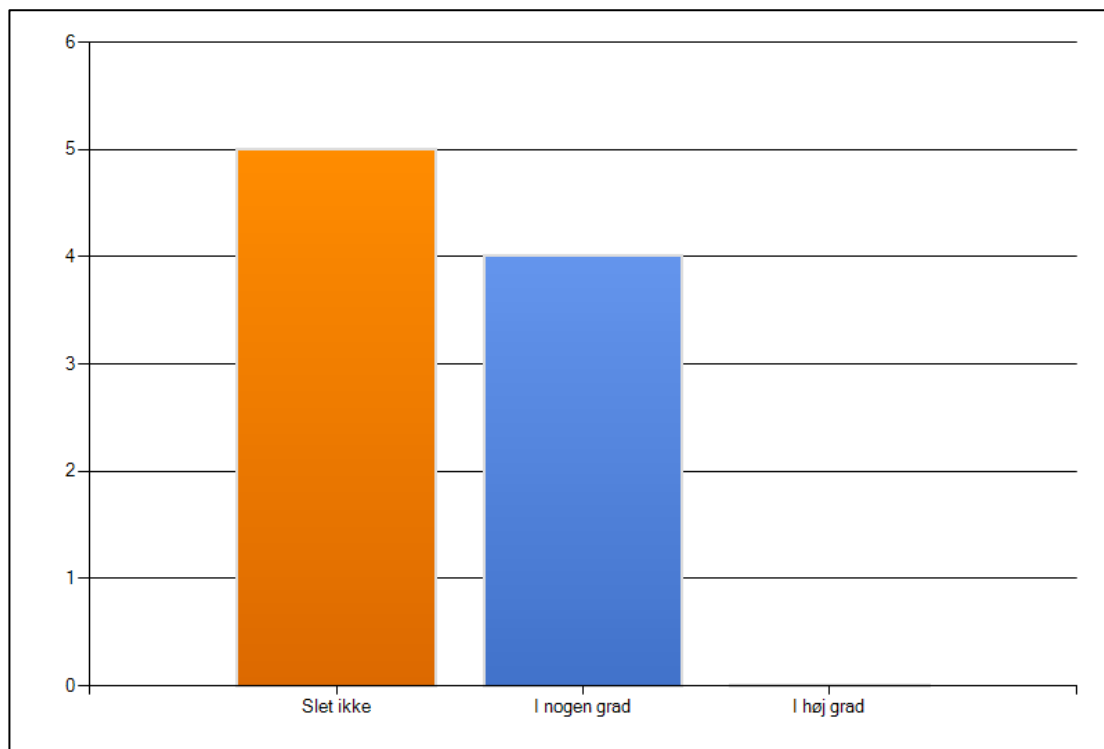
- 2.5. Fungerer bestyrelsen som et velspillende team, der kan give rektoratet det fornødne, sikre grundlag at arbejde på?



Fritekstsvar:

- Afhænger noget af, hvad sagen drejer sig om. Hvis det er kontroversielle spørgsmål, hvor rektoratet står i et dilemma mellem at skabe den nødvendige udvikling/forandring og undgå intern ballade, så er bestyrelsens holdning noget uklar.
- Der er sket forbedringer af samspillet mellem de eksterne medlemmer, og samspillet mellem de eksterne og interne medlemmer er også ganske fint, men der er også nogle skel af strukturel karakter, som uomgængeligt vil begrænse bestyrelsen som team. Det fungerer dog i rimelig grad.
- Der er vel stadig en noget udtalt opfattelse af at enkelte medlemmer varetager en "repræsentativ" rolle for nogen.
- Det er blevet meget bedre.

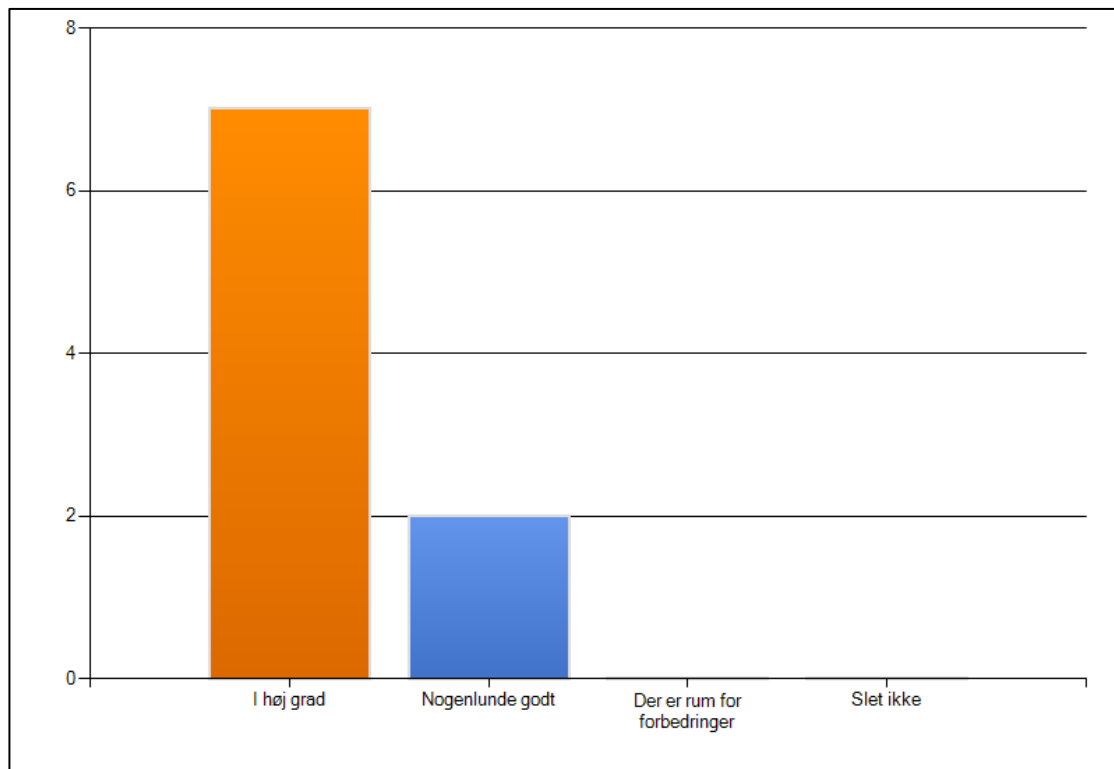
- 2.6. Oplever du, at der i bestyrelsen er et uhensigtsmæssigt skel mellem eksterne- og interne bestyrelsesmedlemmer?



Fritekstsvar:

- Måske ikke men skellet vil vel på en eller anden måde altid være der.
- Betragtet som bestyrelseshelhed er der intet skel, men i visse spørgsmål træder det personlige tilhørsforhold for tydeligt frem.
- Er her i tvivl om hvorvidt jeg skal krydse af i 'Slet ikke' eller 'I nogen grad', idet der er skel mellem eksterne og interne bestyrelsesmedlemmer - og det vil der være uomgængeligt. Ja faktisk er et sådant skel formentligt også nyttigt så forskellige positioner er repræsenteret.
- Mindre nu end tidligere. Men der er nok stadig en tro på at man kan altting bedst selv. Hvilket efter min mening er en misforståelse.
- En god dynamik og samspil. Det handler om at opnå de rigtige resultater.

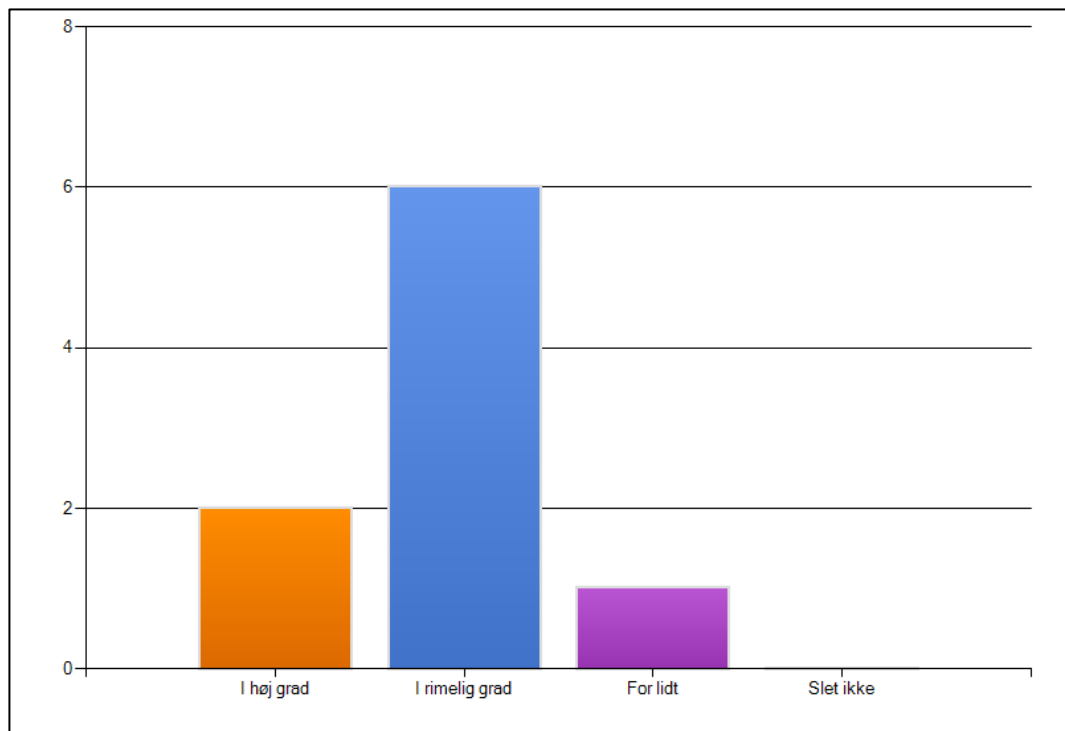
2.7. Synes du, at samarbejdsklimaet internt i bestyrelsen er godt?



Fritekstsvar:

- God ledelse og godt samspil som oftest.

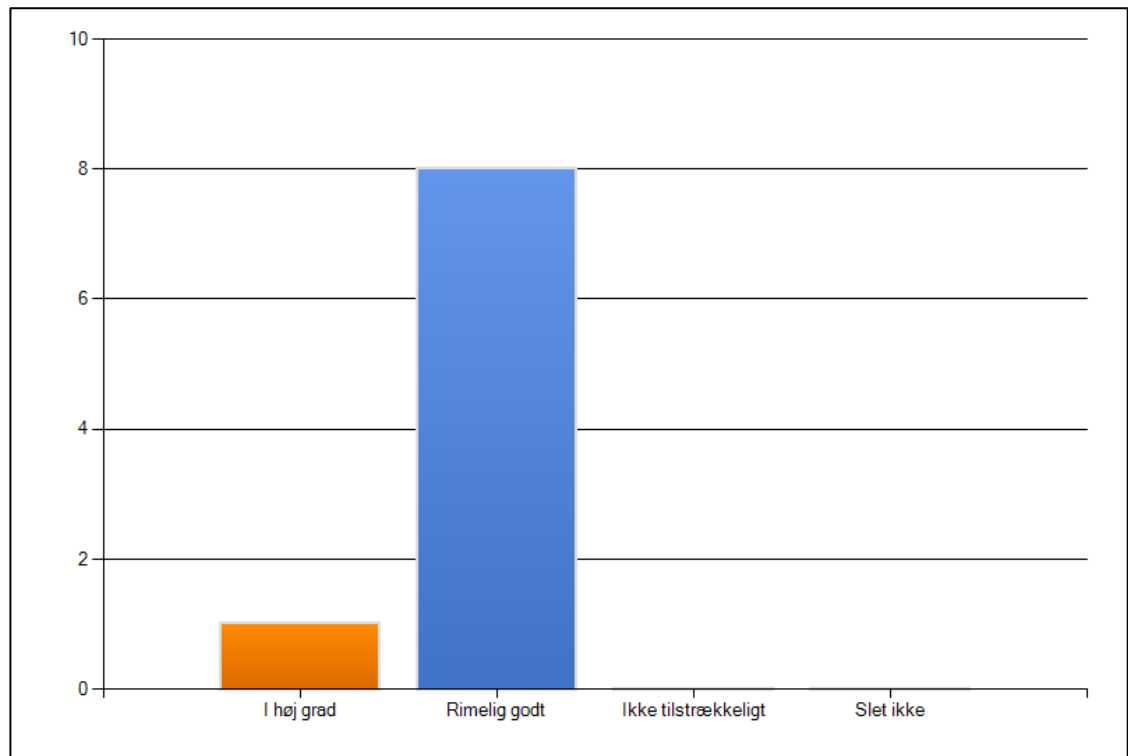
2.8. Oplever du, at din indsats i bestyrelsesarbejdet værdsættes?



