



Dagsorden for bestyrelsesmøde 7/2014

Onsdag den 17. december 2014 kl. 13-16.

Mødet afholdes i mødelokalet i bygning 30, M.1-17 (auditorium)

DAGSORDEN

BILAG

1.	<u>Godkendelse af dagsorden</u>	
2.	<u>Godkendelse af referat af møde 6/2014, 18. november 2014</u>	<u>7/2014/40</u>
3.	<u>Godkendelse af budget 2015</u>	<u>41</u>
4.	<u>Godkendelse af grundfortællingen</u>	<u>42</u>
5.	<u>Godkendelse af udviklingskontrakten 2015-2017</u>	<u>43</u>
6.	<u>Drøftelse af dimensionering</u>	<u>44</u>
7.	<u>Godkendelse af kvotefordeling til optag på bacheloruddannelserne i 2015</u>	<u>45</u>
8.	<u>Drøftelse af resterende punkter vedr. campus og organisation fra møde 18. november</u> • Ligestilling • Generationsskifte	<u>46</u>
9.	<u>Orientering fra bestyrelsesformanden</u>	<u>47</u>
10.	<u>Orientering fra rektoratet</u>	<u>48</u>
11.	<u>Eventuelt</u>	

Erik Jacobsen



UDKAST

REFERAT AF BESTYRELSESMØDE 6/2014

Tirsdag den 18. november 2014 kl. 10.00-13.00

Til stede:

Medlemmer:

Erik Jacobsen (Formand)
Vibe Klarup Voetmann (Næstformand)
Lisbeth Lollike
Anita Mac
Charlotte Levin
Sidsel Gro Bang-Jensen
Ask Gudmundsen

Fraværende (med afbud)

Annette Toft
Inga Bostad

Rektorat:

Rektor Hanne Leth Andersen
Universitetsdirektør Peter Lauritzen
Prorektor Peter Kjær

Bestyrelsesformanden bød velkommen til bestyrelsesmødet 6/2014

1. Godkendelse af dagsorden

Bestyrelsesformanden foreslog indledningsvis, at punkt 7 blev et lukket punkt, som blev rykket ned til sidst efter punktet *Eventuelt* på dagsordenen. Dagsordenen blev herefter godkendt.

2. Godkendelse af referat af møde 5/2014, 3. oktober 2014

Bilag 6/2014/32

Der var ingen bemærkninger til referatet, der blev godkendt.
--

3. Drøftelse af dimensionering

Bilag 33

Bestyrelsesformanden fortalte om et møde om regeringens dimensioneringsudspil med bestyrelsesformænd, rektorer og uddannelses- og forskningsministeren. Formændene havde anerkendt hensynet til beskæftigelsesperspektivet, men de havde også forholdt sig kritisk overfor regeringens detailstyring fremfor i højere grad at overlade ansvaret for en løsning til

universiteterne. Herefter forklarede rektor, at RUC på forhandlingsmødet med styrelsen har forelagt en fagvalgsmodel til styring af adgangen til de dimensionerede fag, således at der oprettes særlige optagelsesområder med tilsagn til at læse de dimensionerede fag som fag 1. Det vil sige, RUC dimensionerer på fag 1 og styrer optaget i den Koordinerede Tilmelding til bacheloruddannelserne. Styrelsen har godkendt modellen. RUC skal reducere bacheloroptaget på Hum og Sam med i alt 180 studiepladser indfaset over tre år.

Bestyrelsen tilkendegav tilfredshed med, at en ordning nu var landet. Rektor nævnte, at vi har til gode at se betydningen af den nye ordning for søgemønstrene. Hun slog fast, at der nu lå et stort arbejde foran RUC i arbejdet med vejledning af de studerende. Universitetsdirektøren nævnte, at det havde konsekvenser for RUC's økonomi, og at man derfor vil forsøge at øge optaget på Natbach.

Der gives en opdateret status for dimensioneringssagen på bestyrelsesmødet 17. december.

4. Drøftelse af visioner for RUC's forskning som optakt til forskningsstrategien

Bilag 34

Prorektor fortalte om baggrunden for udarbejdelsen af notatet, der var til drøftelse. Dels ville han med notatet kvittere for udnævnelsen som prorektor med ansvar for forskning, og dels henviste han til rektors oplæg til den nye strategi, hvor forskningsdelen med vilje stod åben. Endelig ville prorektor med notatet invitere til dialog og kommentarer til en drøftelse af, hvordan forskning og forskningskvalitet kan styrkes på RUC.

Oplægget vil indgå i rektoratets arbejde med et samlet udspil til strategiprocessen. Prorektor sagde, at formålet med notatet er at skitsere, hvordan forskningen kan styrkes samt blive klogere på, hvilke forskningsområder på RUC, der er stærkest. Notatet har fokus på konteksten for forskningen, som vil være et centralt arbejdsområde. En væsentlig drøftelse handler om skismaet mellem forskningspublicering og forskningens eksterne gennemslagskraft. Prorektor udtrykte, at der er behov for en begrebsafklaring, hvad angår anvendelse af begreber som satsningsområder, styrkeområder og fyrtårne. Notatet har været drøftet i Akademisk Råd og i Forskningsudvalget. Den overordnede tilbagemelding var, at det er vigtigt at arbejde for levende forskningsmiljøer på RUC i forhold til at styrke det faglige samspil mellem forskere og studerende.

Formanden orienterede om forskningsministerens nyligt afholdte konference i Kolding om udfordringer i forskningspolitiken. Han havde bemærket de store fondes fremtrædende rolle – og understregede, at det nok var et billede på, hvorfra en stor del af forskningsfinansieringen ville komme i fremtiden. På den baggrund bad han rektoratet om et udspil til, hvordan universitetet administrativt kan støtte op om formulering af forskningsprojekter og eksterne samarbejder med henblik på nye fondsansøgninger med henblik på budget 2015.

Bestyrelsen bakkede op om tankerne i notatet, herunder fokus på den samfundsmæssige relevans af forskningen og betydningen af, at en styrket forskning vil styrke uddannelserne. Det blev foreslået, at forskernes organisering af tid også blev drøftet i oplægget, og at ekstern forskningsfinansiering også var et vigtigt element, der burde indgå i notatet. Det ville være

værdifuldt, hvis der kunne udarbejdes et fagkatalog, som kunne bruges i forbindelse med søgning af fonde.

Når notatet er konkretiseret og færdigt, bliver det en del af den samlede nye strategi. Det skal afklares i forbindelse med budgetprocessen for 2015 og følgende år, hvilke strategi-initiativer der skal prioriteres.

5. Drøftelse af scenarier vedr. grundfortællingen

Bilag 35

Rektor fortalte om processen for udarbejdelsen af en ny grundfortælling om RUC. Rektoratet har bl.a. i samarbejde med institutlederne drøftet elementer til den kommende grundfortælling. Ligeledes har der været afholdt internt seminar om RUC som det kritiske universitet, som gav input til arbejdet.

Formålet med en grundfortælling er at positionere RUC i universitetslandskabet internt og eksternt. Rektoratet har fået bistand fra konsulentfirmaet Advice til udarbejdelse af scenarier, der skal arbejdes videre med.

Rektor præsenterede 2 scenarier og fortalte om baggrunden for deres tilblivelse. Advice har lavet analyser af RUC-materiale, hjemmeside mv. og tidligere brandingundersøgelser. Advice har desuden gennemført interview med enkelte virksomheder og studerende på et gymnasium. Scenarie 1 er det idealistiske universitet og scenarie 2 er det anderledes og nytænkende universitet. I tilknytning til hvert scenarie fortalte rektor om afsæt, udfordring, slogan, svar og essensen af grundfortællingen samt fordele og ulemper. Indholdet i scenarierne afspejler træk ved RUC, som universitetet allerede profilerer sig på, men grundfortællingen udgør en skærpet profilering. Rektor understregede, at arbejdet med RUC's profil også er arbejde med kvalitet.

Formålet med drøftelsen var at få bestyrelsesmedlemmernes umiddelbare tilkendegivelse af, hvilket scenarie rektoratet skulle arbejde videre med. Der var en drøftelse af fordele og ulemper ved at vælge henholdsvis scenarie 1 og 2. Generelt vurderede bestyrelsen, at der var potentiale i at arbejde videre med begge scenarier. Det blev tilkendegivet, at scenarie 2, var mest ambitiøst og innovativt. Det blev bemærket, at det var vigtigt at tænke i et scenarie, der kan favne hele universitetet. Det blev også sagt, at det særlige fællesskab, der kendetegner RUC burde fremgå tydeligere i et scenarie. Scenarierne var blevet drøftet i Akademisk Råd, der også havde gode bidrag til elementer i scenarierne – især nr. 2.

Universitetsdirektøren fortalte om den videre proces. Når grundfortællingen er på plads inden udgangen af året, påbegyndes det egentlige strategiarbejde. I den forbindelse overvejer rektoratet at få lavet en opdateret ekstern swot-analyse for at få et udefrakommende, erfarent blik på RUC's styrker og udfordringer – og som med udgangspunkt i grundfortællingen kan bidrage med input til, *hvordan* der kan arbejdes videre på et strategisk niveau.

Bestyrelsesformanden konkluderede, at det var en spændende proces. Bestyrelsen ville gerne deltage i det videre forløb og være med til at sætte en ny retning for RUC på kommende bestyrelsesmøder, når der forelå et skriftligt oplæg.

6. Strategisk temadrøftelse om campus og organisation**Bilag 36**

- Kollegialitet og trivsel
- Kompetenceudviklingsstrategi
- Udvikling af campus på RUC
- Ligestilling
- Generationsskifte

Af hensyn til en tætpakket dagsorden for mødet havde rektoratet lagt op til, at der skulle være en drøftelse af de første to punkter under den strategiske temadrøftelse om campus og organisation, mens de sidste tre punkter blev foreslået at være til orientering. På baggrund af et ønske i bestyrelsen blev det dog besluttet at udskyde drøftelsen af ligestilling og generationsskifte til næste bestyrelsesmøde, som er 17. december. Hvad angår udvikling af campus, sættes punktet på dagsordenen igen til mødet i februar 2015.

Kollegialitet og trivsel

HR chefen redegjorde for baggrunden for kollegialitet og trivsel. Med udgangspunkt i at rektor i sin tiltrædelsesforelæsning talte om begrebet kollegialitet, og på grund af tidligere indsatser med APV og trivsel, pågår der på universitetet i øjeblikket et arbejde med at udfolde kollegialitetsbegrebet ud fra et overordnet trivselsaspekt og formålet er fremadrettet at arbejde strategisk med arbejdsmiljøindsatser. I forlængelse af målet i udviklingskontrakten om kollegialitet har RUC søgt Kompetencefonden om midler til et projekt om kollegialitet. Ansøgningsarbejdet har været forankret i HR i sparring med hovedsamarbejdsudvalget og institutterne. Kompetencesekretariatet har tildelt RUC det fulde beløb på 436.000 kr., der kan anvendes til eksterne konsulenter og til aktiviteter. Projektet gennemføres primo 2015 til ultimo 2016, men det er hensigten, at projektet skal leve videre på RUC herefter bla. qua *kollegialitetsagenter*. Universitetsdirektøren er projektejer, og der skal nedsættes en projektgruppe.

Kompetenceudviklingsstrategi

Universitetsdirektøren sagde, at der de senere år har været tendens til, at flere og flere medarbejdere på RUC oplever, at deres roller ændrer sig i takt med implementeringen af de mange reformer, der medfører stigende krav til professionalisering mv. Derfor har der mellem universitetsdirektøren og fællestillidsrepræsentanterne for AC og HK været en drøftelse om, at der særligt for TAP medarbejdere, er behov for at identificere kompetencebehov systematisk og iværksætte et målrettet kompetenceudviklingsforløb for TAP på tværs af universitetet. Formålet er at styrke såvel den faglige kvalitet som trivslen blandt medarbejderne. Arbejdet med udvikling af en ny kompetenceudviklingsstrategi er forankret i Personale Uddannelses Udvalget. HR chefen sagde blandt andet, at næste skridt er at nedsætte en projektgruppe, med inddragelse af de studerende, og inddrage relevante eksterne aktører, som vil kunne understøtte kompetenceudviklingen på RUC.

Bestyrelsen udtrykte opbakning til de to projekter. Det blev sagt, at de to projekter hænger godt sammen, idet manglende trivsel og lav social kapital, også handler behov for en rolleafklaring.

Lisbeth Lollike, der er formand for Arbejdsmiljørådet, tilbød at hjælpe med at skabe kontakter til andre organisationer, der kan bidrage til at understøtte arbejdet.

Udvikling af campus på RUC

Universitetsdirektøren fortalte, at der i øjeblikket arbejdes ihærdigt på en fondsansøgning til et bygningsprojekt af et netværks-/iværksætterhus i hjertet af campus, et mødested med plads til iværksætterier og netværksopbygning. Universitetsdirektøren, Budget- og it chefen, to FIT medarbejdere og bestyrelsesformanden rejste primo november til Aalto Universitetet for at få inspiration til projektet. Ansøgningen forventes klar til forelæggelse for bestyrelsen på møde i februar 2015.

Det blev besluttet, at ligestilling og generationsskifte skal drøftes på næste bestyrelsesmøde, som er 17. december. Hvad angår udvikling af campus, sættes punktet på dagsordenen igen til mødet i februar 2015.

7. Lukket punkt: Godkendelse af budgetramme 2015

Bilag 37

Bestyrelsen drøftede situationen vedrørende RUC's økonomi og budget 2015.

Bestyrelsesformanden konkluderede, at rektoratet nu skulle gå videre med de af rektoratet fremsatte indstillinger og i den forbindelse så vidt muligt inddrage de bemærkninger, der i øvrigt var faldet på mødet.

8. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag 38

Ingen bemærkninger.

9. Orientering fra rektoratet

Bilag 39

- Orientering om prognose 2
- Orientering om opfølgning på rekrutteringsstrategien
- Evaluering af universiteternes teknologioverførsel og erhvervssamarbejde – orientering om rapporter fra Uddannelses- og Forskningsministeriet og fra DI

Ingen bemærkninger.

10. Eventuelt

Studerende Ask Gudmundsen orienterede om, at der i oktober 2014 havde været afholdt valg blandt de studerende til bestyrelsen. Pr. 1. februar 2015 bliver der derfor to nye medlemmer: Drude Rohde fra Studenterrådet og Morten Slabiak fra Frit Forum.

Formanden takkede for god ro og orden.

Mødet sluttede kl. 13.00.

Erik Jacobsen, formand

BUDGET FOR 2015

Baggrund:

Bestyrelsen skal vedtage RUC's budget for 2015.

Sagsfremstilling:

Med udgangspunkt i bestyrelsens drøftelse på bestyrelsesmødet den 18. november 2014 er udarbejdet et forslag til budget for 2015 med udgangspunkt i følgende:

- Indtægter og omkostninger knyttet til den almindelige drift skal balancere
- Der afsættes midler til videreførelsen af en række strategiske tiltag:
 - o Afløb af Strategi 2015-midlerne
 - o Ph.d.-studerende – jf. aftale fra 2013 "Fra overskud til uddannelse", udløber i 2016
 - o Udviklingsaftale NSM – indgået i 2012, udløber i 2016
 - o Rekrutteringsstrategi – besluttet november 2013, udløber med 2015
 - o ESCO-projekt – besluttet oktober 2014, udløber i 2016

Resultatet af ovenstående dispositioner skal kunne holdes indenfor et underskud på 26 mio. kr., også selvom dette vil kunne medfører uansøgte afskedigelser.

Som Rektoratet orienterede om på bestyrelsesmødet den 18. november, har fald i taxameterindtægter pga. af faldende takster betydet, at alle institutter har haft vanskeligheder med at overholde de udmeldte rammer – og især Institut for Samfund og Globalisering (ISG) og Institut for Kultur og Identitet (CUID) vurderede, at de ville have problemer med at overholder rammerne uden uansøgte afskedigelser.

Som det fremgår af det vedlagte notat, så har alle budgetenheder gennemgået deres budgetter og der er på den baggrund indarbejdet en række besparelser – derudover indstiller rektoratet følgende budgetreguleringer/omfordelinger, som kun påvirker rammerne for 2015:

- ISG og CUID får kompensation for ca. halvdelen af den nedgang hvert af institutterne får i forbindelse med VIP-allokeringen – svarende til i alt 5,2 mio. kr.
- I forslaget til budget er indarbejdet at alle institutter skal bidrage til denne kompensation. Fordelingsnøglen har været institutternes lønomkostninger. Det skal bemærkes at flere af institutterne oplever denne regulering af deres rammer som problematisk.
- Fællesadministrationen reduceres med 3,4 mio.kr. for at finansiere ISG's tab på 1,4 mio. kr. i forhold til taksnedsettelsen på uddannelsen "Internationale udviklingsstudier", samt en budgetteret omkostning i HR i forbindelse med personaletilpasningerne på 2 mio.kr.
- Der foretages en ekstraordinær opfølgning på Budget 2015 primo marts, når resultat af vintereksamen 2014 samt tilmeldingerne til sommereksamen 2015 er kendt, og årsresultatet for 2014 er kendt med 90 pct. sandsynlig-

hed. Såfremt resultatet af denne ekstraordinære opfølgning giver anledning til det, så vil Rektoratet forelægge forslag til et revideret budget 2015 for bestyrelsen i tilknytning til godkendelsen af årsrapport 2014.

- Der forventes i 2015 to runder med personalemæssige tilpasninger – den første iværksættes i umiddelbart tilknytning til ovennævnte ekstraordinære opfølgning primo marts 2015. Den anden runde iværksættes efter prognose 2 – hvor STÅ-indtægterne for sommereksamen samt optaget september 2015 også vil være kendt. Såfremt resultatet af prognose 2 giver anledning til det, så vil Rektoratet forelægge forslag til et revideret budget 2015 for bestyrelsen. Der vil derudover også blive fremlagt et budget for 2016.
- Ved hver af de to runder vil der blive foretaget en beregning af de omkostninger, som skyldes at personaletilpasninger ikke vil have fuld økonomisk årseffekt. Dette beløb kan dækkes af et eventuelt forbedret årsresultat for 2014, og såfremt dette ikke er muligt, kan det blive nødvendigt at overskride budgetmålet for 2015, mod at der i f.eks. 2016 og 2017 arbejdes med et driftsbudget, der indeholder et overskudskrav på halvdelen af overskridelsen. Disse beregninger vil dog først kunne foretages i forbindelse med de processer, som er beskrevet ovenfor.

Ved vurderingen af usikkerhedspunkter i budgettet for 2015 er der bl.a. derfor indarbejdet en yderligere usikkerhedspost, som ikke har fremgået de tidligere år – en budgetusikkerhed på 1 pct. (svarende til ca. 8 mio. kr.). Denne budgetusikkerhed afspejler den væsentlige usikkerhed, der nødvendigvis må være på, hvorvidt de enkelte budgetenheder kan overholde de strammere budgetrammer samt hvorvidt de forventede besparelser via personaletilpasninger kan nå at blive indfriet i regnskabsåret 2015.

Indstilling:

Det indstilles, at bestyrelsen vedtager forslaget til:

1. RUC's samlede budget for 2015 med tilhørende tilpasningskonsekvenser
2. Viderefører målsætningen om at egenkapitalen udgør 5 pct. af universitets samlede omsætning baseret på en konkret risikovurdering af de væsentligste usikkerhedspunkter i universitets økonomi
3. Den daglige ledelses adgang til budgetjusteringer hen over budgetåret

Bilag:

- A. Budget 2015 – udfordringer – hvorfor
 - B. Budget 2015 – Bestyrelsens beslutningsgrundlag
 - C. Udviklingen i antal årsværk på RUC 2011-2014
 - D. Brev fra alle videnskabelige tillidsrepræsentanter
 - E. Brev fra AC- / HK-tillidsrepræsentanter
 - F. Brev fra det videnskabelige personale på CUID
-

BUDGET 2015 – udfordringer

HVORFOR?