Fritekstsvar:

- Som eksternt medlem synes jeg ærlig talt vores indsats værdsættes for lidt af "RUC-folket"
- Så gerne at den øvrige bestyrelse interesserede sig mere for RUC campus. Spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø og de studerendes trivsel kunne fylde mere. Det synes som om at vores nye personalechef er god her.

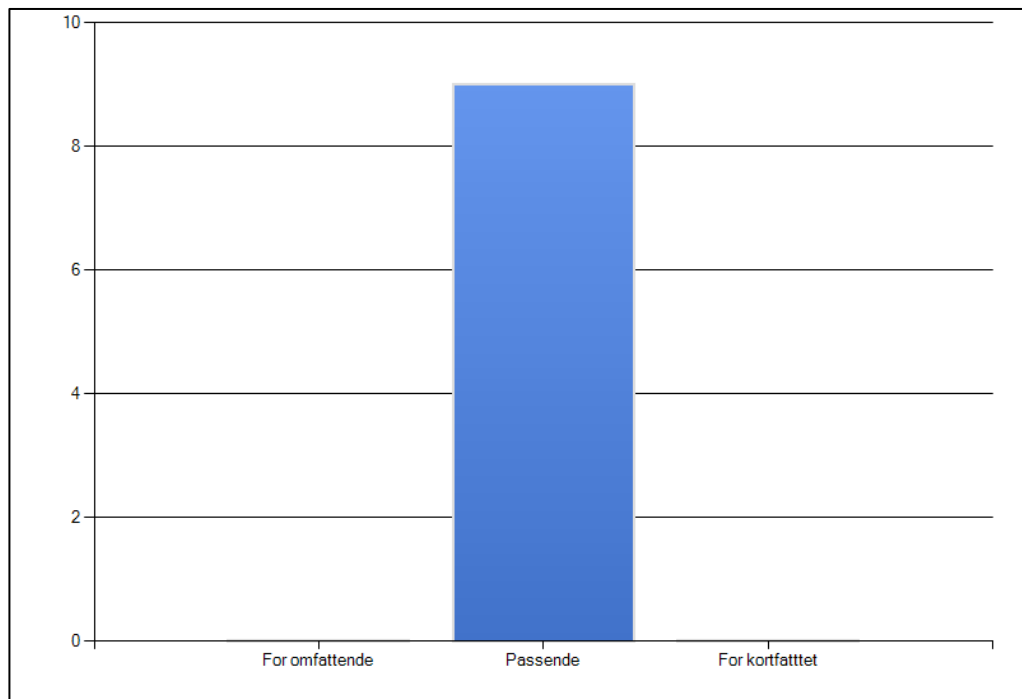
2.9. Er de sager, der på møderne skal tages stilling til, tilstrækkelig godt belyst i det skriftlige bestyrelsesmateriale?



Fritekst:

- Indimellem kunne der være mulighed for forbedring. Jeg tænker dog nogle gange om hvis jeg var ekstern var jeg så nok oplyst.
- Stort set vældig godt, men enkelte få sager kunne vært bedre-
- Der kan være eksempler på, at det interne sprog ikke i tilstrækkelig grad er "oversat" til verdslig læsning.
- Småfagsproblematikken m.v. kunne belyses bedre og i tide.
- Ja, de er godt belyst, og kvaliteten af de materialer bestyrelsen får er generelt blevet stærkt forbedret i den periode jeg har været med i bestyrelsen.

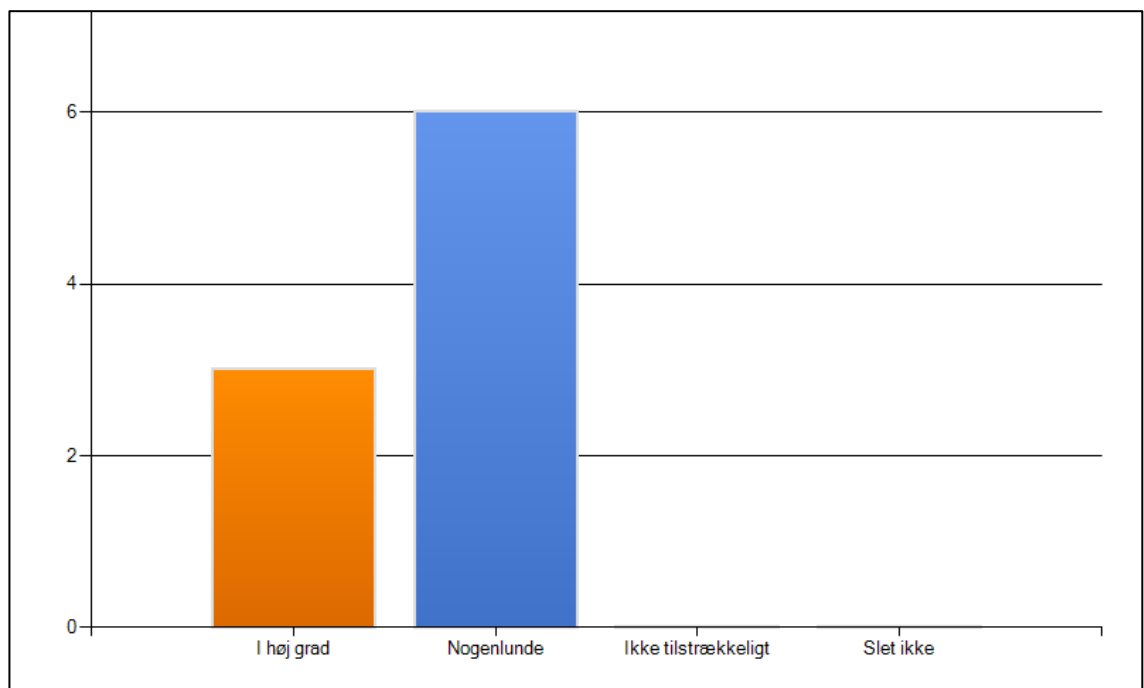
2.10. Er materialet til de enkelte dagsordenspunkter:



Fritekstsvar:

Ingen

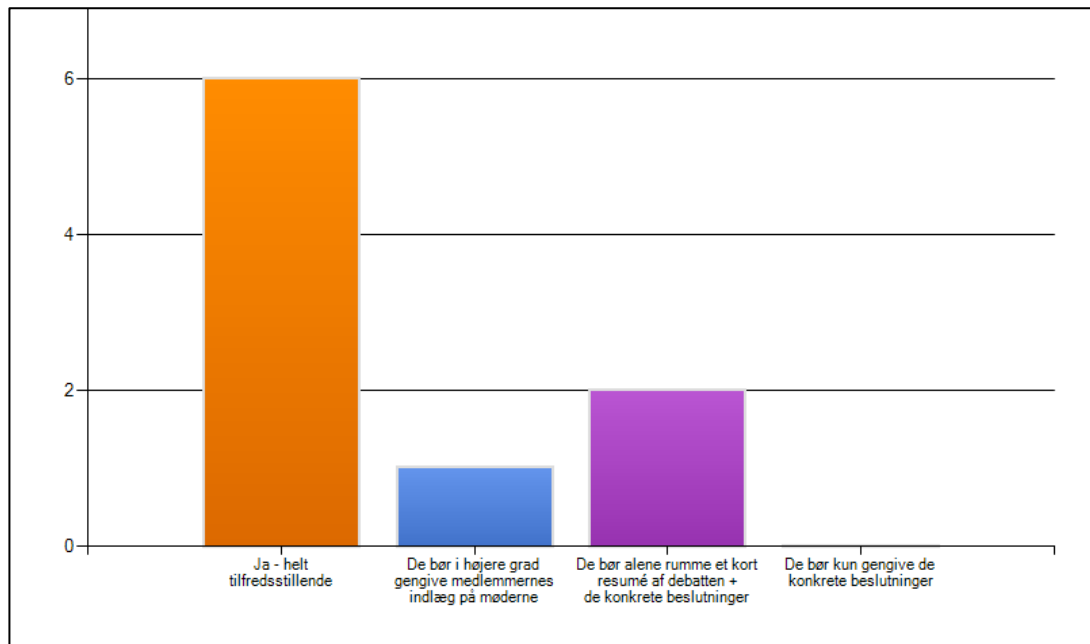
2.11. Er rektoratets indstillinger til de enkelte dagsordenspunkter tilstrækkelig klar?



Fritekstsvar:

- Konsekvenser af økonomiske beslutninger kan en gang imellem med fordel klargøres
- Se ovenfor under 9

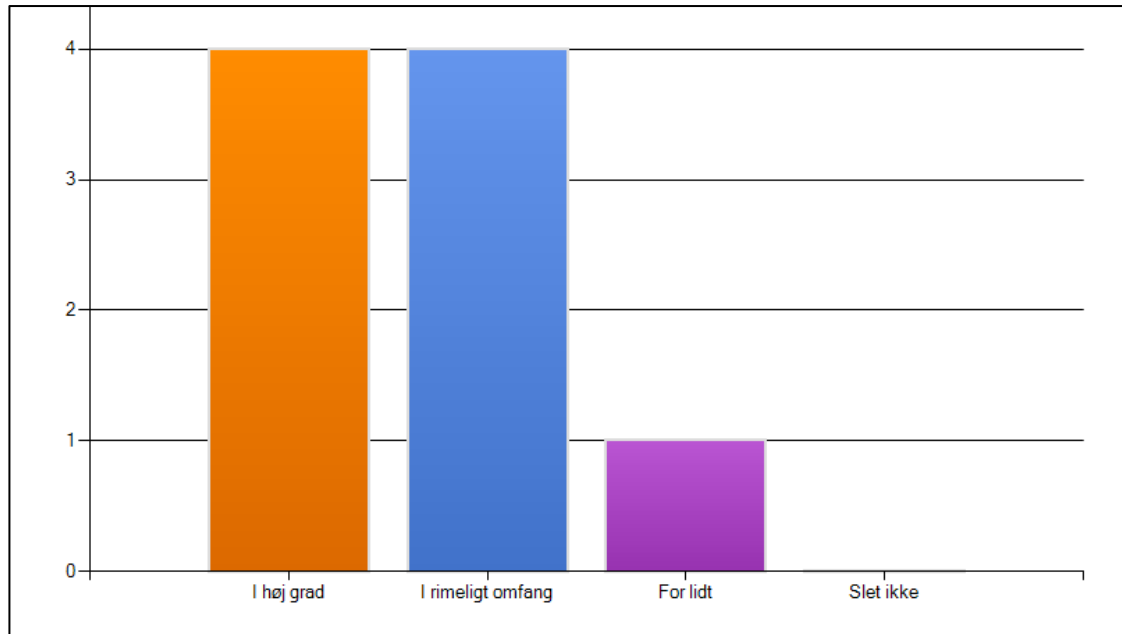
2.12. Er den nuværende udformning af referaterne fra de åbne møder tilfredsstillende?



Fritekstsvar:

- Omend der ikke er noget klart system i forhold til, hvornår et bestyrelsesmedlems særstandpunkt refereres eller ikke
- Her vaklede jeg lidt mellem det jeg har svaret og ja-helt tilfredsstillende. For vi har vel egentlig aftalt denne form vi får nu men kan altid godt lide detaljerede referater.

- 2.13. Oplever du som bestyrelsesmedlem, at du imellem møderne i tilstrækkelig grad bliver holdt løbende orienteret om de sager og forhold, som det er vigtigt, at bestyrelsen følger med i?



Fritekstsvar:

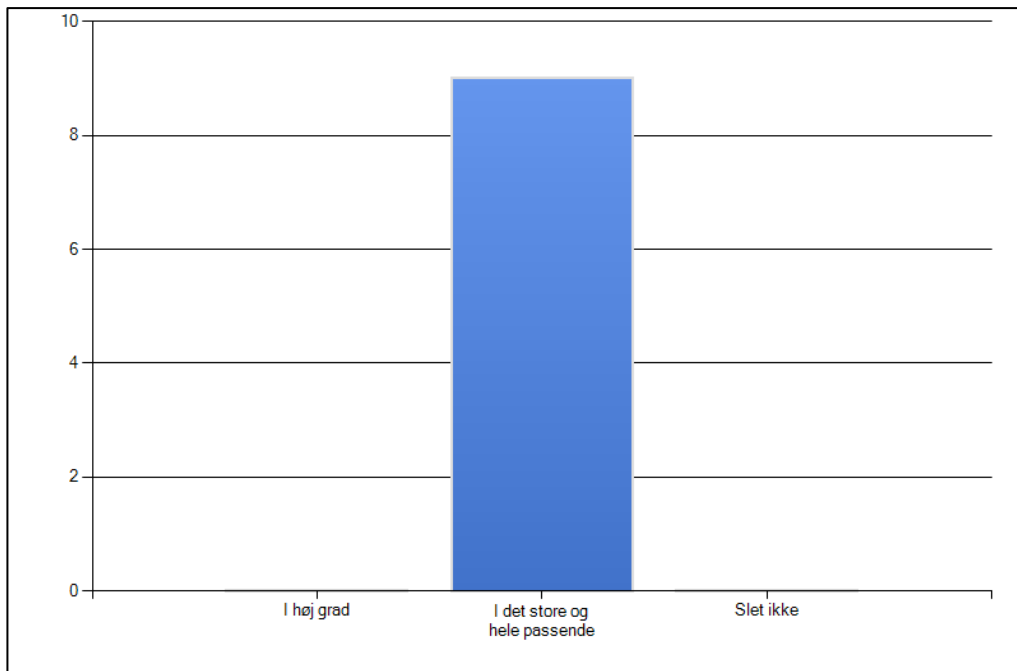
- Plads til forbedringer. Dog skal formanden have ros.