Generelt kan man sige at udfordringerne for budget 2015 først og fremmest er faldende heltids-STÅ-indtægter, som det fremgår af tabel 1 nedenfor. Da universitets hovedindtægter strammer fra Finansloven via dels taxameterindtægter og dels den faste bevilling (basismidler til forskning mm), så er universitets indtægter dermed også underlagt de årlige 2 pct. besparelser på Finansloven. Når de faste bevillinger alligevel har en svag stigning – jf. tabel 1 – er det hovedsagligt pga. udmøntning fra globaliseringsmidler.

Tabel 1: Indtægter fra Finansloven (årets priser)

<i>mio. kr.</i>	R2010	R2011	R2012	R2013	B2014	P2 2014	B2015
Uddannelse	336,3	355,2	360,3	382,8	380,9	370,1	374,8
- heraf heltids-STÅ	271,8	282,8	289,1	302,9	314,9	306,0	304,9
Forskning - basistilskud	234,7	237,5	234,1	237,2	234,8	236,4	241,0
Øvrige formål - basistilskud	41,4	45,5	46,1	45,0	41,4	41,1	40,8
i alt	612,4	638,2	640,5	665,0	657,1	647,6	656,6
Procent af samlede indtægter	80,9%	84,8%	83,2%	85,1%	83,4%	83,3%	84,9%

Men tabel 1 viser også hvordan uddannelserne – dvs. taxameter-delen af finanslovsindtægter har steget fra 2010, men nu i 2014 (prognose 2) og 2015 begynder at falde. Den lille stigning fra 2014 (prognose 2) til budget 2015 bunder hovedsagligt i en større stigning på bonustaksterne.

Tabel 2: Udviklingen i studerende og STÅ-produktion

	R2010	R2011	R2012	R2013	B2014	P2 2014	B2015
STÅ-prdokuktion (heltids-STÅ)	4.810	5.042	5.205	5.351	5.590	5.485	5.635
Studererbestand (pr. cpr.-nr.)	6.491	6.965	7.153	7.426		7.444	7.700
Årlig stigning i STÅ-produktion		4,8%	3,2%	2,8%	4,5%	2,5%	2,7%
Frekvens - STÅ ift. bestand	74,1%	72,4%	72,8%	72,1%		73,7%	73,2%
Indtægter fra heltids-STÅ	271,8	282,8	289,1	302,9	314,9	306,0	304,9
Gennemsnitstakst	56.507	56.089	55.543	56.606	56.333	55.789	54.108

En væsentlig årsag til stigningen i taxameterindtægter i perioden fra 2010 er at universitet hvert år har optaget flere studerende end der er blevet færdige/gået ud, og som har dannet grundlaget for en stigende STÅ-produktion. Samtidig har der været en tendens til at andelen af STÅ til lav takst er faldet til fordel for både mellem og høj takst – så der enkelt sagt er der kommet flere penge ind for det samme antal STÅ. Denne tendens ser ud til at stoppe fra 2014.

Så meget enkelt kan man derfor sige, at tendensen nu er, at universitets får flere og flere studenter, og producere også flere og flere antal STÅ – men indtægterne falder, eller i bedste fald stagnerer. I tabel 2 kan man se dette: STÅ-produktionen stiger, STÅ-indtægterne falder – og dermed falder gennemsnitstaksten også. Til illustration kan man i tabel 3 se udviklingen i takterne på heltidsuddannelserne.

Tabel 3: Takster på heltidsuddannelser 2010-2015

kr.	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lav takst	45.880	46.200	46.200	45.600	45.000	44.800
Mellem takst	67.800	67.100	66.900	66.000	64.900	64.500
Højtakst	99.000	98.100	97.600	96.500	94.900	94.300
<i>Ændring i pct.:</i>						
Lav takst		0,7%	0,0%	-1,3%	-1,3%	-0,4%
Mellem takst		-1,0%	-0,3%	-1,3%	-1,7%	-0,6%
Højtakst		-0,9%	-0,5%	-1,1%	-1,7%	-0,6%

Indtil nu har universitet oplevet opgangstider, fordi den stigende aktivitet har mere end modsvaret de faldende takster, men i 2014 og 2015 så vender billedet som nævnt, og den øgede aktivitet kan kun lige dække takstfaldet.

Årene med stigende indtægter har også betydet, at der er blevet budgetteret med tilsvarende højere omkostningsniveauer i forbindelse med den årlige budgetlægning.

Da universitets største omkostningspost er lønomkostningerne, så er det også her der er den største stigning i omkostningerne. Men ansættelser tager tid, så der er en vis forsinkelse før, at den fulde årseffekt af ny ansættelser slår igennem.

Tabel 4: Universitets hovedtal 2010-2015

mio. kr.	R2010	R2011	R2012	R2013	B2014	P2 2014	B2015
Indtægter	756,6	753,0	770,1	781,5	787,7	777,0	773,1
Lønomkostninger	-472,2	-502,4	-511,4	-512,9	-564,2	-549,5	-547,3
Øvrige driftsomkostninger	-251,9	-229,3	-246,4	-254,4	-261,1	-258,3	-251,8
Resultat	32,5	21,3	12,2	14,1	-37,6	-30,8	-26,0
Lønomk. i pct. af omsætning	62,4%	66,7%	66,4%	65,6%	71,6%	70,7%	70,8%

Tabel 4 viser, at lønomkostningerne har udgjort omkring 66-67 pct. af den samlede omsætning i perioden 2011-2013, men nu – budget 2014 og budget 2015 ligger på omkring 70-71 pct. af omsætningen.

Dette viser, at universitet er blevet mere sårbar i forhold til nødvendigheden af at skulle foretage personalemæssige tilpasninger, såfremt indtægtsgrundlaget falder (der er ikke så meget "øvrig drift" at tage af).

Alle universitets seks institutter oplever, at disse ændrede vilkår med lavere taxameter-indtægter har givet store udfordringer i forhold til instituttets økonomi, og har været igennem hårde prioriteringsøvelser for at kunne nedsætte deres omkostningsniveau, således at det hænger sammen med det nyere lavere indtægtsniveau. Udfordringerne for to institutter – Institut for Samfund og Globalisering (ISG) og Institut for Kultur og Identitet (CUID) – har dog været så store at uansøgte afskedigelser af de to institutter vurderes som nødvendige.

Når det lige er disse to institutter, der oplever de største udfordringer, så er det på to lidt forskellige baggrunde. For ISG ligger den ekstra store udfordring i det forhold, at man i budgettet for 2014 havde store forventninger til STÅ-produktionen og dermed taxameterindtægter, som ikke blev indfriet, men som har betydet, at nedgangen til et lavere omkostningsniveau i 2015 er ekstra stort.

For CUID startede tilpasningsproblemer allerede i forbindelse med budget 2014, men på baggrund af frie midler på det samlede universitet var der mulighed for at indarbejde

en udjævning af tilpasningsbehovet på CUID i 2014. I budgettet for 2015 forsætter nedgangen for CUID, og nu er der ingen frie midler, der kan hjælpe med en udjævning, samtidig med at der er et tilpasningsefterslæb fra 2014.

Det er rektoratets vurdering, at der er behov for at gennemføre den fulde tilpasning til et lavere omkostningsniveau i forbindelse med budget 2015, og ikke i udgangspunktet gøre brug af universitets egenkapital til at udjævne tilpasningen.

Dette hænger sammen med det langsigtede perspektiv for universitet. Der er en dimensioneringsplan undervejs, som kan betyde væsentlige indtægtsfald for universitet frem mod 2020/2022. De 2 pct. årlige besparelser vil ligeledes komme hvert år og der er et nyt taxametertilskudssystem undervejs. Så er der mange indikationer på, at universitets økonomi kommer under pres de kommende år, og at der givetvis vil skulle ske en nedadgående tilpasning i det samlede omkostningsniveau fremadrettet. Så for at stå rustet til dette og sikre at der vedbliver med at være et solidt fundament til at kunne gennemføre den nødvendige udvikling af forskning og uddannelse, så bør de nødvendige tilpasninger ske løbende.

Billedet af de kommende års udfordringer kan man se i tabel 5. På indtægtssiden er udfordringerne dels de årlige 2 pct. besparelser – som er indarbejdet i budgetoverslagsårene 2016, 2017 og 2018. Dertil kommer de estimerede indtægtsfald fra dimensioneringsplanen. For alle øvrige indtægter er niveau fra budget 2015 videreført.

Tabel 5: Det langsigtede perspektiv – 2010-2018

	<i>mio. kr.</i>	R2010	R2011	R2012	R2013	B2014	P2 2014	B2015	BO2016	BO2017	BO2018
Uddannelse		336,3	355,2	360,3	382,8	380,9	370,1	374,8	367,3	360,0	352,8
Dimensioneringsplan									-1,8	-5,2	-11,7
Forskning - basistilskud		234,7	237,5	234,1	237,2	234,8	236,4	241,0	243,0	244,0	209,0
Basistilskud		41,4	45,5	46,1	45,0	41,4	41,1	40,8	41,0	39,0	40,0
Eksternt finansiering		121,3	99,5	108,5	100,3	113,3	111,0	105,8	105,8	105,8	105,8
Øvrige indtægter mv.		22,9	15,3	21,1	16,2	17,3	18,4	10,7	10,7	10,7	10,7
Indtægter i alt		756,6	753,0	770,1	781,5	787,7	777,0	773,1	766,0	754,3	706,6
Lønoms-kostninger		-472,2	-502,4	-511,4	-512,9	-564,2	-549,5	-547,3	-532,3	-532,3	-532,3
Øvrige driftsomkostninger		-251,9	-229,3	-246,4	-254,4	-261,1	-258,3	-251,8	-242,8	-242,8	-242,8
Omkostninger i alt		-724,1	-731,7	-757,8	-767,3	-825,3	-807,8	-799,1	-775,1	-775,1	-775,1
Resultat		32,5	21,3	12,3	14,2	-37,6	-30,8	-26,0	-9,1	-20,8	-68,5

I tabel 5 er der på omkostningssiden i overgangen fra budget 2015 til budgetoverslagsårene først reguleret forbrug af strategimidler – der er fratrasket 15 mio. kr. på lønoms-kostningerne og 9 mio. kr. på øvrige driftsomkostninger. Derefter er omkostningsniveauet for budget 2015 videreført.

Når man så jf. tabel 5 ser på de langsigte perspektiver for universitet, så vil man alt andet lige i budgetoverslagsårene enten skulle øge STÅ-produktionen meget væsentligt eller foretage yderligere tilpasninger til et lavere omkostningsniveau. Med et uændret aktivitetsniveau vil universitetets tilpasningsbehov alt andet lige i 2016 udgøre ca. 9 mio.kr. og ca. 21 mio.kr. i 2017. Det store tilpasningstal i 2018 hænger sammen med at budgetsikkerheden på basisbevillingen til forskning kun er 2 årig, men det må forventes at den videreføres til 2018, så faldet ikke bliver så stort som anført fra 2017 til 2018. Omvendt så slår dimensioneringen hårdere igennem fra 2019 og frem.

Budget 2015 - Bestyrelsens beslutningsgrundlag

Sagsfremstilling

Bestyrelsen skal i forbindelse med budget 2015 beslutte følgende:

1. RUC's samlede budget for 2015 med tilhørende tilpasningskonsekvenser
2. Videreføre målsætningen om at egenkapitalen udgør 5 pct. af universitets samlede omsætning - baseret på en konkret risikovurdering af de væsentligste usikkerhedspunkter i universitets økonomi
3. Den daglige ledelses adgang til budgetjusteringer hen over budgetåret

1. RUC's samlede budget

I det fremlagte budget budgetteres med et negativt resultat på **26 mio. kr.** for 2015. Det negative resultat er sammensat af en driftsmæssig balance på nul kombineret med prioriterede strategiske fokusområder, der samlet set beløber sig til 26 mio. kr. jf. bestyrelsens drøftelse på bestyrelsesmødet den 18. november 2014.

Det samlede overblik over RUC's økonomi kan ses i tabel 1, der angiver ændringerne mellem 2014 og 2015 dels som forskel mellem prognose 2 for 2014 og budget 2015, og dels forskel mellem budget 2014 og budget 2015.

Tabel 1 Samlet oversigt (årets priser)

	mio. kr.	B2014	P2 2014	B 2015	Ændring B15 - P2	Ændring B15 - B14
Indtægter		787,7	777,0	773,1	-3,9	-14,6
Lønomkostninger		-564,2	-549,5	-547,3	2,2	16,9
Øvrig drift		-261,1	-258,3	-251,8	6,5	9,3
I alt		-37,6	-30,7	-26,0	4,7	11,6
Lønomkostninger set i forhold til indtægter i pct.		71,6%	70,7%	70,8%		

Ser man nærmere på tallene i ovenstående tabel, ser man at budgettet for 2015 angiver indtægter på 773,1 mio. kr., hvilket er et indtægtsfald på 14,6 mio. kr. (svarende til ca. 2 pct.) i forhold til indtægterne i det oprindelige budget for 2014 på 787,7 mio. kr. Dette fald modsvares af fald i både løn og øvrige driftsmidler, hvilket er en konsekvens af målsætningen om en ordinær drift i balance. Ser man på udviklingen i lønomkostninger, så udgjorde lønomkostningerne omkring 72 pct. af indtægter i budgettet for 2014, 71 pct. i både prognose 2 for 2014 og budgettet for 2015.

Forventningen til RUC's egenkapital ultimo 2015 med det forelagte budget er **54,8 mio. kr.**, hvilket svarer til at egenkapitalen udgør **7,1 pct.** af den forventede omsætningen i 2015.

Tabel 2 Udviklingen i egenkapital

	mio. kr.	R 2010	R 2011	R 2012	R 2013	B2014	P2 2014	B 2015
Egenkapital primo excl. statsforskrivning		31,3	63,8	85,1	97,3	111,5	111,5	80,8
Årets resultat		32,5	21,3	12,2	14,2	-37,6	-30,7	-26,0
Egenkapital ultimo (a)		63,8	85,1	97,3	111,5	73,9	80,8	54,8
Egenkapital ultimo incl. statsforskrivning		93,8	115,1					
Egenkapital (a) i procent af omsætningen		8,4%	11,3%	12,6%	14,3%	9,3%	10,4%	7,1%

Tabel 3 angiver hvordan budgettet for 2015 er fordelt mellem den ordinære drift og de strategiske prioriteringer, hvorved det vises at den ordinære er budgetteret med en balance mellem de forventede indtægter og omkostninger.

Tabel 3 Samlet resultat 2015 (årets priser)

	<i>mio. kr.</i>	P2 2014	B 2014	B 2015	Ændring B15-B14
Basistilskud		246,1	244,5	250,8	6,3
Øvrige formål		41,1	41,4	40,8	-0,6
STÅ forudsætninger		306,0	314,9	304,9	-10,0
Eksterne tilskud + overhead		111,0	113,3	105,8	-7,5
Bonusordninger		36,8	36,8	43,0	6,2
Deltidsuddannelse taksameter + deltagerbetaling		22,1	24,4	20,9	-3,4
Udvekslingstuderende samt fripladser og stipendier		5,2	4,8	6,0	1,2
Indtægter i øvrigt		16,1	13,8	6,7	-7,1
Finansielle poster		2,3	3,5	4,0	0,5
Administrative effektiviseringer		-9,7	-9,7	-9,8	-0,1
Indtægter i alt		777,0	787,7	773,1	-14,6
Lønudgift		-517,6	-530,4	-521,3	9,1
Øvrig drift		-258,2	-261,1	-251,8	9,3
Omkostninger i alt		-775,8	-791,5	-773,1	18,4
Ordinær drift i alt		1,3	-3,8	0,0	3,8
Samlet strategibudget - udmøntning af strategi 2015		-9,5	-11,4	-14,4	-3,0
Rekrutteringsstrategien		-2,8	-2,8	-2,8	0,0
Udviklingsplan NSM		-2,4	-2,4	-1,6	0,8
Ph.d - Fra overskud til uddannelse		-1,5	-1,5	-1,5	0,0
Adjunkter - Fra overskud til uddannelse		-10,0	-10,0		10,0
Businesscase PFA		-5,7	-5,7		5,7
ESCO-projekt				-5,7	-5,7
Strategiske prioriteringer i alt		-31,9	-33,8	-26,0	7,8
Resultat		-30,7	-37,6	-26,0	11,6

1.1 Beskrivelse af budgetdispositioner

Processen for budgettet for 2015 har taget udgangspunkt i nedenstående forhold – jf. kolonne B2015 i ovenstående tabel 3:

- Indtægter og omkostninger knyttet til den almindelige drift skal balancere
- Der afsættes midler til videreførelsen af en række strategiske tiltag:
 - o Afløb af Strategi 2015-midlerne
 - o Ph.d.-studerende – jf. aftale fra april 2013 om yderligere seks halve-ph.d.-forløb, aftalen udløber i 2016
 - o Udviklingsaftale med Institut for Natur, Systemer og Modeller (NSM) – indgået i 2012, udløber i 2016
 - o Rekrutteringsstrategi – besluttet november 2013, udløber med 2015
 - o ESCO-projekt – besluttet oktober 2014, udløber i 2016

Resultatet af ovenstående dispositioner skal kunne holdes indenfor et underskud på 26 mio. kr. i henhold til drøftelserne på bestyrelsesmødet den 18. november 2014.

Det foreliggende udkast til budget for 2015 angiver således et resultat på **26 mio. kr. i underskud**.

De strategiske midler vedrørende NSM's udviklingsaftale er indarbejdet i NSM budgetramme, alle øvrige strategiske midler er enten stadig centralt placeret i Rektoratets budgetramme eller indarbejdet i en af Fællesadministrationens (FA) delbudgetrammer.

Budgetprocessen for 2015 har været præget af en række større udfordringer. Processen omkring årets STÅ-prognose og VIP-allokering synliggjorde udfordringerne med et vigende indtægtsgrundlag til trods for flere studerende og en højere STÅ-produktion - på grund af faldende takster. Sammen med den generelt udmeldte årlige besparelse på Finansloven med 2 pct. om året, så har RUC i året kunne konstatere at det ikke længere er muligt kompensere besparelserne gennem vækst i STÅ-produktionen.

Udfordringen for budget 2015 bliver yderligere skærpet af, at det nu viser sig, at budgettet for 2014 blev udarbejdet på et for højt indtægtsniveau for heltids-STÅ – hovedsagligt pga. af vanskelighederne med at overskue de økonomiske effekter af den endelige indfasning af bachelorreformen. Dette har betydet, at budgetrammerne for institutterne for 2014 er lagt på et omkostningsniveau svarende til den (for) høje forventning til STÅ-indtægten.

Udfordringen for budget 2015 for institutterne er ikke kun en tilpasning til en ændret VIP-allokeringsmodel, som fordeler VIP-årsværk anderledes mellem institutterne, men også et lavere niveau for det samlede antal årsværk, der kan indgå i VIP-allokeringen på grund af den lavere samlede indtægtsforventning for 2015.

Disse forhold har væsentlig betydning når årets budgetrammer beregnes, idet budgetrammerne – i lighed med tidligere år – er beregnet ved at tage udgangspunkt i det foregående års ramme for det enkelte institut, som renses for engangsudvidelser, og reguleres med Finansministeriets pris og lønindeks (en pct. for 2015) samt en årlig besparelsesprocent. Ud fra et forsigtighedssynspunkt og ønsket om at sikre et prioriteringsrådium blev budgetrammerne for 2015 besparet med 2,5 pct. mod de tidligere års 2 pct.