- 2.14. Hvis du har uddybende kommentarer til de ovenstående 13 spørgsmål i del 2, kan du anføre dem her.

Ingen uddybende kommentarer

Del 3: Bestyrelsens sammensætning og de enkelte medlemmers, specielt formandens indsats.

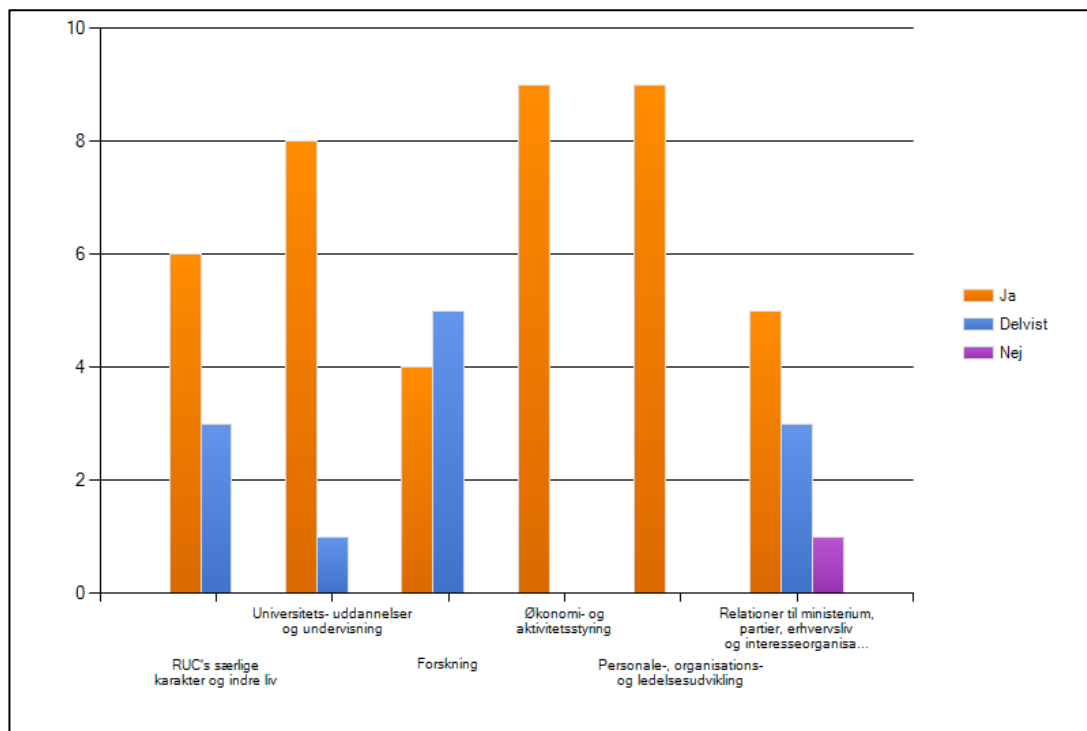
- 3.1. Har bestyrelsen i lyset af RUC's nuværende situation (muligheder og udfordringer) den rigtige sammensætning?



Fritekstsvar:

- Rimelig spredning blandt de eksterne.
- Blandt de interne er VIP-siden svagt repræsenteret - en person skal dække videnskaben i sin helhed. Det vil være relevant fremover, at der er flere i bestyrelsen med en RUC-baggrund, og at aftagere af RUC-kandidater og RUC-forskning er stærkere repræsenteret.
- Kunne overveje at få personer ind der er knyttet til nogle af "fremtidens store udfordringer", på områder hvor RUC kan spille mere aktivt ind.
- Spørgsmålet er nok mere om vi kender hinandens kompetencer og bruger dem fuldt ud.

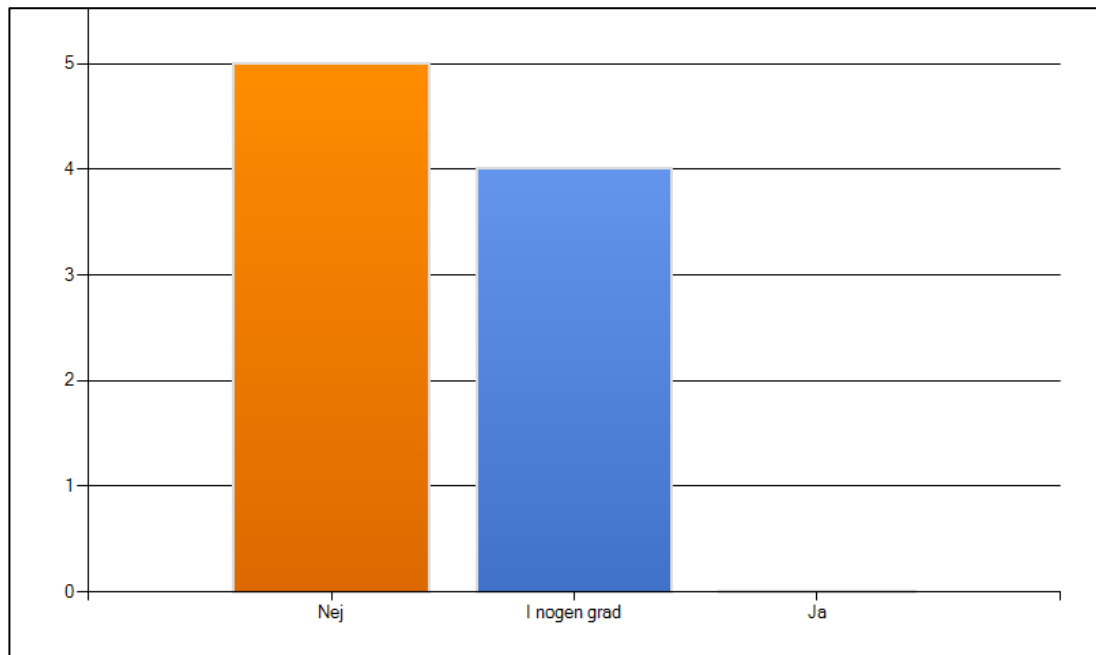
- 3.2. Synes du, at bestyrelsen i den nuværende sammensætning har den fornødne indsigt i følgende område? (kun ét kryds på emne).



Fritekstsvar:

- Der er for lidt begejstring og respekt for det gode RUC gør - og også for lidt kendskab dertil. Ved at sætte fokus på det der er godt vil bestyrelsen fremme dette internt, og bestyrelsen vil være bedre til at forsvare RUC udadtil.
- Der er i øjeblikket overvægt på 1. pind. Og det er en skam set i lyset af at de øvrige er der hvor udviklingen præges i resten af samfundet.
- Vi har en del at indhente i forhold til det private erhvervsliv. Her kan også et RUC alumnekorps være vigtige ambassadører.

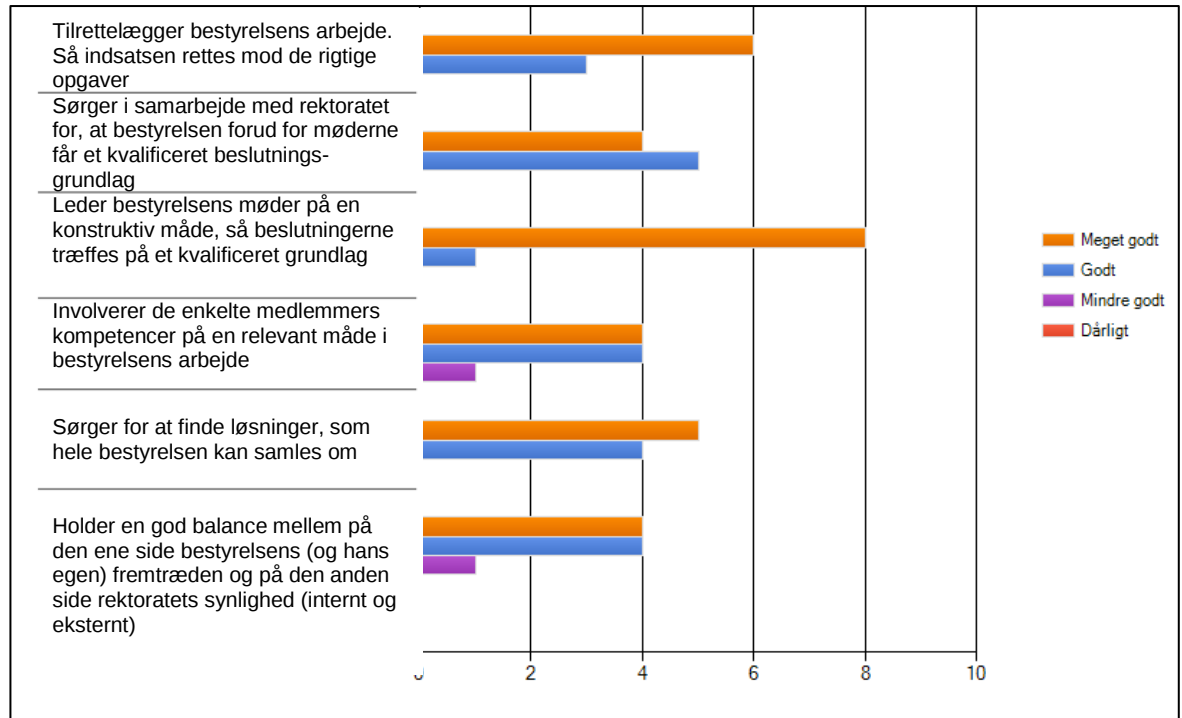
- 3.3. Oplever du, at du har bestyrelsesrelevante kompetencer, der ikke trækkes i tilstrækkeligt omfang?



Fritekstsvar:

- Man kan jo selv byde ind i højere grad
- Mit grundsyn er, at bestyrelsen arbejder i sine møder, og at det er rektoratets opgave at sørge for forretningen der imellem.
- Det private erhvervsliv. RUC campus. Det gælder måske også Anette. F.eks. vedrørende kantine og cafe. Man kunne godt forestille sig, at RUC's bestyrelsesmedlemmer på forskellig vis var med indenfor forskellige områder. F.eks. trækkes der nok på Franks kompetencer i forhold til Roskilde? Hvis er det uden at bestyrelsen som sådan er vidende herom.

3.4. Hvordan synes du, at bestyrelsesformanden varetager følgende opgaver? (Kun ét kryds pr. emne).

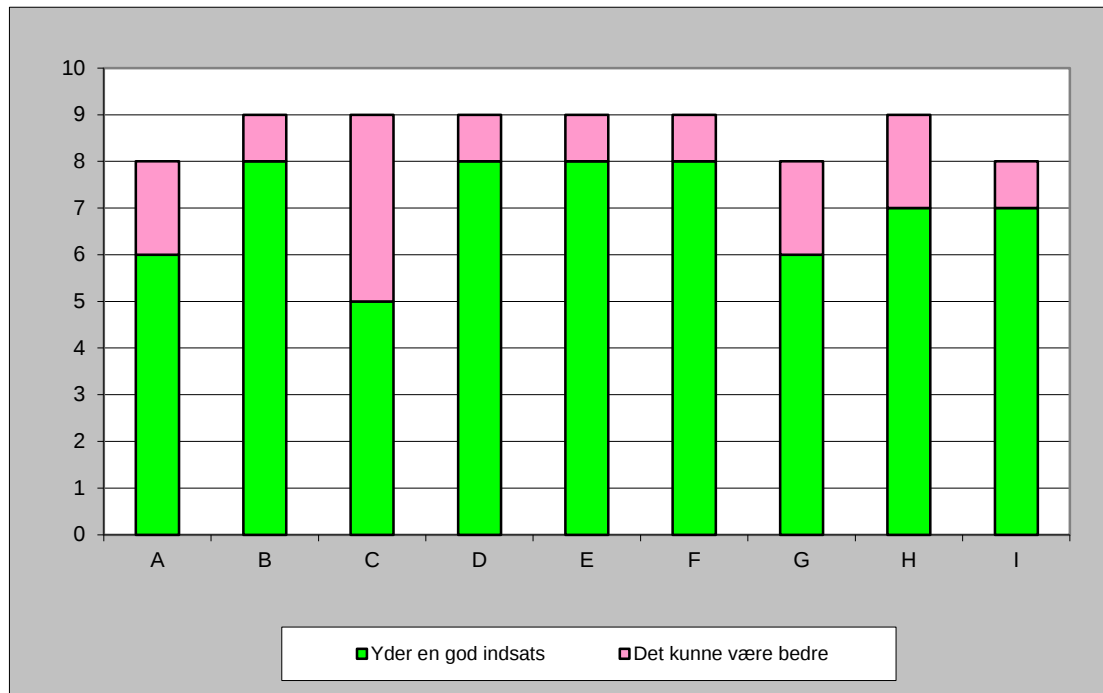


Fritekstsvar:

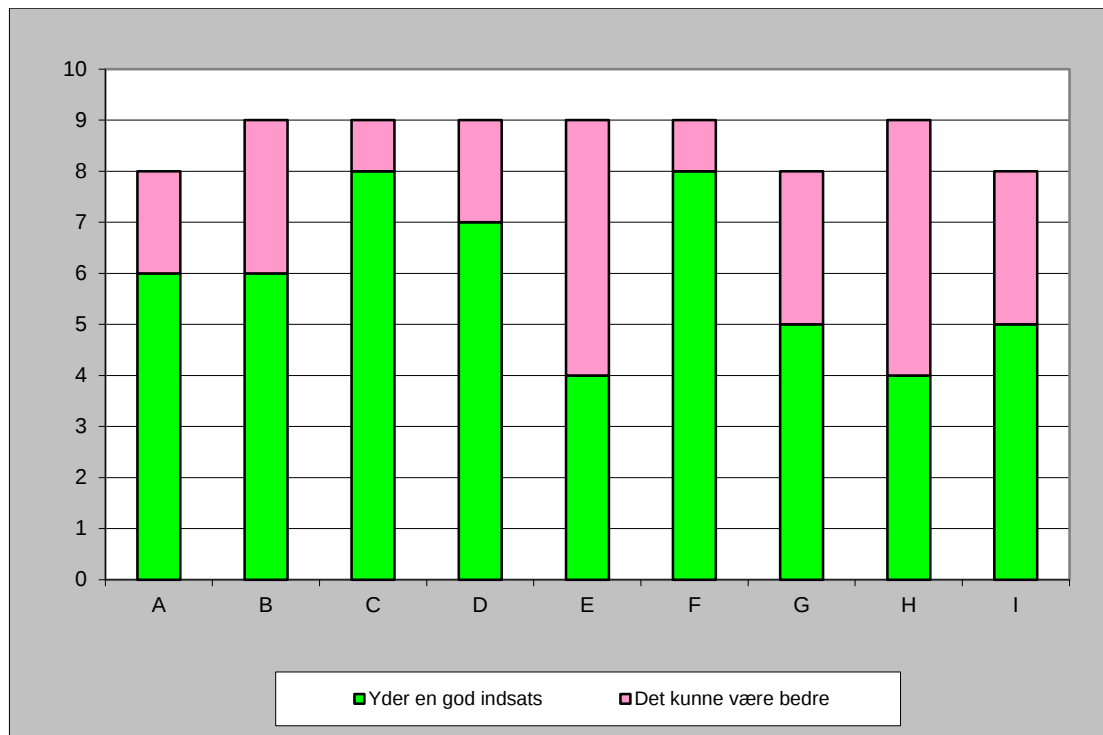
- Vores formand gør det godt, men der kan gives plads til at rektoratet og øvrige bestyrelsesmedlemmer fylder mere.

- 3.5. Hvordan bidrager de enkelte medlemmer til et godt bestyrelsesarbejde? (Marker for hver person og udsagn med: 1. "Yder en god indsats" eller 2. "Det kunne være bedre")

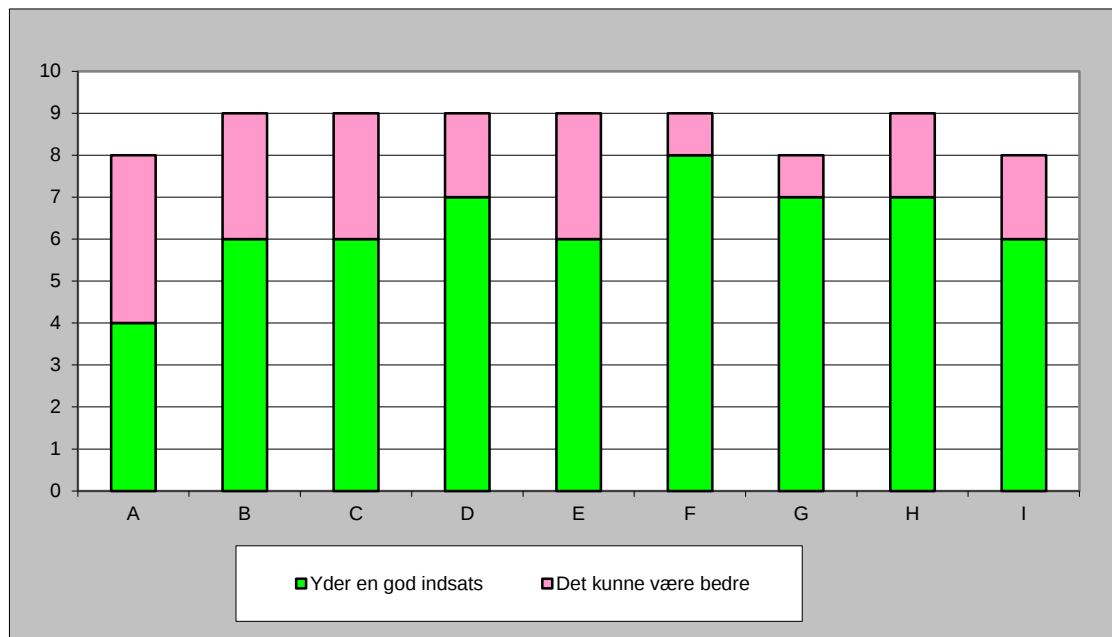
3.5.A: Er godt forberedt til møderne



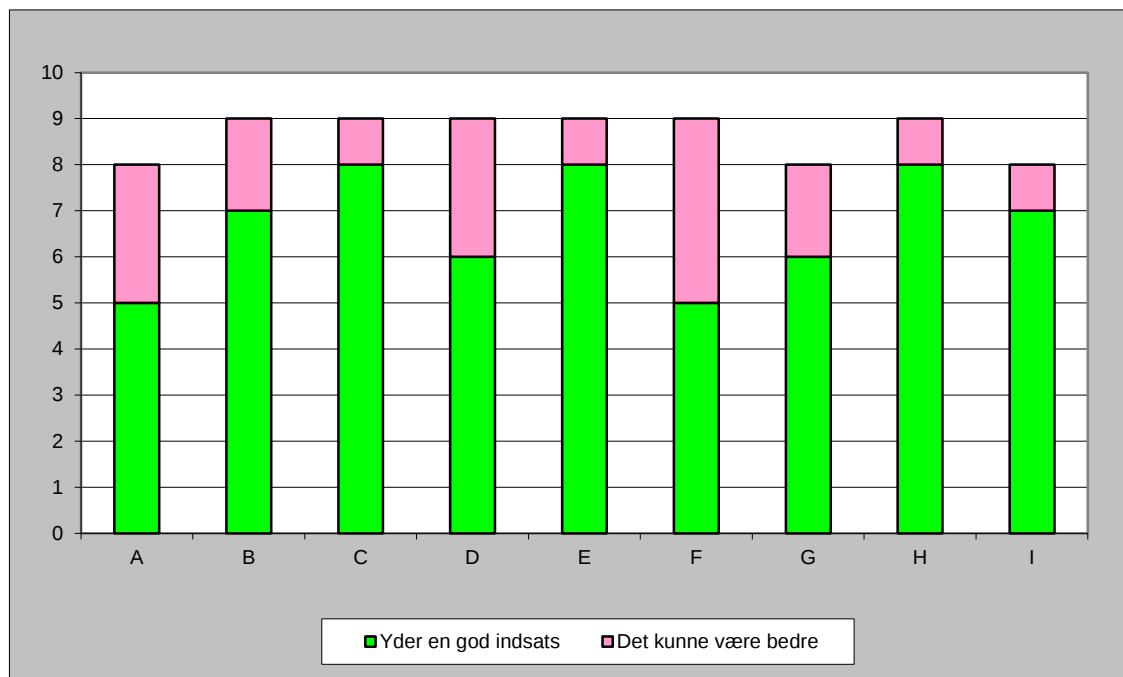
3.5.B: Bidrager med væsentlig viden og erfaring til bestyrelsens arbejde



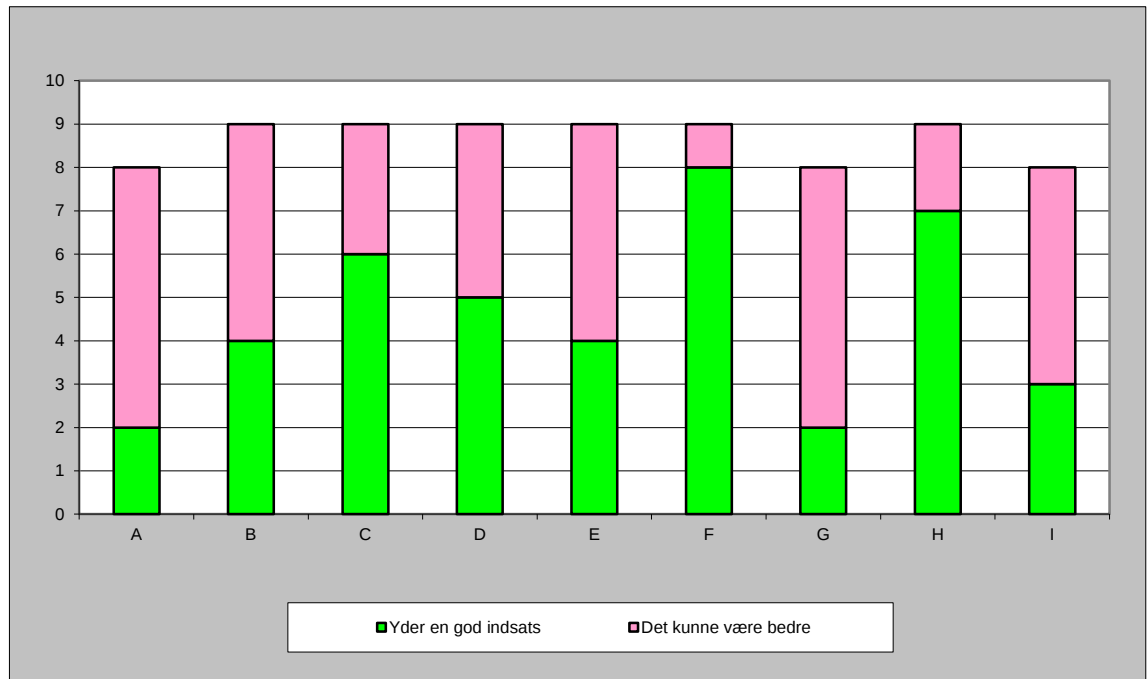
3.5.C: Deltager aktivt og relevant i bestyrelsens drøftelser



3.5.D: Er en god teamspiller og god til at lytte og bidrage til fælles løsninger



3.5.E: Udfordrer på en konstruktiv måde resten af bestyrelsen og bidrager med nye ideer og forslag.



3.6. Hvis du har uddybende kommentarer til de ovenstående 5 spørgsmål i del 3, kan De anføres her.

Ingen uddybende kommentarer

Del 4: Yderligere bemærkninger til undersøgelsen.

Der er ikke afgivet yderligere bemærkninger.

Pkt. 13 Orientering fra rektoratet

1. Budgetprognose 2.

Vedlagt som bilag 1 til punkt 13.

2. NSM's redegørelse for status på udviklingsplanen.

FIT har ingen bemærkninger til redegørelsen. På den baggrund vedlægger rektoratet den til orientering.

Vedlagt som bilag 2 til punkt 13.

3. Professor- og lektorplaner.

Vedlagt som bilag 3 og 4 til punkt 13 (Rektor supplerer mundtligt).

4. Regeringens udvalg for kvalitet og relevans i de videregående uddannelser.

Kommissorium vedlagt som bilag 5 til punkt 13.