Derefter reguleres budgetrammerne i henhold til årets VIP-allokering. Der justeres i institutternes løn- og driftsrammer i henhold til det tildelte antal af VIP-årsværk. På baggrund af udfordringen med faldende STÅ-indtægterne har institutterne oplevet det vanskeligt at overholde budgetrammerne.

I tabel 4 nedenfor kan man se ændringerne i VIP-allokeringen mellem 2014 og 2015 i både VIP-årsværk og kr. Tabel 4 angiver hvordan både Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologi (CBIT), Institut for Kultur og Identitet (CUID) samt Institut for Samfund og Globalisering (ISG) har haft en større nedgang i allokerede VIP-årsværk fra 2014 til 2015. I den sidste kolonne i tabellen er angivet det konkrete beløb, som instituttet er blevet op- eller nedjusteret med, som følge af VIP-allokeringen for 2015.

Tabel 4 Overblik VIP-allokering 2014 og 2015

Årsværk	B2014	B2015	Ændring	Ændring (mio. kr.)
CBIT	114,4	108,8	-5,6	-4,5
CUID	51,7	49,5	-2,2	-1,7
ENSPAC	50,1	52,9	2,8	2,3
NSM	26,2	27,5	1,3	1,0
PAES	46,2	45,7	-0,5	-0,4
ISG	68,9	62,5	-6,4	-5,3
I alt	357,5	346,9	-10,6	-8,6

STÅ er den enhed, som ministeriet afregner universitets taxameter efter. En STÅ er et studenterårsværk, der svarer til gennemførelsen af 60 ETCS point. ETCS står for European Credit Transfer System, og er den europæiske regneenhed for arbejdsbyrden.

VIP er en fælles betegnelse for det Videnskabelige personale

ENSPAC står for Institut for Miljø, Samfund og rumlig forandring, PAES står for Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning.

Umiddelbart så giver tabel 4 indtryk af at det vil være CBIT og ikke CUID, der oplever udfordringer på grund af årets VIP-allokering, men dette hænger sammen med at CUID i udgangspunktet havde et stor fald i VIP-årsværk i budgetrammerne for Budget 2014 – omkring 6 årsværk – mens CBIT havde en meget stor stigning – omkring 15 årsværk – som konsekvens af bachelorreformen. I forbindelse med budget 2014 blev der lavet en udligning mellem CUID og CBIT, hvor noget af CBIT's udvidelse i stedet blev allokeret til CUID, for at give CUID en tilpasningsperiode. Der er således også et hængeparti for CUID vedrørende reel tilpasning i forhold til 2014.

Med udgangspunkt i den tætte dialog, der har været dels i universitetsledelsen og dels bilateralt mellem de enkelte institutter og rektoratet, har konklusionen været, at en tilpasning til budgetrammerne for 2015 givetvis ikke vil kunne ske uden uansøgte afskedigelser. Men rektoratet finder alligevel, at de økonomiske tilpasninger er en nødvendighed, da hovedårsagerne til de nuværende udfordringer skal findes i en række strukturelle forhold, såsom generelle besparelser på både taksterne og den faste basisbevilling til forskning mm på finansloven. Dertil kommer, at der fremadrettet kommer en dimensioneringsplan (jf. nedenfor), ændringer i det nuværende taxametersystem mv. Så vurderingen er, at universitets økonomi vil komme under pres i de kommende år.

Rektoratet finder det derfor nødvendigt, at universitet allerede nu tilpasser økonomien til et lavere omkostningsniveau.

1.2 Budget 2015 opdelt på disponerende enheder med tilhørende tilpasningskonsekvenser

I forhold til budget 2014 forventes indtægterne i budget 2015 på tværs af alle disponerende budgetenheder at falde med **14,7 mio. kr.** jf. tabel 5.

Tabel 5 Indtægter fordelt på budgetenheder

mio.kr.	B 2014	P2 2014	B 2015	Ændring B15 - P2	Ændring B15 - B14
CBIT	154,2	150,0	156,6	6,6	2,4
CUID	69,7	71,0	66,1	-4,9	-3,7
ENSPAC	81,3	78,0	77,3	-0,7	-4,0
NSM	50,3	49,6	49,0	-0,6	-1,3
PAES	81,2	80,1	80,3	0,2	-0,9
ISG	101,4	99,2	91,6	-7,6	-9,8
BiB	0,6	0,6	0,6	0,0	0,0
FA	249,0	248,6	251,6	3,0	2,6
I alt	787,7	777,0	773,1	-4,0	-14,7

Som det ses i tabel 5, så er der væsentlige indtægtsfald hos CUID (3,7 mio. kr.), ENSPAC (4 mio. kr.) og ISG (9,8 mio. kr.). De samlede omkostninger forventes i budget 2015 at falde med **26,3 mio. kr.**, jf. tabel 6.

Tabel 6 Omkostninger fordelt på budgetenheder

mio.kr.	B 2014	P2 2014	B 2015	Ændring B15 - P2	Ændring B15 - B14
CBIT	-128,2	-126,5	-122,4	4,1	5,8
CUID	-68,6	-67,7	-58,7	9,0	9,9
ENSPAC	-71,8	-69,9	-66,9	3,0	4,9
NSM	-64,6	-64,5	-61,5	3,0	3,1
PAES	-75,5	-75,1	-71,8	3,3	3,8
ISG	-92,6	-92,8	-83,1	9,7	9,5
BiB	-29,3	-29,3	-29,7	-0,3	-0,3
FA	-294,7	-282,0	-303,0	-21,0	-8,3
Reserve til afværgeforanstaltninger			-2,0	-2,0	-2,0
I alt	-825,3	-807,7	-799,1	8,7	26,3

Tabel 6 viser udfordringerne hos CUID og ISG – for begge institutter falder deres omkostningsrammer fra 2014 til 2015 med tæt på 10 mio. kr. Sammenholdt med indtægtsfaldet ovenfor – så er der forskel i udfordringerne. ISG's udfordring hænger tæt sammen med indtægtsfaldet, mens CUID's handler om tilpasningen til et lavere omkostningsniveau.

Omvendt så viser tabel 6 umiddelbart en omkostningsstigning i budgettet i FA. Hertil skal man dog bemærke den væsentlige niveauforskel alt efter om man sammenligner med prognosen for 2014 eller budgettet for 2014. Ved årets begyndelse er der en lang række omkostninger, som (altid) budgetteres centralt i FA, men som hen over året bliver flyttet ud i de øvrige enheders budgetter – som f.eks. udmøntningen af strategi-midler, Rektors udviklingspulje, studiemiljøpuljen mv. Dette betyder, at der ofte er væsentlige forskelle mellem FA's budget og FA's prognoser. I løbet af 2014 er der dog også sket udvidelser i FA på personalesiden, som først får fuld virkning i 2015, jf. også tidligere forelæggelser for bestyrelsen om rekrutteringsstrategi og flere ressourcer til prognosearbejdet.

Som opfølgning på konsekvenserne af de budgetmæssige udfordringer for specielt ISG og CUID i forbindelse med udarbejdelsen af budget 2015 er i tabel 7 en oversigt over de omfordelinger (kolonnen "Reguleringer"), der af rektoratet foreslås foretaget i Budget 2015. Omfordelingerne er efter rektoratets beslutning indlejret i budgetterne på de enkelte institutter (og fællesadministrationen), som negative budgetreguleringsposter, som skal udmøntes i løbet af året. Budgetreguleringerne er kun etårige, dvs. at de alt andet lige tilbageføres i budgettet for institutterne og FA igen for 2016.

Tabel 7 Konsekvenser af tilpasninger på budgetenheder

<i>mio. kr.</i>	Budgetramme	Reguleringer	Endelig ramme B2015
CBIT	32,7	-1,5	34,2
CUID	9,2	1,8	7,4
ENSPAC	9,6	-0,8	10,4
NSM	-13,2	-0,6	-12,6
PAES	7,9	-0,7	8,6
ISG	11,6	3,1	8,5
BIB	-29,1	0,0	-29,1
FA	-54,8	-3,4	-51,4
<i>Reserve til afværgeforanstaltninger</i>		2,0	-2,0
I alt	-26,0	0,0	-26,0

Der er sket tre budgetreguleringer/omfordelinger i tilknytning til budget 2015:

- ISG og CUID har fået kompensation for ca. halvdelen af den nedgang hvert af institutterne har oplevet i forbindelse med VIP-allokeringen – svarende til i alt 5,2 mio. kr. Tabel 4 på side 3 angiver den fulde nedgang for hvert af institutterne i tilknytning til VIP-allokeringen. CUID har desuden fået en mindre kompensation i forhold til nedgangen mellem budget 2013 og budget 2014.
- Alle institutter kommer til at bidrage til denne kompensation – fordelingsnøglen har været deres lønomkostninger.
- FA's budget reduceres med 3,4 mio.kr. for at finansiere ISG's tab på 1,4 mio. kr. i forhold til taksnedsettelsen på uddannelsen "Internationale udviklingsstudier", samt en budgetteret omkostning i HR i forbindelse med afværgeforanstaltninger på 2 mio.kr.

Det skal bemærkes, at denne "regulering" opleves som problematisk af flere institutter, men er fastholdt af rektoratet.

1.3. RUC's eksterne midler

Den samlede omsætning på ekstern finansiering faldt en smule fra 2012 til 2013. I 2014 er der budgetteret med en stigning i forhold til 2013 på ca. 10 pct. På nuværende tidspunkt er det dog usikkert om den stigning realiseres, da der stadig mangler 24 pct. af budgetforventningen. I budgettet for 2015 er den samlede forventning til ekstern finansiering sat ned, således at forventningen for 2015 kun er en 2 pct.s stigning i forhold til det realiserede i 2013 – jf. tabel 8 nedenfor.

Tabel 8 Overblik – ekstern finansiering 2011-2015

<i>mio. kr.</i>	R2011	R2012	R2013	R2014 jan-nov	B2014	B2015
Stat, Region, kommune	75,01	79,26	67,25	55,58		
Danske private	8,86	9,54	13,26	12,17		
EU-midler	9,51	13,84	13,92	9,57		
Nordisk	1,97	2,16	1,49	1,51		
Øvrige udland	0,94	1,27	1,32	3,24		
Diverse øvrige	3,17	2,84	3,22	1,24		
Totalt	99,47	108,91	100,45	83,31	110,12	102,64

1.4. Ph.d.-budgettet

Universitet har over de seneste år prioriteret Ph.d.-området via et højt måltal og en stor budgetramme (en fordobling fra 20 mio. kr. til 40 mio. kr. årligt i perioden 2008-2015) for den årlige ny indskrivning af Ph.d. I forbindelse med budget 2014 blev måltallet nedsat fra 74 til 65 ud fra ønsket om i højere grad af mulighed for at lave fuldt RUC-finansierede Ph.d.'er inden for den samme budgetramme som tidligere år.

Igen i år for budget 2015 er der som udgangspunkt afsat samme budgetramme som i budgettet for 2014 – **34 mio. kr.** til dækning af forskeruddannelse, **4 mio. kr.** til dækning af annuum og yderligere **1,5 mio. kr.** via det strategiske initiativ "Fra overskud til uddannelse" fra 2013 jf. tabel 10 – i alt tæt på 40 mio. kr. Det har været forudsætningen at en ramme af denne størrelse vil skulle dække dels løn og annuum til forløb, der har igangsat før 2015 samt ny forløb, som igangsættes i 2015 – og som bidrager til måltallet.

Tabel 10 Samlet Ph.d. budget 2015

<i>mio. kr.</i>	
Til forskeruddannelser	34,0
Til annuum	4,0
Til 6½ Ph.d.'er - aftale løber til og med 2016	1,5
I alt	39,5

I forbindelse med detaljebudgetlægningen for 2015 har det dog kunne konstateres at institutterne samlet set allerede har beslaglagt mere end den fastsatte pulje i 2015 til dækning af allerede igangsatte forløb – jf. tabel 11 nedenfor.

Tabel 11 Overblik – institutterne Ph.d.-budget

<i>mio. kr.</i>	B2015
CBIT	6,05
CUID	3,48
ENSPAC	7,02
NSM	5,93
PAES	7,57
ISG	9,83
I alt	39,88

Som det fremgår af tabellerne så forventer institutterne at forbruge omkring 0,4 mio. kr. mere end der er i det samlede Ph.d.-budget på allerede igangsatte Ph.d.-forløb. Forskellen på de 0,4 mio. kr. vil kunne blive inddækket inden for Rektoratets budgetramme.

Men det er naturligvis problematisk at der ikke er frie midler i Ph.d.-budgettet til igangsættelsen af nye Ph.d.-forløb i 2015. Med det foreliggende budget vurderes det dog vanskeligt at finde yderligere midler. Der er en teoretisk mulighed for at det senere på året vil kunne være muligt at finde frie midler – f.eks. er det ikke ualmindeligt at der sker ændringer undervejs i Ph.d.-forløbet pga. af barsel, nedsat tid, orlov mv. Derudover er der en klar trends til at de fleste Ph.d.-forløb starter meget sent på året – dvs. med meget lille påvirkning på det pågældende regnskabsår. Det er således en mulighed for at der vil kunne blive opfyldt et lille måltal også i 2015. Der er igangsat en nærmere analyse af dette.

På denne baggrund indstiller rektoratet at der i 2015 alene arbejdes ud fra målsætningen om at holde budgetrammen på knap 40 mio. kr. for ph.d. området. Såfremt der skulle blive frigivet midler i den nuværende ramme vil disse blive anvendt til igangsættelse af nye ph.d.-forløb. Rektoratet ønsker at præcisere, at det er et absolut særtilfælde, at der ikke fastsættes et specifikt måltal for ph.d.-er i 2015, og der vil i 2015 blive arbejdet for at kunne igangsætte så mange så muligt ph.d.-forløb indenfor den afsatte ramme.

1.5. Budgettets centrale aktivitetsforudsætninger

I tabel 12 herunder vises en opsummering af budgettets centrale aktivitetsforudsætninger i kvantitativ form.

Tabel 12 Aktivitetsforudsætninger

	R 2013	R 2014	B2014	B2015	B15-B14
Heltids STÅ - antal i alt	5.409	5.491	5.590	5.635	45
Heltids STÅ - mio.kr. i alt	304	305	316	305	-11
Heltids bestand - indskrevne (pr. CPR-nr.) i alt	7.426	7.444		7.700	
STÅ/studenter ratio	72,8%	73,8%		73,2%	
Internationalisering - antal i alt	494	409	510	400	-110
Bonusordninger - antal i alt	1.289	1.394	1.235	1.395	160
Ph.d.-årsværk (lønnede) i alt	135	156	140	156	16

1.6. Dimensioneringsplan

Universitet har indmeldt til ministeriet, at man vil søge at imødekomme kravet om reduktion i antallet af studiepladser på bacheloruddannelserne samt begrænsning på udvalgte kandidatfag gennem nedenstående tiltag:

- Ved KOT-optagelsen til HUM Bach og SAM Bach gennemføres en indfasning af dimensioneringen med følgende generelle reduktioner:
 - a. Optaget i 2015:
 - i. HUM Bach: 40 studerende færre end i 2013.
 - ii. SAM Bach: 20 studerende færre end i 2013.
 - b. Optaget i 2016:
 - i. HUM Bach: 80 studerende færre end i 2013.
 - ii. SAM Bach: 40 studerende færre end i 2013.
 - c. Optaget i 2017:
 - i. HUM Bach: 120 studerende færre end i 2013.
 - ii. SAM Bach: 60 studerende færre end i 2013.
- Det direkte optag på de kandidatfag bortfalder, med mindre der viser sig at være ledige studiepladser, og der indføres i stedet for en fagvalgsmodel med tilsagn ved bachelor-optaget, som det kendtes i dag for journalistuddannelsen.

Det skal bemærkes, at det udmeldte reduktionskrav på er 219 studiepladser, hvoraf universitet har fået de 19 studiepladser, som RUC's andel af den pulje på 300 studiepladser. Der afventes en tilbagemelding fra ministeriet om, hvorvidt dimensioneringskravet kan reduceres fra 200 til 180 studiepladser, begrundet i RUC's særlige optagelsesmodel.

Universitetet afventer ministeriets tilbagemelding på ovenstående løsningsmodel. Ud fra disse præmisser er det alligevel forsøgt at estimere hvilke økonomiske konsekvenser dimensioneringsplanen kan få for universitetet – jf. tabel 14. Det skal understreges, at der kun beregnes på den krævede reduktion i optaget på de to retninger HUM Bach og SAM Bach, kandidatbegrænsningen samt bortfaldet af det direkte optag.

Der er ikke indarbejdet konsekvenser af et evt. større optag på NAT Bach og HUMTEK Bach, som ville kunne afbøde de økonomiske konsekvenser af reduktionen på optaget på de to andre retninger. Eks. vil et meroptag på NAT Bach på en person økonomisk opveje reduktionen af 2 personer på SAM Bach, fordi taksterne på NAT Bach er omkring det dobbelte af taksterne på SAM Bach.

Effekten af dimensioneringsplanen er – alt andet lige – som det ses i tabel 13 en mindre omsætning i 2016 på 1,8 mio.kr. stigende til ca. 38 mio.kr. i 2022. Hvis det ikke bliver nødvendigt at reducere i det direkte optag, forbedrer de ca. 38 mio.kr. sig med ca. 8 mio.kr. jf. tabel 14, kolonne "HUM-direkte optag". Tabel 14 viser en detaljeret beregning af konsekvenserne, men et mere simpelt regnestykke underbygger denne og gør det nemmere at forstå.

Simpelt regnestykke: Et optag på 180 studerende svarer til et mindre optag på ca. 11 pct., så indtægtstabets bør i en ny ligevægt ligge omkring 11 pct. Indtægten udgør ca. 340 mio.kr. (STÅ + bonus), og 11 pct. af denne er ca. 38 mio.kr.

Tabel 13 Overblik over estimerede reduktioner i tilknytning til dimensioneringsplanen

mio. kr.	HUMBACH		HUM-kand.	HUM-direkte optaget	HUM i alt	SAM		SAM i alt	Totalt
	STÅ	BONUS				STÅ	BONUS		
2016	1,2	0,0			1,2	0,5	0,0	0,5	1,8
2017	3,6	0,0			3,6	1,6	0,0	1,6	5,2
2018	7,2	1,0			8,3	3,1	0,4	3,5	11,7
2019	9,6	2,1	1,3	7,9	20,8	4,5	0,8	5,3	26,1
2020	10,8	3,1	3,8	7,9	25,6	5,8	1,2	7,0	32,6
2021	10,8	3,1	6,4	7,9	28,2	6,5	1,2	7,8	35,9
2022	10,8	3,1	7,7	7,9	29,4	6,9	1,2	8,2	37,6
2023	10,8	3,1	7,7	7,9	29,4	6,9	1,2	8,2	37,6

2. Målsætning for egenkapitalen

Universitetets budget for 2015 er bygget op omkring en række forskelligartede forudsætninger om f.eks. aktivitetsniveau, prisniveau mv. For enkelt sagt kan man sige, at der er en forventelig usikkerhed på samtlige budgetposter. Men der er naturligvis nogle budgetposter, hvor usikkerhedsmomentet kan have en væsentlig effekt på universitets samlede økonomi.

Det er vurderingen at nedenstående tabel 14 oplister de væsentligste økonomiske usikkerhedspunkter. I forhold til vurderingen i forbindelse med budgettet for 2014 er kommet et yderligere usikkerhedsmoment ind som følge af årets udfordringer med overholdelse af budgetrammerne, derudover er usikkerheden på antallet af STÅ justeret.

Tabel 14 Risikovurdering

	Procent	Beløb
Antal STÅ	+ 4 pct.	+ ca. 12 mio.kr.
Indtægtsusikkerhed sfa Budgetloven	- 1 pct.	- ca. 6 mio.kr.
Omsætning på ekstern finansiering	± 10 pct.	± ca. 2 mio.kr.
RUC's forskeruddannelse	± 10 pct.	± ca. 4 mio.kr.
Bonusordninger for færdiggørelse	± 10 pct.	± ca. 4 mio.kr.
Budgetusikkerhed	- 1 pct.	- ca. 8 mio.kr.
Endelig vedtagelse af finansloven for 2015		

For budget 2015 er der indregnet en usikkerhed på det samlede budget. Denne usikkerhed afspejler hvorvidt det er muligt for de enkelte budgetenheder at overholde budgetrammerne, og hvorvidt de forventende besparelser via personaletilpasninger kan nå at blive indfriet i regnskabsåret 2015.

STÅ-indtægten udgør den væsentligste indtægt for RUC – svarende til ca. 40 pct. af omsætningen. Men ser man på den samlede indtægt fra Finansloven (STÅ, basisbevilling til forskning og øvrige formål m.m.), så er man op på ca. 82 pct. af RUC's omsætning. I forhold til disse indtægter er der to usikkerhedsmomenter – dels antal af STÅ og dels regulering som følge af Budgetloven. Fra og med finansåret 2014 er der indført en budgetlov, der foreskriver et omkostningsloft for det enkelte paragraf-område – dvs. konkret indenfor hele Uddannelsesministeriet. Det kan betyde, at en stigning i det samlede antal realiserede STÅ i forhold til det budgetterede på Finansloven ikke vil udløse flere indtægter, men i stedet et indtægtsfald enten i form af lavere taxametertakter eller fald i basistilskud. Der er pt. givet tilsagn om en treårig budgetsikkerhed i forhold til basistilskuddet, hvilket er medtaget i den samlede vurdering af usikkerhedsmomentet.

I forhold til vurderingen af usikkerhedsmargen er usikkerheden på antal STÅ alene beregnet på grundlag af forventningen til STÅ-indtægten, mens usikkerheden i forhold til budgetloven er beregnet på den samlede indtægtsforventning fra Finansloven. Usikkerheden på antallet af STÅ

er for 2015 alene indsat som en positiv usikkerhed – dvs. der er alene en antagelse om muligheden for højere STÅ-indtægter.

Baggrund for dette er den proces, som Universitetsledelsen har gennemført i forhold til vurderingen af den STÅ-prognose, der ligger til grund for budget 2015. Idet Universitetsledelsen har vurderet at den oprindelige samlede STÅ-prognose for 2015 lå på et for højt niveau til trods for, at alle institutter bakkede op om deres egen indmelding. Der er derfor til brug for budget 2015 udarbejdet en lavere STÅ-prognose, der i højere grad ligger i tråd med tidligere års erfaringer i forhold til stigning i STÅ-produktion og forholdet mellem antal studerende og produceret STÅ. På baggrund af dette vil der i 2015 – udover den normale løbende opfølgning på STÅ-produktionen – blive foretaget en mere omfattende opfølgning når resultat af vintereksamen 2014 samt tilmeldingerne til sommereksamen 2015 er kendt.

En ændring i omsætningen indenfor ekstern finansiering på ± 10 pct. repræsenterer en ændring i nettoindtægten fra overhead på ca. ± 2 mio.kr. Institutterne skal hen over året følge dette område tæt, og i tilfælde af manglede indtægter foretage tilpasninger.

I en risikovurdering af budgettet må endvidere indgå, at der ved udarbejdelsen af dette budget endnu ikke er sket en endelig vedtagelse af finansloven for 2015.

Samlet set vurderes usikkerhedsmargen at være mellem en forbedring på 22 mio. kr. og en forværring på 24 mio. kr. – svarende til et udsving på ca. 3 pct. af RUC's omsætning. På denne baggrund foreslås det at målsætningen for egenkapitalen fastholdes på 5 pct., hvilket vil betyde at universitet har en teoretisk to års buffer til at indarbejde væsentlige ændrede økonomiske vilkår.

Afsluttende opsummerer tabel 15 karakteren af RUC's indtægts- og omkostningsstruktur. For hver post er angivet, om den er variabel eller fast på det 1-årige sigt (budgetåret) og på det mellemlange sigt (budgetoverslagsårene). I kolonnen "afhængighed" vises, hvorvidt budgetposten er politisk betinget, aktivitetsafhængig eller til RUC's egen budgetbeslutning.

Tabel 15 Indtægter og omkostninger vurderet på kort og mellemlangt sigt

	Kortsigt	Mellemlangt sigt	Afhængighed
Indtægter:			
Basistilskud	Fast	Variabel	Politisk
Øvrige formål	Fast	Variabel	Politisk
Basismidler efter resultat	Fast	Variabel	Performance
Udvekslingstuderende samt fripladser og stipendier	Variabel	Variabel	Performance
STÅ forudsætninger	Variabel	Variabel	Performance/sektoeren
Bonusordninger	Variabel	Variabel	Performance
Deltidsuddannelse taksameter + deltagerbetaling	Variabel	Variabel	Performance
Eksterne tilskud + overhead	Variabel	Variabel	Performance
Indtægter i øvrigt	Variabel	Variabel	Performance
Finansielle poster	Variabel	Variabel	Performance
Omkostninger:			
Løn	Fast	Variabel	RUC
Overhead	Variabel	Variabel	Performance
Øvrig drift	Variabel	Variabel	RUC
Strategi	Variabel	Variabel	RUC/ Bestyrelse

3. Den daglige ledelses adgang til budgetjusteringer hen over budgetåret

Rektoratet forelægger to gange om året økonomiprognoser for bestyrelsen. Prognoserne skal som minimum indeholde en sammenligning mellem realiserede og budgetterede indtægter og omkostninger, en prognose for det forventede regnskabsresultat for året samt en vurdering af prognosen og målesætningen for egenkapitalen.

Det kan konstateres at det er vanskeligt at få den rette sammenhæng mellem fremlæggelsen af prognoserne og de planlagte bestyrelsesmøder. I 2015 vil der derfor blive arbejdet ud fra ønsket om at kunne forelægge bestyrelsesformandskabet et prognosenotat den 1. i måned efter prognoseperiodens afslutning – dvs. prognose 1 fremsendes formandskabet den 1. juni, prognose 2 fremsendes den 1. oktober. Prognosenotater fremlægges for den samlede bestyrelse på først kommende bestyrelsesmøde derefter, med mindre formandskabet beslutter andet.

Da bestyrelsens møderække i 2015 er fastlagt på nuværende tidspunkt, betyder dette at prognose 1 vil blive forelagt på bestyrelsesseminaret den 3.-4. juni 2015 (alternativt på næste bestyrelsesmødet den 17. september 2015). Prognose 2 vil blive forelagt på bestyrelsesmødet den 28. oktober 2015.

Prognose 1 for 2015 vil dække over regnskabstal for perioden fra 1. januar til 30. april 2015. Som et nyt tiltag vil prognose 1 blive ledsaget af et forecast for 2016, der vil bestå af et første bud på budget for 2016.

Prognose 2 for 2015 vil dække regnskabstal for perioden 1. januar til 30. august 2014. Som et nyt tiltag vil prognose 2 blive ledsaget af et opdateret forecast for 2016, der forelægges som budget for 2016. Det er ambitionen at prognose 2 ligeledes kan blive ledsaget af et budgetoverslag for henholdsvis 2017 og 2018.

Ved forelæggelsen af de to årlige prognoser har bestyrelsens mulighed for at justere på det fastlagte budget, såfremt bestyrelsen ikke finder fremdriften – både i forhold til økonomi og aktiviteter – tilfredsstillende. Alternativt indprioriteringer af yderligere aktiviteter/tiltag, såfremt bestyrelsen vurderer at den økonomiske status giver rum for dette.

Rektoratet skal henover regnskabsåret sikre den løbende økonomistyring, den løbende relation til universitets revisor og rigsrevision, samt udarbejdelsen af regnskabsinstruks. Rektoratet har endvidere en initiativforpligtelse til uden ugrundet ophold at involvere bestyrelsen såfremt rektoratet vurderer, at den løbende økonomistyring giver anledning til at foretage initiativer.

Rektoratet kan forhold til det bestyrelsesgodkendte budget for 2015 som hovedregel fortage/godkende ændringer indenfor rammerne for den enkelte budgetenhed, og inden for hvert af universitets hovedformål. Budgetændringer mellem budgetenhederne kan foretages under forudsætning af, at de er sket indenfor den samlede budgetramme med tilhørende aktivitets forudsætninger. Øvrige budgetændringer skal som udgangspunkt drøftes mellem bestyrelsens formandskab og rektoratet.

Ud fra et konkret skøn af ændringens(-ernes) omfang og betydning vurderer bestyrelsesformandskabet, hvorvidt budgetændringen skal forelægges bestyrelsen til beslutning eller efterfølgende orientering.

4. Økonomistyringsinitiativer i 2015

På baggrund af udviklingen af RUC's økonomistyring de sidste par år, og en vurdering af at der er områder som bør forbedres vil der bl.a. i 2015 blive arbejdet med følgende initiativer:

- Indførelsen af beyond budgetting
 - Formålet er at igangsætte arbejdet med bl.a. forecast (ligner rullende budgettering), for derigennem at etablere mere værdiskabende økonomiprocesser, hvor fokus er større fælles viden om de økonomiske forudsætninger og udfordringer med det fælles mål om et styrket universitet i et mere langsigtet perspektiv.
- Indførelsen af månedlig regnskabsgodkendelse på budgetenhedsniveau
 - Formålet er at skabe større bevidsthed om den løbende opfølgning, samt et bedre grundlag for prognosearbejdet.
- Nøgletal og indikatorer (KPI'er)
 - Formålet er at sikre et bedre grundlag for at drøfte performance og understøtte arbejdet med beyond budgetting, og akkreditering. I 2015 vil der blive arbejdet med i højere grad at inddrage aktivitets- og økonomiske nøgletal og indikatorer i den løbende opfølgning. Et væsentligt mål med brugen af nøgletal og KPI'er er at øge fokus på universitets omkostningsstrukturer.

Udover dette vil der i 2015, som led i afdækningen af budgetusikkerheden i forhold til overholdelse af budgetrammerne for 2015 ligeledes blive iværksat følgende tiltag:

- Der foretages en ekstraordinær opfølgning primo marts, når resultat af vintereksamen 2014 samt tilmeldingerne til sommereksamen 2015 er kendt, og vi med 90 pct. sandsynlighed kender årsresultatet for 2014. Såfremt resultatet af denne ekstraordinære opfølgning giver anledning til det, så vil Rektoratet forelægge forslag til et revideret budget 2015 for bestyrelsen i tilknytning til godkendelsen af årsrapport 2014.
- Der forventes i 2015 to runder med personalemæssige tilpasninger – den første iværksættes i umiddelbart tilknytning til ovennævnte ekstraordinære opfølgning. Mens den anden runde iværksættes efter prognose 2 – hvor optaget september 2015 vil være kendt. Såfremt resultatet af prognose 2 giver anledning til det, så vil Rektoratet forelægge forslag til et revideret budget 2015 for bestyrelsen.
- Ved de to runder vil der blive foretaget en beregning af de omkostninger, som skyldes at personaletilpasninger ikke vil have fuld økonomisk årseffekt. Dette beløb kan dækkes af et eventuelt forbedret årsresultat for 2014, og såfremt dette ikke er muligt, kan det blive nødvendigt at overskride budgetmålet for 2015, mod at der i f.eks. 2016 og 2017 arbejdes med et driftsbudget, der indeholder et overskudskrav på halvdelen af overskridelsen. Disse beregninger vil dog først kunne foretages i forbindelse med de processer, som er beskrevet ovenfor.

Indstilling:

Det indstilles, at bestyrelsen vedtager forslaget til:

1. RUC's samlede budget for 2015 med tilhørende tilpasningskonsekvenser
2. Viderefører målsætningen om at egenkapitalen udgør 5 pct. af universitets samlede omsætning baseret på en konkret risikovurdering af de væsentligste usikkerhedspunkter i universitets økonomi
3. Den daglige ledelses adgang til budgetjusteringer hen over budgetåret

UDVIKLINGEN I ANTAL ÅRSVÆRK PÅ RUC 2011-2014

Baggrund:

I forbindelse med bestyrelsens drøftelse af budget 2015 har HR på vegne af rektoratet udarbejdet nedenstående oversigt over udviklingen i antal ansatte på RUC fordelt på institutter og fællesadministration over en årrække. Dette er ikke enkelt at opgøre på en valid måde, da nogle årsværk finansieres af ordinær drift, nogle af eksterne bevillinger, nogle af strategiske bevillinger og nogle af fx ph.d. bevillinger. Disse forskellige bevillinger kan have forskellig retning i de enkelte år og dermed enten delvis ophæve hinanden eller forstærke hinanden. Hertil kommer at vi ikke har endelige opgørelser for hele 2014, og derfor er der to typer oversigter.

Forklaring til tabeloversigterne:

- Tallene i venstre tabel er opgjort i årsværk for et helt år – 12 måneder. Tallene i højre tabel er for en afgrænset måned, så det på denne måde er muligt at sammenligne 2014 med tidligere år.
- Det er ikke muligt at fremskaffe eksakte tal for antal hoveder, idet datagrundlaget viser samtlige personer de af året, og har de haft flere korte ansættelser tæller de med og tallene bliver derfor misvisende høje. Hertil kommer deltidsansatte, hvorfor årsværksopgørelsen anses for værende den mest retvisende.
- Der er ikke skelnet mellem ordinære midler og eksterne bevillinger, men på VIP ansatte er der dog tillige trukket ordinære midler.
- Forklaring til tallene i fællesadministrationen.
 - Strategimidlerne 2015 administreres i fællesadministration under rektoratet, selvom nogle personer er udsat til udslag i årsværk i 2012, 2013 og 2014 på hhv. 1,8 årsværk, 5,7 årsværk og 11,9 årsværk i den afgrænsede periode.
 - TAP Social dvs. fleksjobber og ansatte på løntilskud er også steget fra 3,9 årsværk i 2012 til 8,5 årsværk i 2014.
 - Elever for hele RUC indgår også i opgørelsen i fællesadministrationen og ligger på ca. 8-9 årsværk i alt.
 - D-TAP: er primært studentermedhjælper og svinger mellem 6-7 årsværk i Fællesadministrationen
- Øvrig forklaring:
 - Der er en lille andel af VIP i fællesadministrationen 3,1 årsværk i 2013, primært på strategimidler, og fremgår dog ikke af VIP opgørelsen.
 - De sidste 3 år på institutterne er TAP social på ca. 13 årsværk og VIP social på ca. 5 årsværk.
 - D-TAP f.eks. studentermedhjælper på institutterne er faldet lidt fra 24,3 årsværk i 2011 til 21,3 årsværk i 2014.
 - Udvikling af D-VIP fremgår på sidste tabel.

Alle ansatte på RUC i årsværk (uden D-VIP, censorer og andre timelønnet)

Årsværk	Finans år		
	2011	2012	2013
STED			
CBIT	144,7	152,2	157,2
CUID	99,8	94,2	100,4
ENSPAC	123,8	126,4	115,5
NSM	108,9	106,0	100,8
PAES	100,8	113,0	108,1
ISG	130,5	135,5	141,1
BIB	41,5	38,8	35,9

Alle ansatte på RUC i årsværk (uden D-VIP, censorer og andre timelønnet) (Afgrænset periode jan.-nov.)

Årsværk	Finans år			
	2011	2012	2013	2014
STED				
CBIT	132,1	139,9	143,7	160,5
CUID	91,8	86,5	91,5	97,1
ENSPAC	112,9	116,8	106,6	104,0
NSM	100,5	97,8	92,3	89,8
PAES	92,7	103,2	99,1	106,5
ISG	119,4	123,9	129,8	138,2

Fællesadministrati onen	153,6	149,0	159,4
I alt	903,5	915,0	918,3

BIB	38,2	35,6	32,7	33,6
Fællesadministra tionen	140,5	135,8	145,6	147,1
I alt	828,2	839,6	841,2	876,7

TAP ansatte på RUC i årsværk

Årsværk	Finans år		
STED	2011	2012	2013
CBIT	41,9	43,5	42,4
CUID	29,4	28,9	32,9
ENSPAC	29,6	32,4	30,9
NSM	34,2	29,7	31,1
PAES	18,9	23,8	22,8
ISG	36,8	36,4	35,9
BIB	38,4	36,0	34,1
Fællesadministrati onen	153,3	147,8	156,3
I alt	382,6	379,0	388,3

TAP ansatte på RUC i årsværk (Afgrænset periode jan.-nov.)

Årsværk	Finans år			
STED	2011	2012	2013	2014
CBIT	38,7	40,0	38,6	41,9
CUID	26,8	26,2	29,7	29,7
ENSPAC	26,7	30,1	28,5	28,0
NSM	31,3	27,1	28,3	27,5
PAES	17,4	21,5	20,6	23,4
ISG	33,7	33,1	33,2	32,0
BIB	35,4	33,0	31,1	32,2
Fællesadministrati onen	140,4	134,8	143,2	141,2
I alt	350,4	345,8	353,2	355,9

VIP ansatte på institutterne i årsværk (uden ph.d.)

Årsværk	Finansår		
STED	2011	2012	2013
CBIT	83,6	87,9	93,4
CUID	58,0	56,6	58,2
ENSPAC	66,7	64,7	62,0
NSM	52,1	48,9	47,7
PAES	53,6	58,5	57,2
ISG	65,9	70,3	73,8
Hovedtotal	379,97	386,84	392,28

VIP ansatte på institutterne i årsværk (uden ph.d.) (Afgrænset periode jan.-nov.)

Årsværk	Finansår			
STED	2011	2012	2013	2014
CBIT	76,2	80,8	85,3	90,6
CUID	53,2	52,3	53,0	55,1
ENSPAC	60,5	59,6	56,8	56,7
NSM	48,3	45,5	43,6	40,8
PAES	49,0	53,5	52,4	53,4
ISG	60,2	64,3	67,6	73,3
Hovedtotal	347,54	355,91	358,74	369,73

VIP ansatte på institutterne årsværk (uden ph.d.) (kun ordinære midler)

Årsværk	Finansår		
STED	2011	2012	2013
CBIT	77,3	80,2	89,7

VIP ansatte på institutterne årsværk (uden ph.d.) (kun ordinære midler) (Afgrænset periode jan.-nov.)

Årsværk	Finansår
---------	----------

CUID	55,6	52,9	52,5
ENSPAC	54,2	52,4	51,6
NSM	38,2	39,0	36,5
PAES	46,6	50,7	48,8
ISG	61,7	66,2	69,2
Hovedtotal	333,63	341,4	348,2
		4	9

STED	2011	2012	2013	2014
CBIT	70,5	73,8	82,2	86,6
CUID	51,1	48,8	47,7	49,3
ENSPAC	49,5	48,1	47,3	48,1
NSM	35,3	36,0	33,6	32,1
PAES	42,5	46,3	44,7	49,2
ISG	56,4	60,5	63,5	68,6
Hovedtotal	305,29	313,4	318,9	333,8
		8	7	5

Ph.d. ansatte på institutterne i årsværk

Årsværk	Finansår		
STED	2011	2012	2013
CBIT	19,2	20,9	21,4
CUID	12,3	8,7	9,3
ENSPAC	27,5	29,3	22,6
NSM	22,6	27,4	22,1
PAES	28,2	30,8	28,1
ISG	27,9	28,7	31,3
Hovedtotal	137,8	145,8	134,8

Ph.d. ansatte på institutterne i årsværk
(Afgrænset periode jan.-nov.)