5. Studietidsmodel og gennemførelsesreform.

RUC er blevet forpligtet til at nedbringe den gennemsnitlige studietid på kandidatuddannelserne med 7,1 mdr. senest i 2020. Studietiden skal forbedres over årene 2015-2020 med 1,2 mdr./år – i 2018 dog "kun" 1,1 mdr. Hvis studietiden ikke forbedres som beskrevet, vil universitetets bevilling blive beskåret. Beskæringen beregnes med udgangspunkt i et beløb svarende til 75% af midlerne i puljen til færdiggørelsesbonus sat i forhold til RUC's andel af den samlede studenterbestand og omfanget af ikke-målopfyldelsen. Forpligtelsen betegnes "Studietidsmodellen". For hele sektoren udgør det samlede beløb 935 mill. kr. Kravene til universiteternes reduktioner af studietiden fremgår af følgende tabel:

Indfasning af studietidsreduktionsmål 2015-2020 (måneder)							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	I alt
KU	1,3	1,2	1,3	1,3	1,2	1,3	7,6
AU	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7	0,8	4,6
SDU	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	3,1
RUC	1,2	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2	7,1
AAU	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CBS	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	4,2
DTU	0,6	0,5	0,6	0,2	0,3	0,2	2,4
ITU	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	3,1

Studietidsmodellen skal ses i sammenhæng med SU- og gennemførelsesreformen, der primært har til hensigt at reducere de studerendes studietid. Disse reformer skulle således principielt kunne understøtte universitetets arbejde med at reducere de gennemsnitlige studietider.

Styrelsen for Videregående Uddannelser har udsendt udkast til bekendtgørelser i høring. Høringsperioden er udløbet og bekendtgørelserne forventes udstedt medio december. Udkastene har givet RUC og de øvrige universiteter anledning til en række kommentarer. Det forventes desværre ikke, at ministeriet vil foretage væsentlige ændringer.

Særligt tre forhold må fremhæves:

- *Tvangstilmelding af studerende til det næste semesters eller års studieaktiviteter.* De studerende kan ikke framelde prøverne. Studerende, der dumper, tvangstilmeldes til reeksamen i samme eksamenstermin. Heller ikke denne kan afmeldes. Dette tiltag – suppleret med en ændring i SU-reglerne – vil have væsentlige negative konsekvenser for studerende med erhvervsarbejde, i det de i et vist omfang må forventes at blive presset ud af studierne. Dette kan medføre et øget frafald og dermed modarbejde opfyldelsen af forpligtelsen til at formindske frafaldet.
- *Pligtmerittering.* Der indføres regler om pligtmerittering – dels i forbindelse med optag, hvor ansøger har gennemført andre uddannelsesdele forud for optaget, og dels i forbindelse med uddannelsesdele bestået ved andre universiteter under en uddannelse på RUC.
- *Forslagene må forventes at medføre væsentligt øgede administrative omkostninger* - til f.eks. behandling af dispensationssager, orlovsansøgninger og ind/udmeldelser. Manglende kompenserende vil kunne tvinge universiteterne til at overføre midler fra undervisning til administration. Det forventes ikke, at der kan findes kompenserende administrative besparelser i et omfang, der kan dække meromkostningerne.

UI har igangsat et arbejde med at afklare, hvordan de forventede bestemmelser bedst kan implementeres på RUC. Navnlig reglerne om tvangstilmelding og om pligtmerittering er helt centrale og kræver særlig opmærksomhed. I forhold til disse er der igangsat et arbejde med henblik på at muliggøre en styring af studiefremdriften gennem universiteternes studieadministrative system STADS.

Det er UI's foreløbige vurdering, at implementeringen af gennemførelsesreformen vil medføre betydelige stramninger af styringen af de studerendes studieforløb. UI forventer at kunne finde en løsningsmodel, hvor de studerende forud for de enkelte studieår skal registrere, hvilke 60 ECTS, de vil gennemføre i det følgende år. En manglende registrering vil efter forudgående varslar – som det pt. gælder for manglende årskortsfornyelse – kunne/skulle medføre en udmeldelse. Modellen kan formentlig kombineres med en ophævelse af regler og procedurer vedrørende årskortsfornyelse.

UI finder det ikke givet, at de kommende regler reelt vil bidrage selvstændigt til at nedbringe den gennemsnitlige studietid, og det er vigtigt, at universitetet fortsat selv har fokus på denne opgave.

I den forbindelse bemærkes, at universitetets beslutninger i december 2012 omkring reduktion af specialeskrivningsperioden og specialebedømmelsesperioden var det første skridt i den igangsatte proces med at nedbringe studietiden. Disse beslutninger understøttes yderligere af f.eks. det igangværende arbejde med standardisering og udbredelse af specialeaftaler og specialevejledningsaftaler.

Der vil endvidere være behov for, at universitetet underkaster gældende meritpraksis et eftersyn og en opstramning, samt etablerer en ny praksis for at bringe den på niveau med de krav, der følger af reformen.

Universitetet vil i de kommende måneder være under et betydeligt pres for at gennemføre bestemmelserne til tiden.

6. Tilsynsmødet den 18. november.

Mundtlig orientering ved Rektor.

7. Justeret årsplan.

Vedlagt som bilag 6 til punkt 13.

Prognose 2 2013

1. PROGNOSERESULTAT

Prognose 2 er udarbejdet på baggrund af årets første 8 måneder, og er baseret på detaljerede indmeldinger fra alle enheder på RUC. I lighed med tidligere er der afholdt bilaterale møder mellem institutter og rektoratet, hvor prognoseindmeldingerne er blevet drøftet.

Af tabel 1 fremgår hver budgetenheds prognoseindmelding. Bemærk, at afvigelser med minus foran betyder et merforbrug.

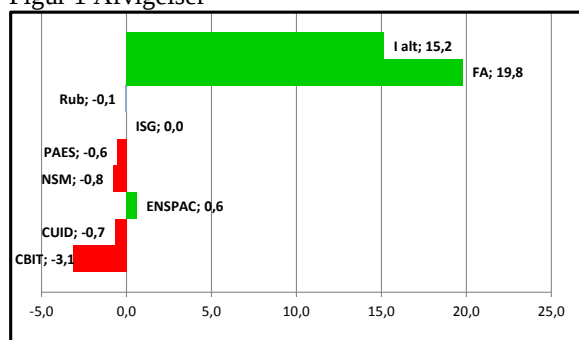
Tabel 1 Resultat

Resultat fordelt på disponerende enheder - årets priser (mio. kr.)					
	R2012	B2013	P1 2013	P2 2013	AfMgelse
CBIT	-25,8	-25,6	-22,5	-22,5	↓ -3,1
CUID	-11,5	-11,7	-10,9	-11,0	↓ -0,7
ENSPAC	-6,2	-9,7	-8,2	-10,4	↑ 0,6
NSM	19,5	16,9	17,4	17,7	↓ -0,8
PAES	-9,4	-7,2	-7,6	-6,6	↓ -0,6
ISG	-10,4	-10,4	-10,5	-10,4	↔ 0,0
Rub	27,7	28,3	28,3	28,4	↔ -0,1
FA	3,9	47,1	43,9	27,3	↑ 19,8
I alt	-12,2	27,7	29,7	12,6	↑ 15,2

På baggrund af enhedernes input forventer universitetet et underskud på 12,6 mio. kr. for 2013. I 2013 er der budgetteret med et underskud på 27,75 mio. kr., mens prognose 1 resultat viste et underskud på 29,7 mio. kr.

Prognoseresultatet er dermed forbedret med 15,2 mio. kr. ift. budgettet.

Figur 1 Afvigelser



Det fremgår, at ikke alle enheder forventer at overholde budgettet. De institutter, som ikke forventer at overholde budgettet, forsøger at implementere de nødvendige initiativer med det formål at overholde budgettet.

CBIT skiller sig ud ved at prognosticere et merforbrug på 3,1 mio. kr. i forhold til budgettet. Fællesadministrationen forventer omvendt et mindreforbrug på 19,8 mio. kr. i forhold til budgettet. Se forklaring over afvigelser i FA under tabel 2 på side 2.

Tabel 2 uddyber i skematisk form udvalgte større afvigelser mellem prognose 2 og budgettet.

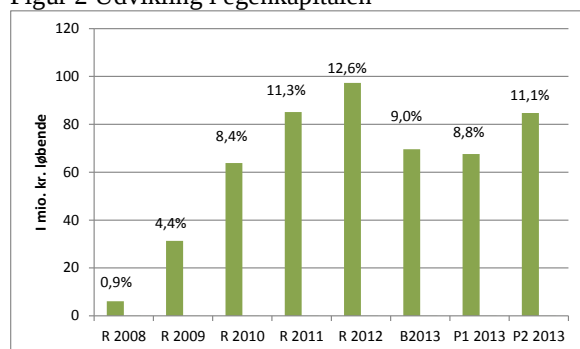
Tabel 2 Afvigelse

Mio. kr.	Påvirker positivt		Påvirker negativt	
Indtægter	Stigende indtægter på udvekslingsstud., bonusordning samt indtægter i øvrigt	1,3	Lavere STÅ-produktion (Heltidsuddannelse)*	-6,5
			Lavere omsætning Ekstern virksomhed	-4,0
			Lavere indtægtsniveau for deltidsuddannelse	-0,7
			Fast statstilskud til øvrige formål	-0,5
Omkostninger	Mindreforbrug VIP løn	19,3	Finansielle poster	-2,3
	Mindreforbrug andet løn	0,3	Merforbrug Ph.d. løn	-5,6
	Mindreforbrug Øvrig drift	14,0		
	Positiv påvirkning i alt	34,9	Negativ påvirkning i alt	-19,6
Samlet afvigelse				15,2

Note: Se forklaring vedr. STÅ under punkt 2 på side 2.

Det er især mindreforbruget på øvrig drift og løn, som afviger markant ved prognose 2. Mindreforbruget vedrører hovedsageligt FA og skyldes primært ændring af hensættelsers niveau, lavere forventning til udmøntning af strategimidler og ændret investeringsprofil ift. budgettet.

Figur 2 Udvikling i egenkapitalen



RUC har en økonomisk målsætning om, at egenkapitalen udgør 5 % af universitetets omsætning. Ved det korigerede budget for 2013 udgjorde egenkapitalen 9,0 % af omsætningen. Resultatet for prognose 2 viser en forventet egenkapital på 11,1 % af omsætningen, som ses i figur 2, hvilket afviger med 2,1 % fra det budgetterede.

2. STÅ INDTÆGTER

Universitetet forventede ved Prognose 2 STÅ indtægt på i alt 300,9 mio. kr. ift. det budgetterede 307,4 mio. kr. Prognose 2 var baseret dels på institutters forventning til STÅ produktionen og dels på gennemsnitstakster beregnet ved budgetvedtagelsen. Taksterne for bacheloruddannelser var på dette tidspunkt lavere end de på nuværende tidspunkt realiserede takster.

I oktober 2013 blev det endelige STÅ resultat for 2013 opgjort. Det endelige STÅ resultat for 2013 beløber sig til 304,2 mio.kr. og skyldes hovedsagligt - som forventet ved Prognose 2 - højere realiserede takster på bacheloruddannelser i forhold til de anvendte gennemsnitstakster. Ift. Prognose 2 resultat betyder dette en indtægtsforbedring på 3,3 mio.kr., hvilket påvirker det samlede Prognose 2 resultat i positiv retning. Det forventede resultat ved Prognose 2 var et underskud på 12,6 mio.kr., som nu bør nedjusteres til 9,3 mio.kr.

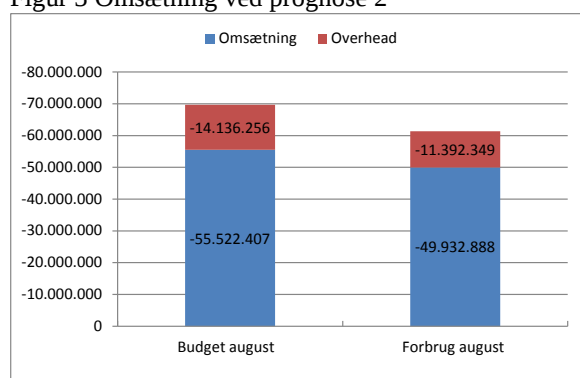
Tabel 3 Samlede STÅ indtægter

Årets priser (mio. kr.)	B 2012	R2012	B 2013	P1 2013	P2 2013	R2013	R13 - B13
STÅ indtægt*	287,2	286,5	305,4	301,3	300,2	302,8	-2,6
Budgetteret efterreguleringer	2,0	-	2,0	2,0	0,6	1,4	-0,6
I alt	289,2	286,5	307,4	303,3	300,9	304,2	-3,2

Note: P1 og P2 er beregnet på baggrund af samme takster, som blev anvendt ifm. budgetvedtagelsen. Dvs. evt. løbende ændring af takster er der ikke taget højde for i prognoseresultatet.

3. EKSTERN VIRKSOMHED OG OVERHEAD (OH)

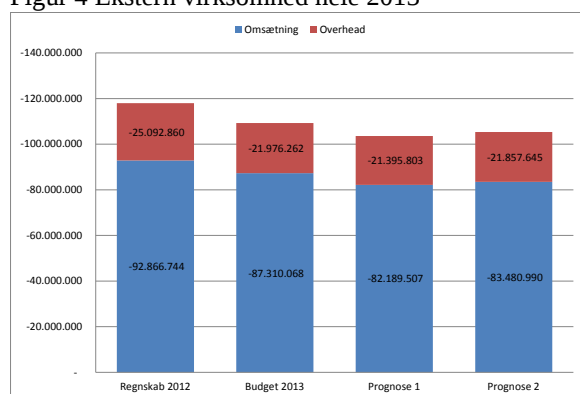
Figur 3 Omsætning ved prognose 2



RUC's realiserede omsætning og overhead for periode januar til august ligger 8,3 mio. kr. under niveau af det periodiserede budget, hvilket fremgår af figuren til venstre.