Årsværk	Finansår			
STED	2011	2012	2013	2014
CBIT	17,2	19,2	19,7	28,0
CUID	11,7	8,1	8,8	12,3
ENSPAC	25,7	27,2	21,2	19,3
NSM	20,9	25,2	20,4	21,5
PAES	26,3	28,2	26,1	29,7
ISG	25,5	26,4	29,0	33,0
Hovedtotal	127,3	134,3	125,2	143,8

D-VIP ansatte på institutterne i årsværk

Årsværk	Finansår		
STED	2011	2012	2013
CBIT	23,8	27,5	22,8
CUID	9,5	10,5	11,4
ENSPAC	9,3	7,3	7,8
NSM	2,4	2,7	2,7
PAES	10,8	9,3	10,1
ISG	13,5	13,4	11,4
Hovedtotal	69,2	70,6	66,2

D-VIP ansatte på institutterne i årsværk
(Afgrænset periode jan.-nov.)

Årsværk	Finansår			
STED	2011	2012	2013	2014
CBIT	20,6	24,7	20,8	21,0
CUID	8,4	9,4	10,2	8,5
ENSPAC	8,2	6,5	7,2	4,5
NSM	2,0	2,4	2,5	1,6
PAES	9,7	8,3	8,7	10,6
ISG	12,5	12,1	10,6	8,1
Hovedtotal	61,4	63,5	59,8	54,4

Jeanett Grann Knudsen

Emne: VS: Brev fra TR-VIP
Vedhæftede filer: Til Rektoratet.docx

Fra: Kenneth Reinicke <kennethr@ruc.dk>

Dato: fredag den 28. november 2014 kl. 14.08

Til: Hanne Leth Andersen <ha@ruc.dk>, Peter Lauritzen <pl@ruc.dk>, Peter Kjær <pkjaer@ruc.dk>

Emne: Brev fra TR-VIP

Kære Hanne, Peter og Peter

Her er brev fra alle de videnskabelige tillidsrepræsentanter om den økonomiske situation/udfordring.

Bedste hilsner

Kenneth

Kenneth Reinicke, Ph.D., Lektor (associate professor)
Institut for Samfund og Globalisering
Roskilde Universitet, Hus 24.1
4000 Roskilde
Tlf. +45 4674 2982

Til Rektoratet

Tillidsrepræsentanterne for de videnskabelige personale har den 24. november holdt møde om de bebudede besparelser, og vi har følgende kommentarer/anbefalinger.

- Overordnet set mener vi ikke, at det er konstruktivt at foretage personaletilpasninger på baggrund af etårig udsving i STÅ-produktionen. Vi anbefaler, at RUC fremover begynder at arbejde med strategiske tilpasninger ud fra løbende 4-5 årige snitflader.
- Selvom forventningen til STÅ-indtægterne ikke er blevet indfriet i budgettet i 2014, anbefaler vi konkret, at bestyrelsen venter frem til marts 2015 med at træffe beslutning om, hvorvidt det er nødvendigt at foretage personaletilpasninger, herunder uansøgte afskedigelser. Dette skyldes, at på dette tidspunkt vil resultatet af vintereksamen og tilmeldingerne til sommereksamen være kendt.
- Såfremt det alligevel vil være nødvendigt at foretage personalereduktioner, vil vi anbefale, at 'tilpasningen' finder sted over f.eks. tre år, hvilket vil afbøde de værste følger af fyringer og vilkårligt manglende stillingsopslag. Vi er ligeledes bange for, at en hurtig og omfattende besparelse også kan ramme fag på en sådan måde, at det ikke blot vil være vanskeligt at føre dem videre, endsiige udvikle dem strategisk, men også slå dem så meget tilbage, at det vil tage mange år at få dem på fode igen. En masse erfarings-overførsel vil gå tabt.
- Vi anbefaler ligeledes, at rektoratet indstiller til bestyrelsen, at der i 2015 fra egenkapitalen bliver frigivet et engangsbeløb til at finansiere nogle fordelagtige fratrædelsesaftaler på RUC. På den måde kan 2015 blive et slags "overgangså", og det vil ligeledes forbedre RUC's muligheder for at komme gennem forandringerne som et helt og samlet universitet. Forslaget om et engangsbeløb, skal dog også ses i lyset af de 15 adjunkturer, som indgik i universitetets strategiske generationsskiftesatsning, men som kun var finansieret frem til 31. december 2014. VIP- tillidsrepræsentanterne i HSU har gentagne gange gjort opmærksom på, at adjunktansættelserne var en satsning, vi ikke kunne se, at der var økonomisk grundlag for. Vi påpegede, at det var risikabelt, fordi der ikke var noget grundlag for at tro, at STÅ indtægterne automatisk ville stige, *bare* fordi der blev ansat flere VIP'ere, og at det derfor kunne føre til afskedigelser.
- Samlet set indgår TR naturligvis konstruktivt i løsningen på budgetudfordringerne. Vi vil gerne inddrages aktivt i tilrettelæggelsen af de lokale afværgeforanstaltninger. Men vi er bekymrede for, hvad et så drastisk forslag som bestyrelsen har lagt op til vil betyde for medarbejdernes trivsel og motivation for at honorere de i forvejen opskruede krav til publicering og undervisningsvaretagelse. Vi finder ligeledes ikke, at vi har fået et tilstrækkeligt talmateriale ud om grundlaget for de drastiske indgreb, og vi mangler derfor indsigt i de faktiske økonomiske forudsætninger for beslutningsforslaget.

På vegne af det videnskabelige personales tillidsrepræsentanter

Kenneth Reinicke

Fællestillidsrepræsentant

Jeanett Grann Knudsen

Emne: VS: Brev til rektoratet og bestyrelsen

Fra: Søren Døygård <sodos@ruc.dk>

Dato: torsdag den 4. december 2014 kl. 15.09

Til: Peter Lauritzen <pl@ruc.dk>, Erik Jacobsen <erikja@ruc.dk>

Cc: Charlotte Levin Pedersen <chle@ruc.dk>

Emne: Brev til rektoratet og bestyrelsen

Kære bestyrelsesformand og universitetsdirektør

De administrative TAP'ere på RUC ser med bekymring på de udfordringer RUC har pt.

Vi vil i den forbindelse godt gøre jer opmærksom på den situation de administrative TAP'ere befinder sig i lige nu. Vi har i den forbindelse udfærdiget et skriv til jer.

Med venlig hilsen

AC- / HK-tillidsrepræsentanter

Søren Døygård og Charlotte Levin

Med venlig hilsen

Søren Døygård
CBIT, Roskilde Universitet
Bygning 40.2
Universitetsvej 1
4000 Roskilde

Telefon: +45 46743766

RUC december 2014

Der er behov for alle administrative medarbejdere på RUC, hvis kandidatreform, studienævnsreform og studiefremdriftsreform skal implementeres og RUC's institutionsakkreditering skal lykkes.

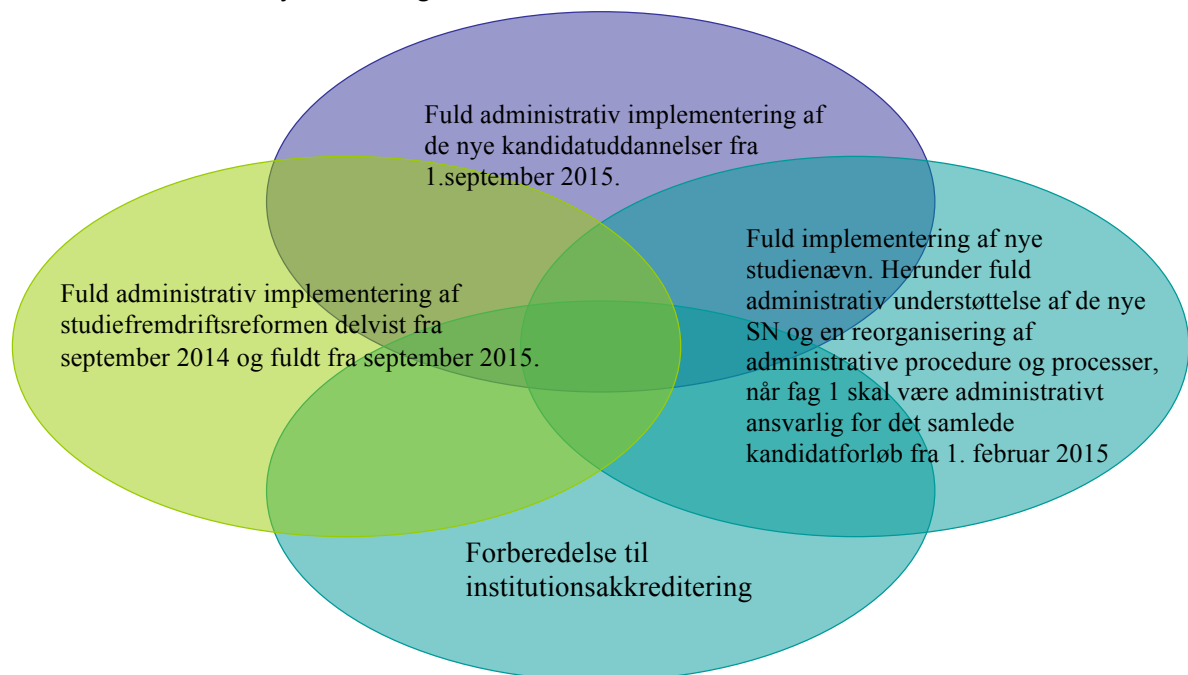
RUC skal fra nu og over de næste par år implementere såvel studiefremdriftsreformen som kandidatreformen samt implementere en ny studienævnsstruktur. Læg dertil forberedelsen af den essentielle institutionsakkreditering.

Det er fire store interagerende projekter der alle forudsætter større organisationsforandringer, nye administrative processer og procedurer, en øget mængde dokumentation og sagsbehandling – med andre ord; ekstra opgaver for TAP personale i fællesadministrationen og bachelor- og kandidatsekretariaterne. Tillidsrepræsentanterne for HK og AC vil med dette udspil gerne være med til at synliggøre for bestyrelsen de mange reformrelaterede ekstra arbejdsopgaver, som det forventes, at TAP skal levere for at reformerne og institutionsakkrediteringen kommer i mål. Opgaver der ligger ud over den normale drift og som vores medlemmer ikke vurderer, at der på nuværende tidspunkt er afsat de fornødne ressourcer til og som derfor i fare for ikke at blive leveret – skulle TAP siden blive nedskåret i sparingsrunden.

De mange nye arbejdsopgaver for administrationen

Indtil nu har det primære fokus i organisationen været på de politiske og strategiske drøftelser af strukturen for de nye kandidatuddannelser, antallet af kombinationsuddannelser og studienævn. De politiske beslutninger er nu ved at være i mål. Men de mange nye tiltag skal nu omsættes til daglig praksis, kommunikation og administration på institutterne og det skal gå mere end stærkt. Her nævnes bare en delmængde af de nye administrative opgaver: Den nye studienævnsstruktur forudsætter en nye organisering af sekretariatsbetjeningen, nye administrative processer og en ny administrativ ansvarsfordeling af de studerende og skal være klart allerede fra 1. februar. Alle hjemmesider /intranet skal omstruktureres, så de kommunikerer uddannelser frem for fag inden april 2015. Alle sekretariatsmedarbejdere og studievejledere skal være kompetenceudviklet og klar til at håndtere alle studieordninger, nye kursusudbud og studiefremdriftsreformens mange nye krav til legalitetskontrol, dokumentation og sagsbehandling fra 1. september. Og sideløbende skal der udvikles, indsamles og dokumenteres data til institutionsakkrediteringen.

Administrationen skal nu arbejde med følgende fire mål:



Nuværende ressourcer synes ikke tilstrækkelige

TR ønsker at synliggøre, at medarbejderne i såvel bachelor- og kandidatsekretariaterne som i fællesadministrationen allerede arbejder under et meget stort arbejdspress blot for at nå den daglige drift. Stort set alle enheder i fællesadministrationen samt alle 10 bachelor- og kandidatsekretariater har i de seneste to år været ramt af stressrelaterede sygdommeligheder. Hver gang en medarbejder stresssygemeldes lægges et yderligere pres med de tilbageværende kollegaer og især hvad angår specialistfunktionerne i UI, er organisationen meget skrøbelig ifht. sygdommeligheder, afskedigelser, opsigelser. Her tænkes især på de alt for få jurister, studieadministrative medarbejdere/ sagsbehandlere og kommunikationsmedarbejdere i UI, der er centrale (med-)spillere i implementeringsprocesplanlægningen og i samarbejdet med institutterne om implementering.

Oplysninger udleveret ved et HSU møde i efteråret viser os desuden, at (trods de mange usikkerheder i dataen) sammenligner vi administrationens størrelse med sammenlignelige universiteter, så er RUC's administration ikke bare lidt mindre, men markant mindre:

Sammenligner man f.eks. administrationens størrelse på RUC (8.000 studerende) med administrationen på SDU (12.000 studerende), så har SDU rundt regnet tre gange så mange administrative medarbejdere til 1,5 gang større studenterpopulation (Alternativ beregning: SDU har 19 studerende pr. administrativ medarbejder), (RUC har 35 studerende pr. administrativ medarbejder). Læg dertil en konstant nedgang i antallet af kontorfunktionærer over de sidste mange år.

Fuldmægtig

Personalekategori: Alle
Stillingskategori: 01445 Fuldmægtig
Lønbegreb: Samlet løn (Se forklaring)

Lønudvikling i %: (Samlet løn 2014 - Samlet løn 2013)/Samlet løn 2013

2. kvartal 2014 - status pr. maj 2014				
Institution	Årsværk	Antal	Samlet gns. løn	Lønudv. i %
KU	450	474	493.709	0,7%
AU	276	282	482.529	0,8%
SDU	201	210	477.835	0,7%
RUC	46	48	473.920	-1,4%
AAU	227	236	487.132	2,1%
CBS	152	155	502.350	-0,2%
DTU	100	101	481.099	-0,5%
ITU	41	43	479.766	-0,6%

Kontorfunktionær(Alle)

Personalekategori: 240 Kontorfunktionærer
Stillingskategori: Alle dvs. også ledere, elever og studentermedhjælper
Lønbegreb: Samlet løn (Se forklaring)

Lønudvikling i %: (Samlet løn 2014 - Samlet løn 2013)/Samlet løn 2013

2. kvartal 2014 - status pr. maj 2014				
Institution	Årsværk	Antal	Samlet gns. løn	Lønudv. i %
KU	1024	1285	383.246	1,8%
AU	735	881	369.791	2,2%
SDU	393	445	365.923	2,0%
RUC	158	179	374.945	1,9%
AAU	487	536	378.568	1,1%
CBS	255	363	352.030	1,5%
DTU	445	504	404.059	0,9%
ITU	27	34	414.486	0,5%

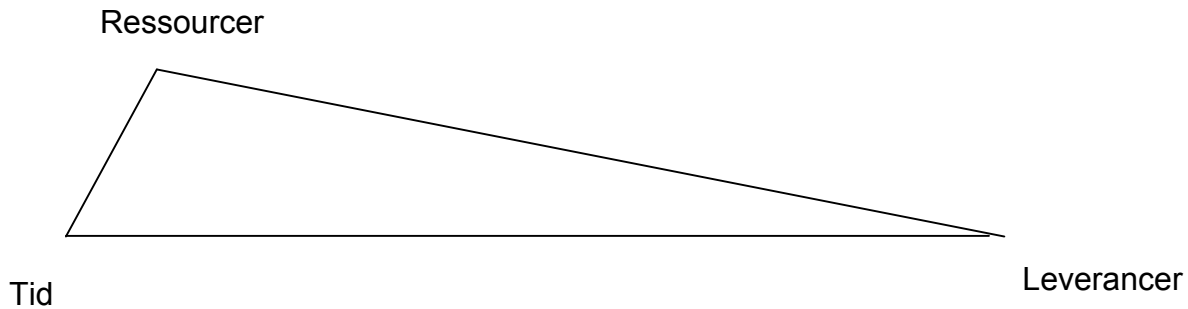
AC og HK vil meget gerne være medspillere i reformprocessen og i det essentielle arbejde med institutionsakkrediteringen, men har også behov for at udtrykke, at det store reformarbejde koster manpower, som vores medlemmer allerede under den nuværende bemanning vil have vanskeligt ved at løfte og slet ikke vil kunne løfte, hvis der skæres på antallet af TAP i organisationen. AC og TR ønsker desuden at understrege, at der hverken kan undværes hænder på institutterne eller i fællesadministrationen.

Desuden vil vi understrege, at disse fire store projekter blot er en tilføjelse til de mange øvrige administrative projekter, der er i gang sat det seneste år og som hverken er helt eller halvt implementeret endnu – herunder fx:

- DANS som IT understøttelse af optagelse
- Nyt Onlineeksamen system, der fortsat er under udvikling og volder problemer
- Ny specialeadministrationsproces knyttet STADS, der fortsat er under udvikling og kræver ekstra ressourcer af de specialeansvarlige at få på plads.
- Bachelorreformen i stort og småt og især det helt nye administrative samarbejde mellem bachelor- og kandidatsekretariaterne om bachelorfagmodulerne, som fortsat ikke er faldet helt på plads.

- Nyt lokalebooking system
- Nyt intranet
- Implementering af studiefremdriftsreformen på bacheloruddannelserne

Vi vurderer således, at projekttrekanten på nuværende tidspunkt ser således ud:



HK og AC har bedt rektoratet om "flere administrative hænder".

Vi er optimistiske i forhold til, at reformerne og ny systemunderstøttelse på sigt vil betyde mindre administration på nogle punkter. På andre områder så som mængden af dispensationsager, meritsager (på institutterne) samt klager over disse afgørelserne(UI) og behov for vejledning og individuel studieplanlægning forventes arbejdsbyrden i administrationen øget. Og da reformerne allerede nu har skubbet arbejdsopgaver til side for medarbejderne både i fællesadministrationen og i sekretariaterne, er udsigterne til en "normal arbejdsbyrde" lange, da de tilsidesatte opgaver blot skubbes foran. Det vil sige, at arbejdspresset i en lang periode, vil være øget både i fællesadministrationen og kandidatsekretariaterne. Derfor vurderer HK og AC, at der i en denne ekstraordinære reform og implementeringsproces er behov for ekstra ressourcer til TAP til at komme i mål med de ovenstående målsætninger. Dette har vi i oktober orienteret og været i dialog med rektoratet om.

Vi henstiller derfor til bestyrelsen, at der ikke afskediges administrative medarbejdere i denne nedskæringsproces.

Med venlig hilsen
HK og AC på RUC

Jeanett Grann Knudsen

Emne: VS: Besparelser på RUC
Vedhæftede filer: AR-brev.pdf

Fra: Jakob Egholm Feldt
Sendt: 10. december 2014 20:55
Til: Hanne Leth Andersen; Peter Kjær; Peter Lauritzen
Cc: Bestyrelsen; Videnskabelige medarbejdere CUID
Emne: Besparelser på RUC

Kære rektorat og bestyrelse på RUC,
I disse vanskelige tider for RUC har det videnskabelige personale på CUID udarbejdet den vedhæftede fælles skrivelse, som vi håber, I vil overveje i forhold til udarbejdelsen af budgettet for 2015.
Vi har også fremsendt skrivelsen til det videnskabelige personale på ISG (der vil tage stilling til skrivelsen på fredag) samt repræsentanterne fra hele RUCs videnskabelige personale i Akademisk Råd.
Med venlige hilsner
Det videnskabelige personale på CUID

Jakob Egholm Feldt, PhD
Associate Professor of History
Roskilde University
Universitetsvej 1, 4000 Roskilde
Denmark
<http://forskning.ruc.dk/site/person/feldt>

Til universitetsledelsen

Rektoratets nyhedsbrev 20.11.2014 bebudede en nedskæring på mellem 20-25 medarbejdere på grund af faldende STÅ-indtægter og den forestående dimensioneringsplan. Denne udmelding har skabt stor bekymring blandt VIP-medarbejderne. På CUID vil vi gerne benytte denne lejlighed til at anmode universitetsledelsen om grundigt at overveje følgende i forhold til budgettet anno 2015.

Den nuværende situation, hvor der bebudes nedskæring af VIP-personalet, er en lakmusprøve på hvordan RUC skal fungere som universitet fremover. Nedlæggelse af stillinger i de enkelte fagmiljøer, er ødelæggende for RUCs selvforståelse som universitet og for den videnskabelige medarbejders identifikation med institutionen. De umiddelbare resultater er

- en øget splittelse imellem de forskellige dele af universitetet – både imellem de enkelte institutter og imellem bacheloruddannelserne og fagene;
- at den enkelte forsker potentielt begrænser sin horisont til et snævert fokus på egen jobsikkerhed og karriere på bekostningen af lysten til at bidrage til universitetets samlede udvikling, herunder udviklingen af undervisningen og af de faglige miljøer;
- en lang uproduktiv periode, hvor enkeltmedarbejdere frygter for deres stilling og deres faglige miljøer.

Kontinuitet i de videnskabelige miljøer og de videnskabelige medarbejders sikkerhed i ansættelsen er den nødvendige ramme om forskningsfriheden, virkelysten og den kritiske tænkning. Uden denne sikkerhed står RUC tilbage med lønarbejdere uden kald og sætter sin berettigelse som universitet på spil. Det er desuden værd at understrege, at de videnskabelige medarbejdere sammen med de studerende i sidste instans udgør hele universitetets berettigelse. Hvis der skæres ned på videnskabelige stillinger, bliver der skåret ned på universitetets kerneydelser; uddannelse, forskning og formidling. I en situation, hvor RUC skal gennemføre så omfattende besparelser som det er tilfældet i 2015 er det vigtigt, at besparelserne som vidt som overhovedet muligt ikke rammer det videnskabelige personale. Alle muligheder for besparelser bør systematisk overvejes, herunder udgifter til administration på såvel centralt som decentralt niveau og mht. såvel løn- som driftsudgifter. Især bør det overvejes, hvorvidt RUC fortsat skal understøtte administrative aktiviteter som ikke er strengt nødvendige for universitetets kerneydelser, nemlig forskning og uddannelse.

Vores opfordring er derfor at RUCs ledelse gentænker budgetudkastet for 2015 og forsøger at løse problemerne uden at skride til reduktion af VIP-personale – det kunne være ved at tage brug af egenkapital for at skabe et budget i balance for 2015 og dermed finde ro til at gennemtænke de faglige og personalemæssige konsekvenser af bachelorreformerne, STÅ-indtægter og dimensioneringstiltag. Det er desuden stærk forstemmende, at enkelte institutter er blevet isoleret og udråbt til årsagen til den økonomiske krise uden at der er fremlagt et egentligt budgetmæssigt belæg herfor. Selv hvis enkelte institutter måtte have handlet økonomisk uansvarligt, så har de videnskabelige medarbejdere intet ansvar for dette, da vi ingen reel indflydelse har på økonomiske prioriteringer og valg. At straffe de videnskabelige medarbejdere for resultaterne af territoriekampe mellem forskellige mellemledere, eksempelvis i forbindelse med bachelorreformen, virker ligeledes uansvarligt og kontraproduktivt. Hvis fyringer af VIP-personale og nedbrydning af faglige miljøer kan undgås ved at bruge af egenkapitalen og i løbet af den nærmeste fremtid at genforhandle grænserne imellem institutterne, herunder institutternes allokering til bacheloruddannelserne, bør dette alvorligt overvejes.

Med venlig hilsen

De videnskabelige medarbejdere på Institut for Kultur og Identitet, RUC

Pkt. 4 Godkendelse af udkast til ny grundfortælling for RUC

Sagsfremstilling

På møde i bestyrelsen den 3. oktober blev bestyrelsen orienteret om den overordnede proces for RUC's nye strategi. Det fremgik af notatet, at der skal udarbejdes en ny grundfortælling for RUC, før det egentlige strategiarbejde starter primo januar 2015.

Grundfortællingen er en fortælling om RUC's identitet og indeholder retning og visioner for RUC. Mere konkret skal grundfortællingen fremstå på hjemmesiden, i tryksager, som element til rekruttering af studerende og ansatte mv. Derved skal grundfortællingen bidrage til at brande RUC, det vil sige, den skal tydeliggøre RUC's profil for omverdenen.

Grundfortællingen er *ikke* det nye strategidokument, men grundfortællingens funktion er at være et pejlemærke for det egentlige strategiarbejde, der som nævnt påbegyndes medio januar.

På møde i bestyrelsen den 18. november præsenterede rektor de foreløbige scenarier, der skulle arbejdes videre med og drøftes i institutlederkredsen, AR og bestyrelsen. Vedlagt er nu et udkast til RUC's nye grundfortælling. Den tager udgangspunkt i scenarie 2 (et anderledes og nytænkende universitet), og der er indarbejdet elementer fra både scenarie 1 (det idealistiske universitet) og scenarie 3 (det åbne og collaborative universitet).

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter principielle synspunkter om RUC's grundfortælling og giver rektoratet mandat til at færdiggøre grundfortællingen.

Bilag

- Udkast til ny grundfortælling for RUC *Fremtidens Universitet*

FREMTIDENS UNIVERSITET

SCENARIO 2 – JUSTERET VERSION

AFSÆTTET

Verden er i konstant forandring, og der stilles hele tiden nye krav til den viden og de kompetencer, universiteterne skal levere.

Universitetet er en institution med gamle traditioner for, hvordan man udvikler og tilegner sig videnskabelig viden.

UDFORDRINGEN

Der er behov for nye måder at udvikle læring og forskningsbaseret viden på, der matcher en verden i konstant forandring.

Vi tænker fremad

SVARET

Fremtidens universitet, som konstant udfordrer de gængse måder at forske og undervise på, og som gør mange ting anderledes end klassiske universiteter.

"Roskilde Universitets fornemmeste opgave er at bidrage til eksperimenterende, nyskabende former for læring og videnskabelse, som flytter samfundet fremad."

RUC: FREMTIDENS UNIVERSITET

Vi former fremtiden...

Verden forandrer sig hurtigt. Den samfundsmæssige og teknologiske udvikling giver konstant mennesket nye muligheder og udfordringer. Som universitet skal vi ikke bare følge med udviklingen eller forsøge at forstå den – vi skal forme den. Vi skal skabe de muligheder, ingen kan forestille sig endnu. Og vi skal allerede nu finde løsninger på fremtidens store udfordringer – inden for fx klima og miljø, fattigdom og ulighed, demokrati og kulturel sameksistens.

...ved at tænke fremad

Derfor må vi aldrig stå stille. RUC er sat i verden for at udfordre de klassiske traditioner, som stadig præger universitetsverdenen. Vi må konstant videreudvikle og eksperimentere med måden, vi skaber og tilegner os viden på, for at blive ved med at være på forkant.

På RUC dyrker vi det fremsynede. Vi dyrker den problemorienterede tilgang til læring, fordi man opnår de mest relevante kompetencer ved at løse virkelige problemer i fællesskab med andre. Vi dyrker tværfagligheden, fordi ingen af fremtidens problemer kan løses ud fra ét fagligt synspunkt. Og vi dyrker åbenheden, fordi den mest effektive måde at skabe ny viden på i en verden, hvor alle er forbundet, er ved at inddrage dem, der ved noget i forvejen.

FREMTIDENS UDDANNELSE

"Vi skaber kompetente, tværfaglige problemløsere til fremtidens arbejdsmarked."

Fremtidens arbejdskraft skal kunne indgå i et samfund, hvor skabelsen af værdi og viden i stigende grad foregår kollaborativt på tværs af virksomheder, organisationer, offentlige institutioner og individer over hele verden. Det kræver nogle helt særlige kompetencer. Det er ikke nok, at man som studerende tilegner sig den ypperste viden inden for sit fagområde – man må også opbygge evnen til at bringe sin faglighed effektivt i spil sammen med andre.

Vi tror på, at vores studerende bliver bedst klædt på til fremtiden ved at prøve kræfter med virkelige problemstillinger under deres studie. Derfor foregår en stor del af undervisningen på RUC som projekter, hvor studerende løser konkrete problemer i samarbejde med studerende med andre fagligheder, i samarbejde med virksomheder eller organisationer uden for RUC eller i samarbejde med vores forskere.

FREMTIDENS FORSKNING

"Vi skaber viden af højeste kvalitet gennem åbenhed og involvering."

I et samfund, hvor alle er forbundet, er det nemmere end nogensinde før at udveksle viden og idéer. Det rummer et kæmpe potentiale for universiteters forskning. Vi tror på, at den viden, der findes uden for RUCs mure, overgår den, der findes indenfor. Og at åben og involverende forskning kan skabe værdifuld og anvendelig viden af allerhøjeste kvalitet.

Derfor deler vi både de svar, vi kender, og de spørgsmål, vi ikke har besvaret endnu, med omverdenen. Det kan være forskere inden for andre fagområder eller på andre universiteter, som kan bidrage med nye faglige perspektiver. Det kan være virksomheder, som med deres praktiske erfaring inden for en given branche kan lære os ting, vi ikke kan forske os til på egen hånd. Eller det kan være et stort antal helt almindelige mennesker, som tilsammen kan skabe viden-skabelige gennembrud, det ville tage en enkelt forsker mange år at opnå.

FREMTIDENS SAMARBEJDE

"Vi har brug for omverdenen, og omverdenen har brug for os."

Vi samarbejder tæt med både små og store virksomheder, organisationer og offentlige institutioner i omverdenen. Dels fordi vi ønsker at bruge vores viden til at skabe værdi og innovation i samfundet. Dels fordi vi har brug for input fra omverdenen for at kunne identificere relevante problemstillinger og finde effektive løsninger på dem.

Derfor kommer vi fremover til at sætte helt nye standarder for samarbejde med omverdenen gennem X, Y og Z (eksempler).

KVALITET I ALT

"Vi sikrer kvalitet i alt, hvad vi foretager os, gennem tillid."

Lorem ipsum dolor sit amet, qui lucilius referentur at, ut inimicus moderatius reprehendunt sit. Ex vim ferri doming noluisse, putent explicari cu ius. Te regione consulatu eam, te per iisque luptatum. Ad ius illud audiam facilisi, in ius brute dicunt efficiantur. Discere honestatis ne per, eam case minim doctus eu.

Labores urbanitas reformidans mei ea. Rationibus eloquentiam consequuntur an vel. Eos ut quodsi sensibus, erant efficiantur ne pro. Ut illud argumentum sea, no has debet choro quaerendum, graece fierent conclusionemque usu te. Ad vis eripuit tibiue accusata. Est no magna assueverit. Usu ad primis mollis noluisse.

VALUE PROPOSITIONS

STUDERENDE

Vi tilbyder moderne og motiverende læringsformer, hvor du bliver klædt på til fremtidens arbejdsmarked ved at løse problemer sammen med andre.

VIRKSOMHEDER

Vi skaber viden og kandidater, som kan forandre din virksomhed og geare den til fremtiden.

SAMFUNDET

Vi flytter universitetsverdenen og samfundet fremad med nye og eksperimenterende former for læring og vidensskabelse.

HVAD GØR SCENARIET TROVÆRDIGT?

DET GØR VI ALLEREDE

- (I et vist omfang) Underviser på "nye" og anderledes måder
- Forsker på nye måder (tværfagligt og i samarbejde med andre aktører)
- Formidler viden på nye måder (FabLab og vidensproduktion via film)

DET SKAL VI GØRE I FREMTIDEN

- Fortsat udvikle nye undervisningsformer og forskningstilgange - undgå at stivne og for enhver pris undgå at blive dogmatiske.
- Budskabet om fornyelse kræver reel fornyelse og ikke blot gentagelse på 42. år af dogmet om projektarbejde (der modsiger budskabet om at tænke nyt og anderledes (sidste i mindre grad)
- Drive dagsordenen om fremtidens universiteter i medierne
- Sikre kvalitet

ROLLE:

Vi tænker fremad

”Udfordreren der har
kant og energi”

KERNEVÆRDI:

”Mod til at bryde
traditioner og vaner”

HVAD ER VI:

”Fremtidens universitet”

HVORFOR ER VI:

”Vi flytter samfundet fremad
med eksperimenterende og
nyskabende former for læring
og vidensskabelse”

Pkt. 5 Godkendelse af udkast til udviklingskontrakt for Roskilde Universitet 2015-2017

Sagsfremstilling

Første udkast til udviklingskontrakten for Roskilde Universitet 2015-2017 blev drøftet på møde i bestyrelsen den 19. september 2014. Udkastet var forinden drøftet på møder i Akademisk Råd, i Hovedsamarbejdsudvalget samt i Universitetsledelsen. Rektoratet var til forhandlingsmøde i Styrelsen for Videregående Uddannelser den 5. november. Det var et positivt møde, og RUC fik ros af styrelsen for udkastet.

Status er nu, at der er foretaget småjusteringer, som er sendt til styrelsen i vedlagte tredje udkast. RUC afventer, og forventer, ministerens endelige godkendelse af udviklingskontrakten, der træder i kraft den 1. januar 2015. Formandsskabet skal efter planen underskrive udviklingskontrakten i januar 2015.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender vedlagte endelige version af udviklingskontrakten for Roskilde Universitet 2015-2017 – under forudsætning af ministerens forventede godkendelse.

Bilag

- Tredje udkast til udviklingskontrakten 2015-2017

Udviklingskontrakt for Roskilde Universitet 2015-2017

Udviklingskontrakten for Roskilde Universitet (RUC) er blevet til i overgangen fra Strategi RUC 2015 til en ny strategi med arbejdstitlen ”Nyt RUC”, gældende fra 2015 til 2018. Derfor er der i denne udviklingskontrakt elementer, der bygger videre på mål fra den gamle strategi – eksempelvis arbejdet med konsolidering af bachelorreformen, der blev iværksat i efteråret 2012 og gennemførelsen af den igangværende kandidatreform. Og der er elementer, der peger fremad mod den nye strategi – eksempelvis et stærkere fokus på RUC’s dimittender og afgangere, universitetets læringsværktøjer og forskningskvaliteten.

RUC er som universitet i en konsolideringsfase med en sund økonomi, bl.a. som følge af en stram økonomistyring, effektiviseringstiltag, et kontrolleret optag og en lav administrationsprocent. Men der er også på RUC behov for markant og bevidst arbejde med RUC’s position og profil samt kvalitet. Det gælder både uddannelse, forskning, studiemiljø og kollegiale relationer. Dette udviklings- og reformarbejde er i gang og vil med udviklingskontrakten og den ny strategi få en endnu tydeligere retning og konkretisering – i samarbejde med RUC’s kollegiale organer.

RUC har som led i det kommende strategiarbejde igangsat analysearbejde vedr. frafald og dimittender ved konsulenthuset Damvad, og de første resultater fra dette arbejde er også blevet brugt i arbejdet med udviklingskontrakten.

Udviklingskontrakten for RUC 2015-2017 omfatter 8 overordnede mål med 20 tilhørende målepunkter. De første 5 overordnede mål er de pligtige mål fastlagt af uddannelsesministeren, mens de sidste 3 er selvvalgte. De studerende er kommet med input og konkrete forslag til en række af målene, herunder styrkelse af frivillige mentorordninger og styrkelse af RUC’s læringsværktøjer.

Mål 1: Bedre kvalitet i uddannelserne

Uddannelsernes kvalitet har været et centralt indsatsområde i adskillige år. I perioden 2015-2017 vil der være fokus på uddannelsesstruktur, pædagogik og reduktion af frafald. RUC vil kvalitetssikre bacheloruddannelserne og vil i forlængelse heraf arbejde hen imod faste, redefinerede kombinationskandidatuddannelser med en klar, tværfaglig profil. Faste kombinationer vil føre til en mere synlig faglighed i den samlede uddannelse og et mere tydeligt erhvervssigte. Videre vil arbejdet med at styrke og kvalitetsudvikle RUC’s særlige læringsværktøjer blive intensiveret. Endelig vil universitetet også gøre en særlig indsats for at begrænse frafaldet på studierne.

Målepunkt 1a: Konsolidering af udbuddet af kombinationsuddannelser
RUC implementerer fra september 2015 en ny model for udbuddet af kandidatuddannelser med udvikling af et begrænset antal redefinerede kombinationsuddannelser. Indfasningen af modellen sker af hensyn til allerede indskrevne studerende successivt over de kommende år. Det er målet gennem målrettet information og vejledning at motivere nuværende studerende på bacheloruddannelserne til at vælge disse redefinerede kombinationsuddannelser, således at 80 % af de studerende fra den eksisterende ordning har valgt en redefineret kombinationskandidatuddannelse i 2017.
2015: 60 % 2016: 70 % 2017: 80 %
Datagrundlaget vil basere sig på udtræk fra STADS.

Målepunkt 1b: Styrkelse af RUC's læringsværktøjer
I forbindelse med indsatser for at reducere frafald og skabe bedre kvalitet i uddannelserne og studiefaglige miljøer igangsættes et projekt med formålene: 1) at skabe studiefaglige miljøer der motiverer de studerende til tilstedeværelse og læringsrelevante aktiviteter, idet der skabes rammer og aktiviteter for 2) træning i projektkompetence og projektledelse, samt 3) træning i akademisk læsning og skrivning, kritisk refleksion, kildesøgning og faglige relevansdiskussioner. Dette initiativ styrker RUC's interaktive læringsidealer og kvalificerer de studerende til aktivt at deltage i studiefaglige aktiviteter, der udvikler såvel specifikke som almene akademiske kompetencer.
Projektet skal igangsættes og gennemføres på den samfundsvidenskabelige bacheloruddannelse og skal herefter evalueres med henblik på at afdække studentertilfredshed samt overførbare til RUC's øvrige bacheloruddannelser.
2015: Forberedelse og igangsættelse af projektet med start i efteråret 2015 samt efterfølgende måling af studentertilfredshed med projektet og en faglig vurdering fra undervisere. 2016: Identificere læringspunkter og model til udbredelse på de øvrige bacheloruddannelser, samt træning af vejledere til at varetage modellens form og indhold. 2017: Igangsættelse på samtlige RUC's bacheloruddannelser
Der udarbejdes årligt en statusrapport, hvor måling af studentertilfredshed og en faglig vurdering fra undervisere indgår.

Målepunkt 1c: Reduktion af frafald på bachelor
Ifølge en igangværende konsulentundersøgelse ved konsulenthuset Damvad har RUC det 3. laveste frafald på bacheloruddannelserne blandt universiteterne. Frafallsprocenten på bacheloruddannelsernes 1. år er dog de seneste år steget svagt. Samtidig er frafallsprocenten på kandidatniveau lidt højere end gennemsnittet blandt universiteterne. Derfor vil RUC intensivere indsatsen for at reducere frafaldet blandt andet gennem styrkelse af sammenhængen i uddannelserne og fokus på fagligheden og kvaliteten i uddannelserne. Som led i denne indsats har universitetets uddannelsesudvalg (UDDU) nedsat en arbejdsgruppe til at styrke kvaliteten på bacheloruddannelsernes 1. år og dermed mindske frafaldet. Endelig er der sat et arbejde i gang med en profilanalyse af de studerende for at finde frem til mulige årsager bag frafaldet. I kontraktperioden vil RUC fokusere på frafald på både bachelor- og kandidatniveau. Frafsaldet på bachelor udgør et særskilt målepunkt. I 2013 registrerede RUC et frafald på 19 % (tallet opgøres først den 1. oktober 2014). I perioden 2015 – 2017 vil RUC nedbringe frafaldet til

16 % med følgende delmål.
2015: 18 %
2016: 17 %
2017: 16 %
Datagrundlaget vil basere sig på udtræk fra STADS, som indberettes en gang om året (den 1. oktober) til Danske Universiteters statistiske beredskab (nøgletal F).