Den realiserede samlede omsætning er 49,9 mio. kr., mens det periodiserede budget er 55,5 mio. kr. Hermed er afvigelsen på omsætning 5,6 mio. kr. Det lavere forbrug i perioden ift. budgettet kan skyldes lavere forventning til omsætning på EV for hele år, jf. figur 4.

Figur 4 Ekstern virksomhed hele 2013



Forventningerne for hele året ved prognose 2 fremgår af figur 4 til venstre.

Ved prognosen forventes den samlede omsætning for hele 2013 at blive 105,3 mio. kr. i forhold til den budgetterede omsætning på 109,3 mio. kr. Dermed forventes omsætningen at falde med 4 mio. kr. Der skal dog bemærkes at forventning til OH ifm. Prognose 2 svarer til det budgetterede OH.

4. STATUS OVER GENNEMFØRSELSTIDER PÅ RUC

I leveranceaftalerne for 2013 blev institutter forpligtet at melde på gennemførelstider på deres fag. Hensigten er, at bonusordningerne for bachelorer og kandidater gøres afhængig af en reduktion af studietiderne på universiteterne.

I tabel 4 kan man se hvordan det er gået på RUC med den gennemsnitlige studietid for hhv. bachelorer og kandidater fra 2011 (studieåret 2010/11) til 2013 (studieåret 2012 t.o.m. 19. september 2013).

Tabel 4 Opgørelsen over den gennemsnitlige studietid på RUC

Gennemsnit pr. person	2010-2011	2011-2012	2012-2013 (19.sept.)	2012/13 minus 2010/11
Bachelor dage	1095	1073,0	1072	-23,0
Kandidat dage	1331	1180	1170	-161,0

Den gennemsnitlige studietid er i perioden 2011 – 2013 reduceret med knap 1 måned (23 dage) for bachelorer og godt 5 måneder for kandidater (161 dage). RUCs udgangspunkt synes derfor at være godt i forhold til reduktion af studietid. Den gennemsnitlige studietid for bachelorer ligger på den normerede tid på 3 år, mens den for kandidater er noget højere end normeret tid. Det er derfor på kandidatdelen der er muligheder for at hente yderligere studietidsreduktion.

5. PROGNOSENS ROBUSTHED

I behandlingen af prognosen er enkelte budgetposter udpeget som indeholdende særlige usikkerhedsfaktorer:

Ubalance på udenlandske studerende:

Manglende balance mellem ind- og udrejsende programstuderende i 2013 vurderes i værste fald at kunne beløbe sig til en omkostning på mellem 2,5-3,5 mio. kr. (p.t. er denne post ikke indregnet i prognosen). Der er fortsat usikkerhed om, hvordan ministeriet vil kræve evt. tilbagebetaling, ligesom ændret adfærd og fortsat opmærksom på registreringspraksis kan ændre ubalancen.

Færdiggørelsesbonus:

Færdiggørelsesbonus er i budget 2013 budgetteret med udgangspunkt i både det udmeldte niveau på finansloven for 2013 og det realiserede niveau for 2012. Postens endelige størrelse afhænger dog af aktiviteten i hele sektoren. Der vurderes derfor, at posten alligevel udgør en større usikkerhed i prognosen.

Hensættelser:

I prognosen blev der indregnet alle på nuværende tidspunkt kendte nettohensættelser på i alt -8,2 mio. kr., men der forventes stadigvæk realiseret nye hensættelse ved årets udgang. Evt. nye hensættelser vil få nettoniveauet til at falde. Da det endelige niveau af hensættelser i 2013 ikke er kendt på nuværende tidspunkt, vurderes det, at posten fortsat udgør en større usikkerhed i prognosen.

Strategimidler:

I prognosen er det forventede forbrug nedjusteret til 10,1 mio. kr. i forhold til oprindeligt budget på 13,3 mio. kr. Indtil august 2013 blev der udmøntet ca. 4,8 mio. kr. svarende til ca. 36,1 % af budgettet. Da forbruget stadigvæk er forholdsvis lavt, vurderes det, at posten alligevel udgør en større usikkerhed i prognosen.

Udviklingsmidler:

I prognosen er det forventede forbrug på rektors udviklingspulje i 2013 nedsat med 1 mio. kr. Da det realiserede forbrug til og med august måned er forholdsvis lavt, udgør posten en større usikkerhed.

Ingen overenskomstmæssig lønstigning:

Styrelsen for Universiteter og Internationalisering har 27. juni 2013 udmeldt en dispositionsbegrænsning på 2 mio. kr. for RUC, som udmøntes på Tillægsbevillingsloven for 2013. Begrænsningen vedrører manglende udmøntning af forventede lønstigning i 2013. Rektoratet har besluttet, at dispositionsbegrænsningen ikke udmøntes på budgetenhederne i 2013, men afholdes centralt i Rektoratets budget. Nedskrivning af lønrammen blev indregnet i Prognose 2 og der vurderes derfor ikke, at posten udgør en større usikkerhed i prognosen.

STÅ-indtægter:

Da det endelige STÅ resultat blev opgjort i oktober måned, vurderes der ikke, at posten udgør en usikkerhed i prognosen.

6. INDSTILLING

Prognose 2 2013 viser overordnet, at det fortsat er vigtigt at have fokus på faldende udviklingen i Ekstern virksomhed samt udvikling i STÅ indtægter. Der er i flerårsbudgetteringen beregnet en markant stigende STÅ-indtægt, hvilket gør det ekstra vigtigt at analysere, hvad årsagen til ændringen i udviklingen er.

Det indstilles på den baggrund, at orienteringen tages til efterretning.

Redegørelse til RUCs bestyrelse vedrørende NSM, november 2013

Denne redegørelse er udarbejdet til brug for den årlige opfølgning i bestyrelsen på beslutningen om særligt budgettilskud til NSM i perioden 2012-16, vedtaget på bestyrelsesmøde 24. april 2012.

Aktiviteter i 2013

I dette afsnit beskrives aktiviteter på NSM i 2013, der relaterer til forudsætningerne beskrevet i oplægget til bestyrelsen i forbindelse med beslutningen om særligt budgettilskud. Der har derudover været adskillige andre interessante aktiviteter i 2013 – især indenfor forskningen - som ikke er beskrevet nedenfor, da de ikke har umiddelbar relevans for budgettilskuddet.

Rekruttering af studerende

NSMs ansatte og studerende har planlagt og deltaget i en lang række aktiviteter med henblik på rekruttering af nye studerende til det naturvidenskabelige område på RUC. En liste af aktiviteter ses nedenfor (listen omfatter også deltagelse af ansatte og studerende på ENSPAC og CBIT). Aktiviteterne har i alt involveret direkte kontakt med op mod 7.000 elever, og der er tilsammen lagt en arbejdsindsats svarende til adskillige årsværk i afviklingen af aktiviteterne. Listen er ikke nødvendigvis udtømmende, da der derudover løbende foregår mere spontant arrangerede aktiviteter af mindre volumen.

OVERSIGT OVER REKRUTTERINGSAKTIVITETER

REKRUTTERINGSAKTIVITET	AKTØRER PÅ RUC	MÅLGRUPPE/EVT. EKSTERNE AKTØRER	OMKOSTNINGER	Elevkontakt- antal
Uddannelseskaravanen Next STOP	TAP + 7 studerende	Manova arr./ besøg på 41 gymnasier på Sjælland	140.000	3.000
Nat-dag på RUC efterår	TAP + 6 tovholdere + 35 foredragsholdere.	Besøg fra 20 gymnasier på RUC	15.000	500
Science@ruc.dk - kemi	Studertermedhjælp + 3 foredragsholdere	10 gymnasiebesøg	20.000	300
Science@ruc.dk - miljøbiologi	Studertermedhjælp + 2 foredragsholdere	10 gymnasiebesøg	20.000	300
Science@ruc.dk - fysik	Studertermedhjælp + 2 foredragsholdere	10 gymnasiebesøg	20.000	300
Science@ruc.dk - geografi	Studertermedhjælp + 3 foredragsholdere	10 gymnasiebesøg	20.000	300
Science@ruc.dk - kemishow	Studertermedhjælp + 5 foredragsholdere	10 gymnasiebesøg	20.000	500
Uddannelser uden Grænser i Herning	TAP+ 3 studerende + 2 ph.d. studerende	Studievalg + en forsker fra Lundbeck	60.000	400
Akademiet for Talentfulde Unge (ATU)				
- fælles RUC arrangement	4 tovholdere + 10 foredragsholdere	Talentfulde gymnasieelever fra hele sjælland	7.000	120
- kemi arrangement	3 vip	Talentfulde gymnasieelever fra hele sjælland	1.500	30
- fysik arrangement	2 vip	Talentfulde gymnasieelever fra hele sjælland	1.200	23
- medicinalbiologi arrangement	4 vip	Talentfulde gymnasieelever fra hele sjælland	1.700	33
Forskningens Døgn	Morten Blomhøj + 7 foredragsholdere	Odsherreds Gymnasium	3.000	300
SRP Arrangement	2 vip + 25 studerende	Lærere og elever fra Roskilde Katedral	13.000	120
RUC Karrieredag	STAR projektet + 2 foredragsholdere	STX Høje Tåstrup	36.695	60
RUC Karrieredag	STAR projektet + 2 foredragsholdere	HTX Høje Tåstrup	7.853	30
5 xFilm til hjemmeside	STAR projektet + TAP+ 1 studerende		8.000	
Annoncering før studiestart	Morten Blomhøj		50.000	
Kemi foredrag	1 vip	8 skoler på Sjælland	-	500
Samlet			444.948	6.816

Laboratorie-bygning

Der har foregået et stort arbejde omkring forberedelserne til flytningen til den nye laboratorie-bygning i 2014. På NSM omfatter forberedelserne mærkning af kemikalier, oprydning, commissioning, samt planlægning af indretning og bestykning af de enkelte laboratorier.

Derudover har der været afholdt arrangementer både i forbindelse med første spadestik (8. februar 2013) og rejsegilde (21. maj 2013). I begge tilfælde har lejligheden været benyttet til promovning af naturvidenskab på RUC i medierne.

Investeringer

Der er (udover forøget investering i almindeligt laboratorie-vedligehold og våd drift) indkøbt nyt større udstyr med henblik på vedligeholdelse af NSMs apparaturpark til gavn for både forskning og undervisning; herunder nyt masse-spektrometer, ny væske-kromatograf, samt ny robot-prøve-præparator.

Der er ansat studenterstudievejledere indenfor alle instituttets fagområder, inkl Nat Bach, med henblik på fastholdelse af studerende, samt rekruttering af nye studerende. De nye studenterstudievejledere har udover deres daglige arbejde deltaget i adskillige aktiviteter med formålet at informere og vejlede om NSMs uddannelser.

Der er investeret i en opgradering af indsatsen i arbejdet med instituttets web-side med henblik på rekruttering af studerende. Der har i 2013 indtil nu været ansat en studentermedhjælp til dette, og pt er ansættelse af en sekretær med dette som primær arbejdsopgave i gang.

Udvikling af Nat Bach

Udover det store udviklingsarbejde forbundet med implementeringen af bachelor-reformen (primært i form af udvikling af nye kurser og de nye fagmoduler), foregår der i Nat Bach regi udviklingsarbejde omkring følgende:

- Faglige profiler. Der arbejdes på at tydeliggøre muligheden for at profilere sig fagligt i løbet af bacheloruddannelsen ved et gradvist og kvalificeret valg af kurser og projektemner. Der er særligt identificeret seks faglige profiler, som understøttes af forskningsaktiviteterne, og der arbejdes på at udvikle, beskrive og formidle tilhørende eksempler på konkrete studieforløb og projekter (10 eksempler på konkrete forløb er beskrevet). Dette var også tema for det årlige Nat Bach strategi seminar.
 - Nørrebro Uni. I det nye initiativ Nørrebro Universitet planlægges at halvdelen af optaget af studerende skal ske indenfor det naturvidenskabelige område med aktiviteter svarende til første semester af Nat Bach uddannelsen. Udviklingen af kursus- og projektaktiviteter tilpasset dette foregår pt i et samarbejde imellem lærere på KVUC og på NSM (samt en fra ENSPAC).
 - Udbud af kurser for studerende på andre bachelor uddannelser. I første omgang arbejdes med udvikling af et matematik kursus tilpasset studerende på Sam Bach, med henblik på at give de studerende grundlæggende kompetencer i matematisk behandling og forståelse, som er højest relevante - for ikke at sige nødvendige - for studerende indenfor dele af samfundsvidenskaberne. Af hensyn til at opnå en stor nok tilslutning til sådan et kursus
-

planlægges det udbudt i efterårsemesteret 2014, hvor 5. semester af de nye bacheloruddannelser forløber med udbud af valgkurser. På længere sigt foreslås kurser indenfor alle grene af NSMs fag for studerende på alle de andre bacheloruddannelser (se også NSMs bidrag til RUCs Masterplan for Uddannelser under overskriften "Naturvidenskab for alle").

Science Agent

Siden april, hvor det så ud til at planlægningen af udbuddet af Science Agent profilen på NSMs kandidatuddannelser forløb planmæssigt til opstart i efteråret 2013, er der opstået en forsinkelse i forbindelse med udarbejdelse af samarbejdskontrakter med virksomheder. Dette er dog i proces og vi håber at have det klart snarest muligt, idet vi som model anvender aftale udfærdiget i forbindelse med projektorienteret praktikforløb. Der er mundtlig uformel aftale med flere virksomheder om deltagelse. Det endelige forslag til studieordningsbilag behandles på studienævnsmøder i NSMs fagstudienævn snarest.

Generationsskifte

I foråret 2012, da aftalen om særligt budgettilskud til NSM blev indgået, var der på NSM otte VIP i alders-gruppen 65+. Senior-aspektet har derfor været en væsentlig løftestang i forbindelse med udmøntning af den forudsatte besparelse i VIP bemandingen, og der har efterfølgende i 2013 været særligt fokus på planlægning af generationsskifte.

På nuværende tidspunkt er situationen som følger:

- en VIP er gået på pension i foråret 2013
- tre VIP har meldt deres pensionering/ønske om seniorordning til hhv medio 2014 og primo/medio 2015
- tre VIP er indgået i senioraftale, med aftale om efterfølgende pensionering for de to

I forbindelse med de to sidstnævnte senior-ordninger med efterfølgende pensionering, er der givet tilskud fra RUCs forskerkarrirepulje til ansættelse af adjunkter, og to VIP stillinger er derfor pt slået op i hhv matematik og kemi. Der planlægges yderligere brug af forskerkarrirepuljen i forbindelse med planlagt indgåelse af seniorordning i 2014/15.

Derudover er bedømmelse i gang i forbindelse med nyligt opslag for 2-3 VIP stillinger i biologi-fagene.

Med ovenstående plan er der konsolideret et egentligt generationsskifte på NSM med gradvis afgang af de ældre kræfter på instituttet, og med kontinuert og overlappende tilgang af nye yngre kræfter. I besættelsen af de nye stillinger ses der på instituttets samlede fagvifte, med strategisk fokus på de forskningsmæssige styrkepositioner.

Holdbarhed af økonomiske forudsætninger

Indtægterne fra STÅ i 2013 er netop opgjort og viser at NSMs STÅ-indtægt for 2013 er i overensstemmelse med det, der var forudsat i beslutningsgrundlaget for det særlige budgettilskud til NSM. Stigningen i STÅ indtægter fra 2012 til 2013 har således været på 15%.

Optaget på Nat Bach har i 2013 været 117 studerende, hvilket er i overensstemmelse med det optag, der forudsattes i beregningerne bag beslutningsgrundlaget.

For 2014 er STÅ-prognosen for de ordinære studerende lavere end forudsat i beslutningsgrundlaget, hvilket dog opvejes delvis af en markant stigning i søgningen til NSMs efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Årsagen til den forventet lavere STÅ-aktivitet for ordinære studerende i 2014 skal desværre findes i et stort frafald på den årgang som startede på Nat Bach i efteråret 2012. Der er iværksat tiltag til at imødegå en gentagelse af dette, og alt peger på at frafaldet for de studerende, der er startet i 2013 er normaliseret.

Ligesom i 2012, har omsætningen på ekstern virksomhed i 2013 været lavere end forudsat i beslutningsgrundlaget for det særlige budgettilskud – dette skyldes (som i 2012) primært en overflytning til KU i 2012 af to VIP med større flerårige bevillinger. Derudover er der forsinkelse i forbruget på flere store bevillinger af forskellige årsager (fx bevillingshavers barsel).

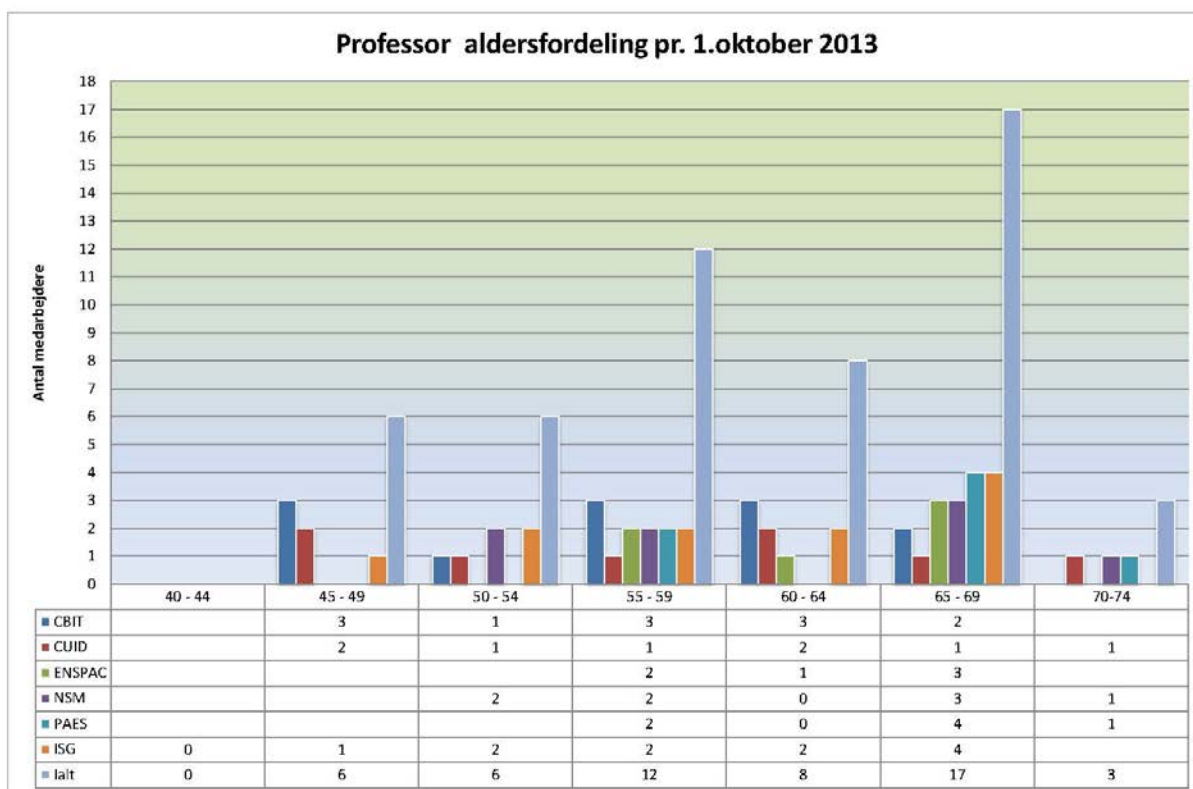
For 2014 kan der forventes en væsentlig stigning i omsætningen på ekstern virksomhed, begrundet dels i at det forsinkede forbrug for 2013 igangsættes, dels i at der er opnået flere nye større bevillinger både i 2012 og i 2013. Stigningen forventes at være på mindst 10%, hvilket er dobbelt så meget som den stigning, der tidligere har været forudsat. Dette peger på, at aktivitets-forudsætningen fra beslutningsgrundlaget kan indhentes senest i 2015.

/Stine Korreman, 6. november 2013

Sammenstilling af indleverede professorplaner

SENIORAFTALER

PROFESSORER



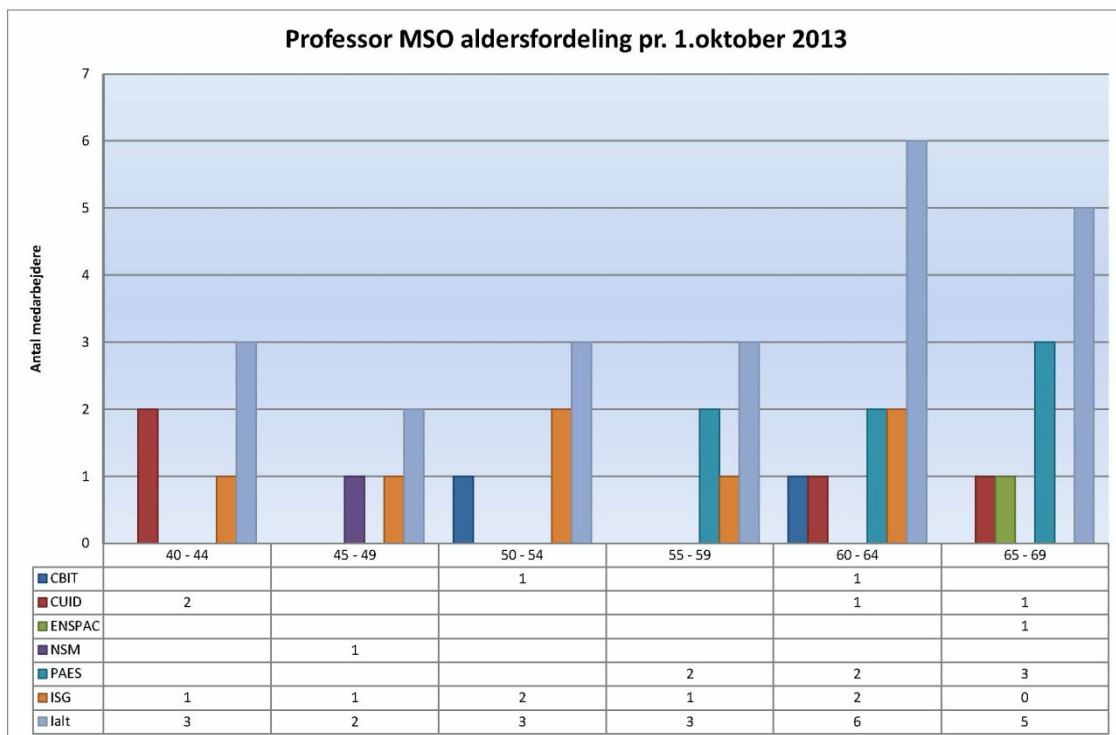
Det samlede antal professorer på RUC er 52 og fordelingen af disse fremgår af grafen ovenfor.

Af grafens 8 professorer mellem 60 – 64 år er der planlagt 2 senioraftaler.

Af grafens 17 professorer mellem 65 – 69 år er der 6 professorer der p.t. er på senioraftale, 1 senioraftaler er under udarbejdelse, 2 senioraftale er planlagt til start 2014, 1 er aftalt til pensionering medio 2014, 1 professor har nedsat tid dog uden pensionsindbetaling mens 6 professorer i aldersgruppen ingen senioraftale har.

Af grafens 3 professorer mellem 70 – 74 år har 1 senioraftale, 2 har aftalt og planlagt pensionering i hhv. 2014 og 2015, sidstnævnte er p.t. ansat på ½ tid.

PROFESSORER MSO



Det samlede antal professorer MSO (med særlige opgaver) på RUC er 22 og denne fordeling fremgår ligeledes af grafen ovenfor.

Til grafens aldersgruppe vedrørende 65 – 69 årige er der **1** senioraftale i gang, det yderligere antal professorer i gruppen har ingen senioraftaler.

OPSLAG og OMRÅDER

Nedenfor en oversigt over stillinger, professorater og professorater MSO, der er slået op, der planlægges slået op samt de stillinger der er i proces og dem som er afsluttet.