Mål 2: Større relevans og øget gennemslagskraft

I de seneste år er der kommet forøget fokus på de studerendes beskæftigelsesmuligheder efter afsluttet kandidatuddannelse. Beskæftigelsen afhænger af såvel konjunkturelle som strukturelle faktorer, men påvirkes også af uddannelsernes indhold og gennemslagskraften i arbejdsmarkedet. Historisk følger RUC's dimittendbeskæftigelse landsgennemsnittet i universitetssektoren, men der er samtidig en tendens til, at RUC's dimittender er mere udsatte i perioder med lavkonjunktur. Derfor er der behov for et særligt fokus på indsatser, der forbedrer beskæftigelsesmulighederne for RUC's kandidater. RUC vil i de næste 5 år arbejde for, at RUC's dimittender kommer i arbejde mindst lige så hurtigt som dimittender fra de øvrige universiteter. RUC vil igangsætte en række initiativer som en del af dette overordnede mål, herunder øge uddannelsernes målrettethed mod det private arbejdsmarked. Samtidig vil RUC arbejde for at give de studerende indblik i og forståelse for det arbejdsmarked, som de uddannes til og styrke videndelingen på universitetet om kandidaternes beskæftigelse, bl.a. gennem dimittendundersøgelser. Endelig vil RUC arbejde for at tydeliggøre RUC kandidaternes kompetencer overfor omverdenen gennem et forstærket samspil med potentielle aftagere.

Målepunkt 2a: Øget fokus på aftagere af RUC kandidater i den private sektor

Det er et mål for RUC fortsat at intensivere synliggørelsen af universitetet og dets kandidaters kompetencer over for erhvervslivet. Her ønsker universitetet i særlig grad at øge samarbejde og videndeling med potentielle aftagere i form af SMV'er (Små og Mellemstore Virksomheder) i Region Hovedstaden, Region Sjælland og Øresundsregionen.

I perioden 2015-2017 vil RUC øge antallet af kandidater, der får job i den private sektor. Med udgangspunkt i baseline på 30 %, som er det tal, der fremgår af kandidatundersøgelsen i 2012, skal andelen af RUC kandidater, der får beskæftigelse i den private sektor, øges med 4 procentpoint i kontraktperioden, dvs. fra 30 til 34 %.

Her kan anvendes statistik, som Uddannelses- og forskningsministeriet stiller til rådighed. Desuden forventer RUC selv at kunne trække disse data via Fællesadministrationens forskeradgang, når denne er på plads, ligesom der kan foretages en særkørsel for at tilvejebringe de relevante data. Endelig er det også muligt at anvende ATP-registret, hvor man vil kunne få data for årgang 2014. Senest er ATP beskæftigelsen for 2. kvartal 2014 netop blevet offentliggjort pr. 28. august.

Målepunkt 2b: Samarbejde mellem studerende og offentlige og private virksomheder

Det er målet fortsat at styrke og prioritere studerendes muligheder for at sætte deres viden i spil gennem samarbejde med virksomheder via projektsamarbejder og praktikforløb. I perioden 2012-2013 havde 650 studerende samarbejde med virksomheder, og universitetet forventer ved udgangen af 2014 at nå 1000

samarbejder mellem studerende og virksomheder, som var målet for udviklingskontrakten 2012-2014.
I 2015 forventes det, at der på RUC implementeres et nyt projektafleveringssystem i PURE, som muliggør registrering af eksterne projektsamarbejder. Ved udgangen af 2015 opgøres antallet af etablerede samarbejder mellem studerende og virksomheder gennem særligt tilrettelagte praktikforløb (de skriftlige praktikaftaler mellem studerende og virksomheder godkendes af studienævnene) og projektsamarbejder. På baggrund af dette vil universitetet arbejde for at øge studerendes samarbejde med virksomheder (projekt og praktik) med en procentvis stigning på 5 % årligt for 2016 og 2017. 2015: Etablering af baseline (med udgangspunkt i det gennemsnitlige niveau på 330 samarbejder i henholdsvis 2012, 2013 og 2014, fastlægges baseline for 2015) 2016: Stigning på mindst 5 % 2017: Stigning på mindst 5 %
Datagrundlaget vil basere sig på udtræk dels af registreringer af etablerede praktiksamarbejder mellem studerende og virksomheder i STADS, dels af registreringer af etablerede projektsamarbejder mellem virksomheder og studerende i PURE. Der måles ved hvert semesters afslutning, og det forudsættes, at antallet af studerende er uændret.

Målepunkt 2c: Undervisning i entreprenørskab for henholdsvis studerende og undervisere
RUC ønsker at understøtte de studerendes kompetencer inden for entreprenørskab ved at udbyde kurser i entreprenørskab for studerende og særskilte kurser i innovation og entreprenørskab for undervisere. I perioden 2012-2014 gennemførte 219 bachelor- og kandidatstuderende et valgmodul i entreprenørskab eller socialt entreprenørskab. I perioden 2012-2014 gennemførte 8 undervisere kursus i entreprenørskab.
I perioden 2015-17 vil RUC fortsat sikre, at studerende har mulighed for at følge kurser i entreprenørskab. Desuden vil der være øget fokus på undervisernes viden om entreprenørskab. <i>Antal studerende, der gennemfører entreprenørskabskurser på bachelor- og kandidatuddannelserne:</i> 2015: 160 studerende 2016: 180 studerende 2017: 200 studerende <i>Antal undervisere, der gennemfører kursus i entreprenørskab:</i> 2015: Mindst 20 undervisere 2016: Mindst 25 undervisere 2017: Mindst 30 undervisere
Datagrundlaget vil basere sig på opgørelser fra STADS og vil blive målt ved hvert semesters afslutning.

Mål 3: Bedre sammenhæng og samarbejde

Målet om bedre sammenhæng og samarbejde omfatter både indsatser, der retter sig mod sammenhængen inden for de videregående uddannelser, og indsatser, der styrker samarbejdet mellem forskere og virksomheder. Det er RUC's mål at udbyde kandidatuddannelser, der er attraktive for bachelorer ikke kun fra RUC, men også fra andre universiteter og fra professionshøjskolerne. Således samarbejder RUC med professionshøjskolerne om uddannelse, men også om ph.d. området og opbygning af forskningskompetence blandt skolernes ansatte.

Som en særlig indsats ønsker RUC at øge antallet af optagne ansøgere fra professionshøjskolerne. Derfor gennemføres supplerende uddannelsesaktiviteter, der tilrettelægges efter optag af ansøgerne men forud for semesterstart uden studietidsforlængelse. Dette sikrer mulighed for optag af kvalificerede professionsbachelorer, der erfaringsmæssigt gennemfører kandidatuddannelserne planmæssigt med efterfølgende gode jobperspektiver.

Målepunkt 3a: Øge antallet af ansøgere der optages på kandidatuddannelserne på RUC efter opfyldelse af adgangskrav om supplerende uddannelse – jf. Uddannelsesbekendtgørelsens § 10-11.

I 2014 var antallet af ansøgere, der optages på kandidatuddannelserne på RUC efter bestået supplerende uddannelsesaktivitet: 38. I kontraktperioden ønskes der en stigning i antallet af ansøgere, der optages på kandidatuddannelserne efter bestået supplerende uddannelsesaktivitet som følger:

2015: 70
2016: 80
2017: 90

Målepunktet opgøres som antallet af studerende, der optages på universitetets kandidatuddannelser pr. kalenderår efter opfyldelse af adgangskrav om supplerende uddannelse i henhold til uddannelsesbekendtgørelsens § 10 og 11. Datagrundlaget vil basere sig på opgørelser fra STADS og vil blive målt ved hvert semesters afslutning.

Målepunkt 3b: Samarbejde mellem SMV'ere i Region Sjælland og forskere

RUC har i de senere år intensiveret samarbejdet mellem forskningsmiljøer og offentlige institutioner og private virksomheder i Østdanmark. RUC har i en årrække haft et særligt fokus på samarbejder mellem SMV'ere (Små og Mellemstore Virksomheder) i Region Sjælland og forskere. Denne indsats er fra 2014-2016 hovedsageligt forankret i et projekt i samarbejde med DTU, EASJ (Erhvervsakademi Sjælland) og UCSJ (University College Sjælland) med et særligt fokus på turisme og på byggeriet af Femern Bælt forbindelsen. I projektet er der fokus på klynger og netværk samt bilaterale samarbejder mellem forskere og SMV'ere.

For at øge samarbejdet mellem forskerne og SMV'ere – og dermed bidrage til innovation og vækst i det private erhvervsliv – skal der indgås konkrete samarbejder mellem SMV'ere i Region Sjælland og forskere på RUC.

2015: 6 nye samarbejdsaftaler
2016: 8 nye samarbejdsaftaler
2017: 10 nye samarbejdsaftaler

Der skal udvikles en standardkontrakt til brug for aftalernes indhold og resultatmål. Disse kontrakter skal sikre tyngden i samarbejdet, herunder fokus på beskæftigelsesrelevans og innovation.

Mål 4: Styrket internationalisering

Styrket internationalisering ligger i forlængelse af to handlingsplaner for internationalisering, som regeringen har udsendt i henholdsvis 2013 ”Øget Indsigt gennem globalt udsyn” og 2014 ”Danmark som attraktivt uddannelsesland”, hvor en lang række kvantitative som kvalitative målsætninger er angivet.

RUC har siden 2012 haft fokus på kvaliteten af studentermobiliteten og har i forlængelse af International Uddannelsesstrategi sat gang i en række initiativer (udvekslingsspor og flere oversøiske samarbejdspartnere), der forventes at kunne understøtte en øget mobilitet via udvekslingsaftalerne. Regeringen har fokus på at øge den samlede studentermobilitet inklusiv det antal studerende, der tager til udlandet på egen hånd støttet af udlandsstipendieordningen. Imidlertid ser RUC nu ud til for første gang at opleve et fald i mobiliteten. RUC’s indsats vil derfor fokusere på studenterudvekslingen og imødegå tendensen til et fald. RUC’s langsigtede mål er en markant stigning i studentermobilitet.

Målepunkt 4a: Fastholde antallet af RUC studerende på studie- eller praktikophold (der indgår i uddannelsen på RUC) i udlandet gennem udvekslingsprogrammer

RUC vil i kontraktperioden fastholde fokus på at styrke studentermobilitet, men givet udfordringerne på området er målet for kontraktperioden primært at fastholde antallet af studerende på studie- eller praktikophold i udlandet gennem udvekslingsprogrammer.

I 2013/14 sendte RUC 263 studerende på studie- og praktikophold i udlandet, heraf 167 via kvalitetssikrede udvekslingsprogrammer.

2015: 170
2016: 170
2017: 200

Årlige aktivitetsindberetninger om internationaliseringsaktivitet (3 måneder el. derover) på baggrund af statistik, som Uddannelses- og Forskningsministeriet stiller til rådighed.

Målepunkt 4b: Øge rekrutteringen af internationale full degree studerende til de internationale kandidatuddannelser

Antallet af ansøgninger fra internationale ansøgere med udenlandsk adgangsgivende eksamen er steget de seneste 5 år, men optaget har været svagt faldende bl.a. på grund af ændrede adgangskrav. Antallet af optagne forventes fortsat at falde alt andet lige som konsekvens af manglende mulighed for at udbyde supplerende. Et mål om en svag stigning forventes derfor fortsat at kræve en aktiv rekrutteringsindsats. I 2014 er udgangspunktet anslået til 150 studerende.

I 2015 gennemføres en tilfredshedsmåling blandt de internationale full degree studerende med henblik på en målretning af indsatser for at opnå den ønskede stigning i 2016 og 2017.

2015: 150
2016: 170
2017: 180

Antallet af internationale ansøgere/optagne til bachelor- og kandidatuddannelserne (egne tal fra RUC’s studieadministration).

Mål 5: Øget social mobilitet – flere talenter i spil

RUC ønsker at fremme den sociale mobilitet inden for uddannelsesområdet ved at arbejde målrettet dels med at få flere talenter i spil i forbindelse med rekrutteringsindsatsen, dels med reduktion af frafald (se også ovenfor).

Til trods for at RUC ligger i Region Sjælland, kommer hovedparten af de optagne studerende fra Region Hovedstaden. De studerende kommer fra områder med en forholdsvis højere koncentration af akademikerfamilier end Region Sjælland, hvor populationen af unge der tager en akademisk uddannelse generelt er relativt lavere end i Region Hovedstaden. Samtidig er der en overvægt af kvinder blandt RUC's studerende.

RUC vil derfor også gøre en særlig indsats for at rekruttere flere talentfulde unge fra Region Sjælland og i særdeleshed flere unge mænd. Sandsynligheden for frafald er større hos studerende, der har en ikke-akademisk baggrund. Derfor vil RUC i arbejdet med frafald have særligt øje for denne gruppe blandt andet ved målrettet undervisning og formidling af uddannelsernes profil og beskæftigelsesperspektiver samt ved hjælp af mentorordninger.

Målepunkt 5a: Arbejde med målrettet rekruttering af unge fra Region Sjælland

Aktiviteten vil være kampagner og besøg på relevante uddannelsesinstitutioner og fortsættelse af rekrutteringskampagner.

2015: etablering af baseline med udgangspunkt i Damvad rapporten

2016: stigning på 2,5 % med udgangspunkt i baseline

2017: stigning på 2,5 % med udgangspunkt i baseline

Målemetode og datagrundlag

Målepunkt 5b: Flere unge mænd fra HTX og HF med henblik på optag på Natbach

Aktiviteten vil være målrettet kampagne på Uddannelseskaravanen, på uddannelsesmessen og øvrige kampagner samt deltagelse i specifikke projekter om øget rekruttering af talentfulde unge mænd fra HTX og HF. Det gælder projekter med Roskilde Tekniske Gymnasium, og VUC i Holbæk samt i Kalundborg. Endvidere startes et samarbejde med VUC Hvidovre med særligt fokus på unge mænd med anden etnisk baggrund end dansk.

2015: Etablering af baseline med antal optagne fra HTX og HF til Natbach.

2016: 20 % stigning i antallet af unge mænd fra henholdsvis HTX og HF.

2017: 20 % stigning i antallet af unge mænd fra henholdsvis HTX og HF.

Målepunktet opgøres gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt alle nystartede studerende på den naturvidenskabelige bacheloruddannelse. Undersøgelsen afdækker de studerendes køn og deres adgangsgivende eksamen. I 2015 etableres en baseline for vurdering af målopfylelsen i henholdsvis 2016 og 2017.

Målepunkt 5c: Samarbejde med VUC (Voksen Uddannelses Center)

Erfaringsmæssigt optager RUC få studerende fra VUC'er. For at drage fordel af potentialet ved at rekruttere studerende fra VUC'er, vil VUC Hvidovre og RUC derfor etablere et partnerskab for at et antal talentfulde HF kursister stifter bekendtskab med RUC.

Samarbejdet, som er et pilotprojekt, skal også bruges til at afdække smidigere overgange og brobygning

mellem VUC og RUC.
2015: Det formodes, at 5 % af VUC Hvidovres kursister søger RUC. Med udgangspunkt i baseline og de første erfaringer med samarbejdet med VUC Hvidovre, er det planen, at RUC på et kvalificeret grundlag opstiller realistiske mål for 2016 og 2017.
2016: en stigning og grundlag for vurdering af fortsatte brobygningsaktiviteter mellem andre VUC'er og RUC.
2017: en stigning og grundlag for vurdering af fortsatte brobygningsaktiviteter mellem VUC og RUC.
Opgøres ved et udtræk fra Danmarks Statistik i samarbejde med VUC Hvidovre.

Målepunkt 5d: Etablering af 100 frivillige mentorordninger
RUC vil arbejde med at reducere frafaldet på bacheloruddannelsen, jf målepunkt 1c. Som et led i indsatsen vil RUC styrke den eksisterende mentorordning, der er etableret af studerende på frivillig basis. Mentorordningen har ikke udelukkende fokus på førstegenerationsakademikere, men forventes at være et vigtigt middel til at begrænse frafald blandt denne gruppe, der erfaringsmæssigt har et relativt højt frafald end blandt andre studerende. Med udgangspunkt i de nuværende 21 mentorer er det målet at øge antallet af frivillige mentorer i kontraktperioden til 100 mentorer. Kapaciteten for 1 mentor er 3-5 studerende. Der arbejdes på udvikling af mentorordningen efter en kaskademodel. Baseline for antallet af mentorer er 21 i efteråret 2014. Antallet af mentorer skal i kontraktperioden stige til 100.
2015: 40 2016: 70 2017: 100
Der udarbejdes årligt, i samarbejde med mentorerne, en rapport om status for ordningen, herunder indarbejdes data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt <i>mentees</i> , dvs. nystartede første-semester studerende.

Mål 6: Forskningsomfang, kvalitet og effekt

Universitetet har igennem flere år arbejdet med at styrke forskningens omfang og kvalitet, bl.a. gennem etablering af satsningsområder på tværs af fagområder (jf. Udviklingskontrakten 2012-2014) og formulering af en samlet publiceringsstrategi.

Styrkelsen af forskningen skal ske gennem en flerstrengt indsats i de kommende år, som omfatter øget publicering i anerkendte publiceringskanaler med peer-review, fokus på forskningens samfundsmæssige gennemslagskraft samt øget hjemtag af eksterne forskningsmidler.

Publicering i anerkendte publiceringskanaler (BFI), merit for forskningshøjde og opnåelse af høj citationsrate styrker RUC's omdømme som forskningsinstitution og er derfor et væsentligt element, når der tales om profilering i forhold til samarbejdsinstitutioner, i forhold til tiltrækning af forskningsmidler, og i forhold til rekruttering og forskermobilitet.

I Danmark og i det øvrige EU er der på program- og strateginiveau stort fokus på at omsætte forskningsresultater til vækst, beskæftigelse og samfundsnytte. Som et samfundsenfageret og tværfagligt universitet har RUC en strategisk ambition om at være med til at bidrage aktivt til denne debat med et målrettet udviklings- og vidennetværksarbejde, der skal supplere de bibliometriske målinger af forskningseffekten og samtidig understøtte RUC's særlige profil. Der er behov for at udvikle relevante indikatorer, ansøger-checklister og visualiseringer af potentielle impacts etc. med afsæt i RUC's særlige forskningsmæssige forudsætninger. Samlet set vil initiativer på området kunne bidrage til en bredere

forståelse af forskningskvalitet, som også omfatter evnen til at adressere grundlæggende samfundsudfordringer og interagere med aktører i det omkringliggende samfund.

Øget hjemtag af eksterne forskningsmidler er både med til at skabe ressourcemæssige forudsætninger for en styrket forskningsindsats af høj kvalitet, men er også i sig selv vigtig for universitetets forskningsmæssige anseelse. Med en stærkt intensiveret konkurrence om midler fra Det Frie Forskningsråd vil RUC i de kommende år intensivere indsatsen for at hjemtage EU-midler og midler fra private fonde, virksomheder og organisationer.