CBIT

Et professorat i Participatorisk design netop afsluttet
Et professorat i Performance-design under drøftelse til opslag primo 2014
Et professorat i Kommunikation under drøftelse
2 professorater MSO indenfor Erhvervsøkonomi i proces
2 professorater MSO indenfor Journalistik i proces

CUID

Et professorat MSO er opslået indenfor Etik
Et professorat MSO er opslået indenfor Engelsksproget litteratur og kultur
To professorater MSO påtænkes opslået som ordinære professorater
To professorater MSO ophører ved de ansattes pensionering

ENSPAC

Et professorat planlægges opslået indenfor Klima- og Energiomstilling
Et professorat planlægges indenfor Mobilitet og By
Et professorat MSO planlægges opslået med fokus på byområdet indenfor Mobilitet og By
Et eller flere professorater MSO planlægges inden for Environmental Risk /naturgeografisk/geologisk
Evt. et professorat MSO indenfor Sundhedsfremme
Evt. et professorat MSO indenfor Biologisk Produktion

PAES

PAES vurderer på baggrund af aldersfordelingen, at der inden for en 5 årig periode vil blive et antal professorater ledige og opererer derfor med opslag som følgende:
Tre professorater indenfor Hverdagslivets Socialpsykologi
Et professorat indenfor Livslang Læring
Et professorat MSO indenfor Hverdagslivets Socialpsykologi under drøftelse
Et professorat MSO indenfor Livslang Læring under drøftelse
Et professorat MSO indenfor Universitetspædagogik under drøftelse

ISG

Et professorat indenfor European public policy i proces
Et professorat indenfor "Komparativ europæisk offentlig politik og velfærds politik" er i proces

NSM

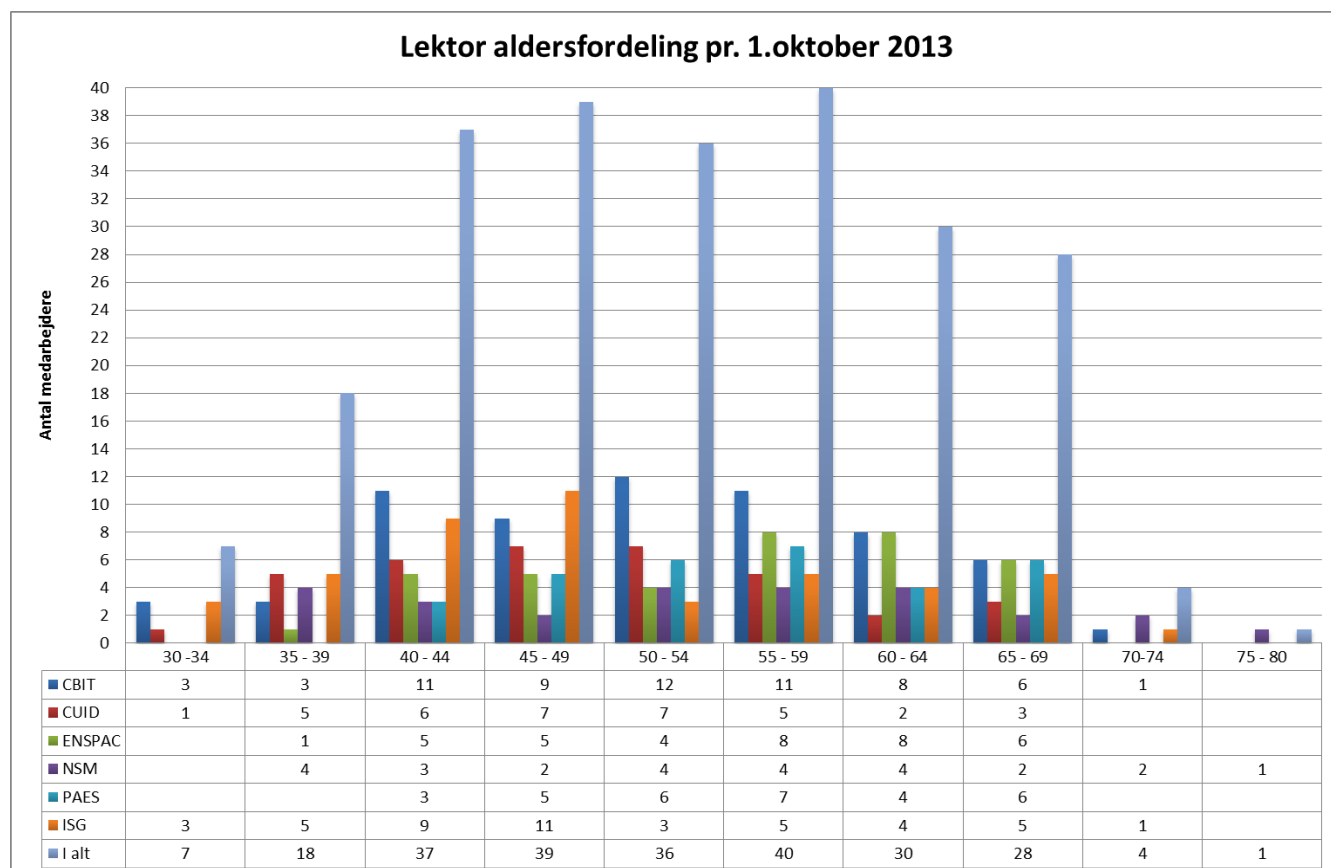
Et professorat i biologi i proces
Et professorat i biologi forventes opslået efter en pensionering medio 2014
Et professorat inden for Glas og Tid planlagt opslag ultimo 13 / primo 14 (dette som en del af indlejningsforpligtelsen og rektor har godkendt)

Ønskeligt at hensyn til karrieremuligheder at kunne opslå et par professorater MSO

Sammenstilling af indleverede lektorplaner

SENIORAFTALER

LEKTORER



Det samlede antal lektorer på RUC er 240 (incl. studielektorer som udgør 15) og aldersfordelingen af disse fremgår af skemaet ovenfor.

Af grafens 30 lektorer mellem 60 – 64 år er der indgået **2** senioraftaler, som også er i gang.

Af grafens 28 lektorer mellem 65 – 69 år er der indgået **8** senioraftaler, som er i gang, med **2** er der indgået aftale om at fratræde medio 2015, **1** er fritstillet frem til medio 2014, **1** er der aftalt pensionering 2017 med og **1** overgår til emeritus 2015.

Af grafens 4 lektorer mellem 70 – 74 år er der indgået **3** senioraftaler, som er i gang.

Grafens ene lektor mellem 75 – 80 år har senioraftale i form af nedsat tid.

Kommissorium

Oktober 2013

Udvalg for kvalitet og relevans i de videregående uddannelser

Med målsætningerne om, at 95 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse og 60 pct. en videregående uddannelse, heraf 25 pct. en lang videregående uddannelse, har regeringen sat konkrete mål for visionen om at skabe den bedst uddannede generation i danmarkshistorien.

Hvert år bruges ca. 14 mia. kr. på taxametertilskud mv. på de videregående uddannelser. Den massive strategiske og økonomiske satsning på at øge *antallet* af studerende, der gennemfører en videregående uddannelse, kan dog ikke stå alene. Det er vigtigt, at de offentlige investeringer i de videregående uddannelser anvendes målrettet og effektivt til at sikre høj faglig *kvalitet* i uddannelserne og *relevante* uddannelser i forhold til efterfølgende beskæftigelse, så de videregående uddannelser bidrager aktivt til vækst, produktivitet og velstand i Danmark.

Der er stor variation i andelen af dimittender fra de videregående uddannelser, der kommer i relevant beskæftigelse, det samfundsøkonomiske afkast af uddannelserne samt frafald og gennemførelsestider mv. ved de videregående uddannelser. Endvidere er andelen af højtuddannede i private virksomheder lavere i Danmark end i øvrige OECD-lande.

Rigsrevisionen har påpeget, at de studerende på nogle videregående uddannelser har for få undervisningstimer eller for lav samlet arbejdsbelastning til, at det svarer til et heltidsstudium. Samtidig er det afgørende, at den faglige kvalitet i uddannelsesforløbene og udbyttet af eventuelle praktik- og praksisforløb er høj.

Med henblik på at styrke dimittendernes kompetencer og afkastet for samfundet og den enkelte ønsker regeringen derfor at rette fokus på *kvalitet* og *relevans* bredt set i de videregående uddannelser. Det handler både om unges uddannelsesvalg, uddannelsesinstitutionernes udbud af uddannelser og den faglige kvalitet i selve uddannelserne samt samspillet med efterspørgslen efter kompetencer på arbejdsmarkedet.

Målet er, at ikke ét job i Danmark må gå tabt, fordi vi ikke uddanner dimittender med de efterspurgte kompetencer og med færdighederne til at omsætte en solid faglighed til ideer, innovation og vækst.

Regeringen ønsker derfor, at der med afsæt i den danske velfærdsmodel tages initiativer til forbedring af kvalitet, relevans og sammenhæng i de videregående uddannelser med afsæt i følgende overordnede politiske målsætninger:

1. Kvalitet: De videregående uddannelser skal have højere kvalitet i undervisning og uddannelsesforløb, og alle studerende skal udfordres til at nå deres højeste potentiale.
2. Relevans: Fokus for de videregående uddannelser skal i højere grad flyttes fra sidste eksamen til første job, så (a) flere får job i den private sektor, og (b) alle studerende tilegner sig kompetencer, der kan omsættes i relevant beskæftigelse – uanset på hvilket videregående uddannelsesniveau.
3. Sammenhæng. Der skal skabes bedre sammenhæng i de videregående uddannelser, så der undgås overlap i uddannelsessystemet, spildtid og dobbeltuddannelse.

Udvalg for kvalitet og relevans i de videregående uddannelser har til opgave at udarbejde konkrete anbefalinger til forbedringer af kvalitet og relevans inden for en række overordnede temaer, herunder:

- Sikring af høj faglig kvalitet i undervisningen og intensive uddannelsesforløb, der kan udfordre den enkelte til at indfri sit højeste potentiale.
- Forslag til frigørelse af mere tid til undervisning bl.a. i lyset af Rigsrevisionens beretning om undervisningen på universiteterne.
- Sikring af uddannelsesforløb, der gør de studerende klar til arbejdsmarkedet.
- Understøttelse af kvalitet og relevans i taxameter- og bevillingssystemet på tværs af de videregående uddannelser.
- Større og mere systematisk åbenhed om uddannelsernes resultater, herunder deres 'evner' til at få dimittenderne i relevant beskæftigelse efterfølgende.
- Øget ressourceeffektivitet og sammenhæng i det videregående uddannelsessystem.
- Forbedring af det samfundsøkonomiske afkast af videregående uddannelser.

Til grundlag for arbejdet skal udvalget (1) definere kvalitet og relevans i de videregående uddannelser med afsæt i national og international viden på uddannelsesområdet, (2) kortlægge udfordringens karakter og omfang bl.a. med afsæt i et 360-graders eftersyn af de videregående uddannelser på baggrund af dialog med aktører og interessenter samt internationale erfaringer, og (3) udarbejde anbefalinger til at imødegå udfordringerne.

Udvalgets 360-graders eftersyn skal tage afsæt i dialog med aktører og interessenter på de videregående uddannelser, herunder:

- Studerende
- Ledelsesrepræsentanter på de videregående uddannelser
- Undervisere
- Aftagere – repræsentanter for erhvervslivet
- Arbejdsmarkedets parter – offentlige og private.

Der kan endvidere iværksættes yderligere analyser for at kortlægge udfordringsbilledet og belyse kvalitets- og relevansudfordringer på de videregående uddannelser i internationalt perspektiv – herunder med inddragelse af ekstern bistand.

Udvalgets anbefalinger skal tage udgangspunkt i national og international viden på uddannelsesområdet og et solidt data- og analysegrundlag, herunder beskæftigelseseffekter og samfundsøkonomisk afkast af videregående uddannelser samt inddrage relevante anbefalinger fra Produktivitetskommissionen.

Desuden skal udvalget så vidt muligt komme med forslag til kvantificerbare kvalitets- og relevansindikatorer, der kan fastsætte politiske målsætninger for udviklingen og bruges i den løbende opfølgning på resultaterne af indsatsen. Det er endvidere en forudsætning for arbejdet i udvalget, at midlerne til de videregående uddannelser i en tid med stigende uddannelsesoptag og pressede offentlige budgetter anvendes ressourceeffektivt.

Udvalget skal udarbejde to selvstændige delrapporter i henholdsvis marts og oktober 2014:

- Delrapport 1: Det primære fokus skal være et eftersyn af den overordnede struktur og de lovgivningsmæssige rammer samt anbefalinger til konkrete tiltag, der kan styrke rammebetingelserne for kvalitet, relevans og sammenhæng i det videregående uddannelsessystem.
- Delrapport 2: Det primære fokus skal være institutionerne og uddannelsernes indhold med henblik på fastsættelsen af mål for kvalitet og relevans på institutionerne samt anbefalinger til at styrke arbejdet med faglig kvalitet og relevans i de enkelte uddannelser.

Udvalget afslutter arbejdet med en samlet afrapportering til regeringen ultimo 2014.

Udvalgets sammensætning

Udvalget sammensættes med syv uafhængige eksperter med stor indsigt i de videregående uddannelser, herunder samfundsøkonomisk analyse og effektivvurdering, uddannelseskvalitet, uddannelsernes relevans i forhold arbejdsmarkedet og unges uddannelsesvalg.

Udvalget sekretariatsbetjenes af et sekretariat med medarbejdere fra relevante ministerier.

Økonomi:

De stramme offentlige finanser nødvendiggør nytænkning på alle områder, hvilket også vil sætte rammen for arbejdet i udvalget. Udvalget skal komme med anbefalinger, som kan finansieres inden for Uddannelsesministeriets eksisterende økonomiske ramme.

Årsplan for bestyrelsens arbejde i 2014