Målepunkt 6a: Forskningsproduktion

I 2013 har RUC publiceret 675 BFI-registrerede forskningspublikationer: RUC vil i perioden 2015-17 øge den samlede mængde af BFI-registreringer med 10 % i forhold til forrige kontraktperiode (2.000 registreringer). Det vil sige, at der skal registreres i alt 2.200 BFI-forskningspublikationer fordelt over perioden.

2015: 715

2016: 735

2017: 750

RUC opgør produktionen af BFI-publikationer årligt på baggrund af de endelige resultater af Forsknings- og Innovationsstyrelsens BFI-høstning. Det vil sige, at der i årsopgørelsen opereres med årets høstresultater (af sidste års produktion). Prognostisering i løbet af året vil dog foretages på baggrund af samme års registreringer af BFI-publikationer i RUCFORSK (RUC's system til forskningsregistrering).

Målepunkt 6b: Forskningens eksterne gennemslagskraft

Det er målet at etablere et udviklings- og vidennetværk omkring estimering af forskningseffekt. Der skal i perioden 2015-17, i dialog med brugere af forskningsresultater, foregå et udviklingsarbejde i vidennetværk omkring identifikation af relevante og potentielle effekttyper og indikatorer for estimering af forskningens ikke-bibliometriske effekt.

2015: Etablering af internt RUC vidennetværk. Identificering af eksterne samarbejdspartnere og interessenter. Etablering af opstartsaktiviteter, herunder opbygning af case-bank på RUC.

2016: Workshops med identifikation af relevante og potentielle effekttyper og indikatorer. Udvikling af prototyper på effekter og indikatorer

2017: Fokusgruppe-afprøvning af prototyper. Evalueringer. Tilretninger. Konferencefremlæggelse. Rapportering. Implementering.

Målemetode og datagrundlag: Der gennemføres årlige afrapporteringer af projektet.

Målepunkt 6c: Øget hjemtagning af EU-midler

RUC hjemtog ca. 16 mio. kr. totalt for 2012-14 fra EU. Forskningsmiljøernes potentiale forventes imidlertid at være noget større, ligesom der er en voksende interesse for bl.a. Horizon 2020 midlerne, og det er derfor målet at øge hjemtaget med 50 % (dvs. med 8 mio. kr.) til 24 mio. kr. over den tre-årige periode 2015-17. Ansøgningsaktiviteternes forsinkede effekt forventes at give sig udtryk i en gradvis øgning af hjemtagene over perioden 2015-2017.

2015: 4 mio. kr. 2016: 8 mio. kr. 2017: 12 mio. kr.
Opgørelsen vil blive baseret på tildelte beløb på dato for bindende tilsagn eller dato for bevillingsskrivelse i det pågældende år.

Målepunkt 6d: Øget hjemtagning af private midler
RUC hjemtog ca. 39 mio. kr. totalt for 2012-14 fra private kilder. Forskningsmiljøernes forventninger indikerer, at det er realistisk at øge hjemtaget med 9 mio. kr. eller ca. 23 % til 48 mio. kr. over den tre-årige periode 2015-17. Hjemtag af de private midler forventes at være konstant over periodens enkelte år.
2015: 16 mio. kr. 2016: 16 mio. kr. 2017: 16 mio. kr.
Opgørelsen vil blive baseret på tildelte beløb på dato for bindende tilsagn eller dato for bevillingsskrivelse i det pågældende år.

Mål 7: Attraktiv og levende Campus

Et levende og attraktivt campusmiljø er et centralt element i det sociale studiemiljø. Campusmiljøet er også et væsentligt aktiv for både forskningen og uddannelserne, idet læringsmiljøer etableres i mødet mellem studerende og mellem studerende og forskere. RUC's campus skal være attraktiv, summe af liv alle ugens dage og stort set hele døgnet. RUC's campus skal være markant i sig selv, men også være åben, kendt og værdsat af borgerne i de bymæssige rum, vi indgår i. Dermed er campus vigtig både for ansatte og studerende og for borgere og virksomheder i Trekroner/Roskilde og det øvrige opland.

For at nå disse målsætninger om en levende campus, er det nødvendigt at prioritere en forbedring og modernisering af RUC's fysiske rammer. Renovering af såvel bygninger som udearealer er allerede igangsat, og der er en overordnet plan for udviklingen af campus, der blandt andet indebærer, at store renoveringsprojekter igangsættes og gennemføres fra 2015 – 2017 i et omfang svarende til i alt 5 basisbygninger. Forbedringen af de fysiske rammer på universitetet forventes at bidrage til, at flere er til stede og bruger campus i dagligdagen, hvorved der kan skabes et levende universitetsmiljø.

Målepunkt 7a: Liv på campus
Det er en ambition løbende at måle brugen af campus ved at benytte en række indirekte indikatorer, såsom brug af biblioteket, trafik på campus med videre. Som et særskilt målepunkt i nærværende udviklingskontrakt benyttes logins på de trådløse netværk som en indikator på campusliv. I perioden juli 2013-juni 2014 var der 69.970 logins på de trådløse netværk på RUC campus. Det er ambitionen, at der skal være en årlig vækst på 10 % i brugen af de trådløse netværk i forhold til 2014 (opgjort for perioden juli 2013- juni 2014), dvs. en samlet forøgelse på 30 % i strategiperioden. Målene er således årligt som følger:
2015: Stigning på 10 % dvs. 76.967 2016: Stigning på 20 % dvs. 84.663 2017: Stigning på 30 % dvs. 93.130

Vi vil bruge antal logins via RUC's trådløse netværk som indikator på liv på campus. Jo flere logins jo flere personer er der på campus. Vi har etableret et trådløst netværk der dækker campus – både inden- og udendørs. Der er et RUC Hot-spot, som man som bruger af campus kan tilslutte sig gratis og nemt via en sms-tjeneste.

Vi måler antal logins i perioden januar til december. Vi måler på de til enhver tid aktive trådløse netværk. En bruger tæller kun med ét login pr. måned. I perioden juli 2013-juni 2014 var der 69.970 logins på de trådløse netværk. Det skal bemærkes, at logins ikke specifikt siger noget om f.eks. omfanget af den enkelte brugers udnyttelse af campus, hvorfor indikatoren forventes suppleret med andre måleformer.

Mål 8: Medarbejderkultur/kollegialitet

I 2012-14 blev der igangsat indsatser med fokus på medarbejdertrivsel, ligesom der også har været øget opmærksomhed på arbejdsrelateret stress blandt medarbejderne. RUC ønsker i den kommende kontraktperiode at videreføre dette arbejde, suppleret med et særligt fokus på et kollegialitetsbegreb. Her er målet en styrkelse af de tværfaglige relationer og en medarbejderkultur præget af samarbejde, tillid og trivsel.

Målepunkt 8a: Etablering af en medarbejderkultur baseret på tillid og kollegialitet. Øget kendskab til kollegiale kompetencer i forhold til løsning og ejerskab af RUC's kerneopgaver.

Indsatser til understøttelse af arbejdet med den ønskede medarbejderkultur og kollegialitet:

1. Dialogmøder og fællesarrangementer afholdes.
2. Gennemførelse af forskellige kommunikationsprojekter, som kan være understøttende for god kollegialitet.
3. Konflikt håndteringsprojekt gennemføres.

2015: Gennemførelse af ovennævnte indsatser 1, 2 og 3.

2016: Videreførelse af indsatserne og gennemførelse af APV/trivselsmåling, hvor der måles på mening i arbejdet, tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejder – og mellem medarbejderne – respekt og retfærdighed og tone.

APV/trivselsmålingen i 2016 bruges til at måle effekten af ovenstående indsatser. Målet er, at der skal være fremgang på RUC som helhed på alle 3 områder, hvorved det antages, at der har været effekt af indsatserne.

2017: Videreførelse af indsats 1 og 2 og herudover gennemførelse af en mindre survey, der kan fastlægge medarbejdernes opfattelse af en medarbejderkultur præget af samarbejde, tillid og trivsel. Der tages udgangspunkt i kort spørgeskema fra NFA (Det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø), som bruges til kortlægning af social kapital.

I 2013 gennemførte RUC en APV/trivselsmåling, som byggede på NFA's (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) metode til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø med spørgsmål om mere end 30 forskellige områder. Alle medarbejdere fik tilsendt spørgeskemaer indeholdende 3-4 spørgsmål inden for blandt andet de fem områder "Mening i arbejdet", "Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere", "Tillid og troværdighed mellem medarbejderne", "Respekt og retfærdighed" samt "Tone".

Resultaterne fra trivselsmålingen i 2013 anvendes som baseline for at kunne måle effekten af de gennemførte indsatser fra 2015.

Pkt. 6 Drøftelse af dimensionering

Sagsfremstilling

Uddannelses- og Forskningsministeriet har pålagt samtlige universiteter en dimensionering af en række udvalgte uddannelser og uddannelsesgrupper med det formål at undgå at uddanne dimittender til ledighed. Oprindeligt var det styrelsens udmelding, at der i den samlede sektor skulle reduceres med 2400 studiepladser på kandidatuddannelser med en overgennemsnitlig dimittendledighed i 4.-7. kvartal efter dimission. Udgangspunktet for dimensioneringen er optagelsestallene i 2013. Reduktionskravet for RUC er på 141 studiepladser på kandidatuddannelserne.

Rektorkollegiet har på baggrund af forhandlinger med ministeriet fået overført den udmeldte dimensionering af kandidatuddannelserne til en afledt dimensionering af bacheloruddannelserne, og der blev opnået enighed om at reducere bacheloruddannelserne med 3500 studiepladser, som skal indføres over fire år i perioden fra 2015-2018, samtidig med at reduktionen på de 2400 studiepladser på kandidatuddannelserne blev fastholdt med en 3-årig indfasning i perioden fra 2018-2020. Reduktionskravet for RUC er på 219 studiepladser på bacheloruddannelserne.

I forbindelse med udmøntningen af dimensioneringskravet på RUC har der den 24.10.2014 været afholdt et såkaldt "teknikermøde" med styrelsen, hvor universitetet orienterede om de særlige udfordringer, dimensioneringen medfører for RUC's optagelsesmodel med brede indgange. Den særlige optagelsesmodel betyder, at de bachelorstuderende optages på et af fire hovedområder (Hum, Sam, Nat, Hum-Tek), og hvor de først efter basisforløbet i løbet af det 2. år på bacheloruddannelsen vælger deres fagmodul (-er). Det blev på baggrund af dette møde aftalt, at universitetet kunne arbejde videre med den model, som benyttes ved optagelse af bachelorer med tilsagn om at kunne læse Journalistik, som er det eneste eksisterende kombinationsfag med adgangsbegrænsning på RUC. Denne model kaldes fagvalgsmodellen, hvor der etableres en række særlige optagelsesområder med tilsagn om at kunne læse de dimensionerede fag som fag 1, svarende til hovedfag.

For at kunne dimensionere de adgangsbegrænsede fag/faggrupper så præcist som muligt har de studerendes studieadfærd været genstand for en række analyser, hvor der på fagniveau har været analyseret på bl.a. gennemførselsprocent, gennemførselstid, specialefrekvens, overgangsfrekvens mellem bachelor og kandidat, og der har været afholdt en række møder med institutlederne for de dimensionerede fag/faggrupper for at finde frem til den mest adækvate styringsmodel. Der var enighed om i 2015 at begrænse fagvalgsmodellen til humaniora, der er særlig ramt af dimensioneringskrav, idet fagvalgsmodellen kan vise sig at have utilsigtede konsekvenser for de uddannelsessøgendes søgemønstre. Det blev ligeledes aftalt, at de dimensionerede fag inden for det samfundsvidenskabelige og naturvidenskabelige hovedområde skal følges meget tæt for at se, om det viser sig at være nødvendigt også at implementere fagvalgsmodellen på Sam og Nat i de følgende år.

Den 13.11.2014 var universitetet indkaldt til et forhandlingsmøde i ministeriet. Ministeriet oplyste, at RUC's andel af 300 ekstra studiepladser, der var kommet til som resultat af forhandlingen mellem Rektorkollegiet og ministeriet, var 19 studiepladser, så reduktionskravet

på bacheloruddannelserne på RUC er på 200 studiepladser. Det betyder, at vi skal vise, at vi reducerer med 200 studiepladser på de dimensionerede Hum-fag, og at vi udvider med 20 på de ikke dimensionerede Hum-fag.

Der udestår en tilbagemelding fra styrelsen om, hvorvidt RUC med reduktionen på 180 studiepladser på bacheloruddannelserne lever op til det udmeldte krav på 200 studiepladser.

RUC's aftaleudkast indeholder således en reduktion af optagelsestallet på Hum med 120 studerende og en reduktion af optagelsestallet på Sam med 60 studerende og med en gradvis indfasning af reduktionen i perioden fra 2015-2017.

Efterfølgende er universitetet blevet anmodet om at udfylde et særligt skema med mere detaljerede oplysninger om de dimensionerede uddannelser og om indfasningen og med en beregning, der viser, at både målene for kandidatdimensioneringen og bachelortilpasningen kan nås ved etablering af fagvalgsmodellen.

Der er lagt op til, at der skal ske en koordinering af universiteternes udmøntning af dimensioneringsaftalen i regi af Danske Universiteter for at sikre, at besluttede reduktioner ét sted ikke modsvares af øget optag på nært beslægtede uddannelser på et andet universitet. Denne koordinering finder sted i december måned, hvorefter de bilaterale aftaler med de enkelte universiteter kan forventes underskrevet.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager den indsendte model til efterretning, og at en evt. justering aftales mellem rektoratet og bestyrelsesformanden.

Bilag

- Aftale om udmøntning af dimensioneringen på RUC
-

Aftale om udmøntning af dimensioneringen på RUC

I forbindelse med den bundne aftale mellem ministeren og rektorkollegiet om dimensionering af en række uddannelser på bachelor- og kandidatniveau har rektoratet været til et forhandlingsmøde med ministeriet den 13. november 2014. RUC er blevet pålagt et dimensioneringskravet på brutto 219 bachelorstuderende. På den baggrund er det universitetets opfattelse, at dimensioneringskravet netto kan begrænses til 180 bachelorstuderende, jf. vedlagte beregninger af indfasningen. Det skyldes for det første tilførslen af 19 studiepladser, som er RUC's andel af de ekstra 300 studiepladser, og for det andet skyldes det RUC's særlige uddannelsesmodel, hvor begrænsninger på dimensionerede fag ved indgangen kan modsvares af, at der gives lidt flere pladser på ikke-dimensionerede fag. Reduktionen af de dimensionerede fag sker gennem etablering af særlige optagelsesområder med forhåndstilsagn til at kunne studere disse fag som fag 1 efter basisdelen af de brede bacheloruddannelser og dermed også på de kombi-kandidatuddannelser, hvor disse fag er fag 1. Opmærksomheden henledes samtidig på, at styrken ved RUC's uddannelsesmodel er det udskudte, gradvis kvalificerede fagvalg. Endelig flyttes dimensioneringen af Nat til Hum og Sam.

Aftalen går ud på følgende:

1. At RUC ved KOT-optagelsen til Hum Bach og Sam Bach gennemfører en indfasning af dimensioneringen med følgende generelle reduktioner:
 - a. Optaget i 2015:
 - i. Hum Bach: 40 studerende færre end i 2013.
 - ii. Sam Bach: 20 studerende færre end i 2013.
 - b. Optaget i 2016:
 - i. Hum Bach: 80 studerende færre end i 2013.
 - ii. Sam Bach: 40 studerende færre end i 2013.
 - c. Optaget i 2017:
 - i. Hum Bach: 120 studerende færre end i 2013.
 - ii. Sam Bach: 60 studerende færre end i 2013.
2. At der på Hum Bach foretages en direkte styring på optagelsesområder med tilsagn for de store dimensionerede fag.
3. At der ved optaget til Sam Bach ikke oprettes sådanne separate optagelsesområder, men alene foretages en generel styring af optaget som nævnt under pkt. 1 ovenfor.
4. Yderligere styring af de øvrige begrænsede optagelsesområder forventes at være unødvendig i 2015 på baggrund af den generelle reduktion af optaget på Hum Bach og Sam Bach. For at teste denne antagelse foretages der forud for 2016 optagelsen (dvs. senest september 2015) en evaluering af 2015-optagelsen, herunder af søgemønstret til bachelor- og kandidatuddannelserne og fordelingen af studerende på de nye optagelsesområder med henblik på at beslutte, i hvilket omfang der er behov for yderligere (eller evt. færre) optagelsesområder.

Det er universitetets vurdering, at en sådan model vil kunne opfylde de statslige krav, samtidig med at det inden for de givne rammer sikres, at RUC's brede indgange i videst muligt omfang kan bevares inden for de statsligt krævede rammer. Modellen vil samtidig give størst mulig fleksibilitet for de studerendes gradvise fagvalg. På grund af de statslige krav kan det desværre ikke helt undgås, at den brede indgang til Hum Bach reduceres noget.

Modellen vil samtidig give et bedre beslutningsgrundlag forud for en evt. yderligere fastlæggelse af optagelsesområder, hvilket kan være nødvendigt for at mindske risikoen for en uhensigtsmæssig fordeling af dimensioneringskravene.

Bemærk, at det på grund af dimensioneringen vil være nødvendigt at sikre, at de studerendes valg af fag 1 (tilsagnsfaget) på bacheloruddannelsen også bliver deres fag 1 på kandidatuddannelsen, jf. nedenfor (s. 3) om fag 2.

Den generelle reduktion af optagelsen på Hum Bach og Sam Bach vurderes at kunne forhindre, at der ved optagelsen i 2015 kommer for mange ansøgere til de fag, der er underlagt en relativt begrænset dimensionering. Det er dog en forudsætning, at der ikke optages flere studerende på Hum-Tek Bach end i 2013.

Det er klart, at denne model – som enhver anden, der skal opfylde kravene – vil have en række negative konsekvenser. En af disse er kommunikationen om RUC's uddannelsesmodel, hvor optagelsesområderne må udvides med de fag/faggrupper, som er dimensionerede.

Det har været overvejet at vælge en model, hvor alle Hum-fag fik hvert sit optagelsesområde. Det er universitetets vurdering, at en sådan model ville føre til et unødigt stift system, der ville indebære en betydeligt øget risiko for, at RUC i forbindelse med optagelsen ville miste kvalificerede ansøgere. Hertil kommer, at et sådant system ville begrænse de studerendes muligheder for relativt frit at vælge deres fagkombination efter studiestart unødigt.

Optagelsesområderne tænkes som udgangspunkt sammensat og dimensioneret ved KOT-optagelsen således:

- Hum Bach med tilsagn om Kommunikation som fag 1
- Hum Bach med tilsagn om Journalistik som fag 1
- Hum Bach med tilsagn om Performance Design eller Kultur- og Sprogødestudier som fag 1
- Hum Bach med tilsagn om Historie, Dansk eller Filosofi som fag 1 *)
- Hum Bach med tilsagn om Engelsk som fag 1
- Hum Bach med tilsagn om optagelse på Pædagogik, Psykologi, Arbejdslivsstudier eller Sundhedsfremme og Sundhedsstrategier som fag 1 **)
- Hum Bach Int (Hib) med tilsagn om Kommunikation som fag 1
- Hum Bach Int (Hib) med tilsagn om Kultur og Sprogødestudier som fag 1
- Hum Bach Int (Hib) med tilsagn om Engelsk som fag 1
- Sam Bach med tilsagn om Journalistik som fag 1
- Sam Bach***)
- Sam Bach Int (Sib)
- Nat Bach med tilsagn om kombinationen Journalistik og Datalogi
- Nat Bach
- Nat Bach Int (Nib)
- Hum-Tek Bach med tilsagn om Journalistik som fag 1
- Hum-Tek Bach

*) Der vil være behov for at præcisere, at et optag på Historie forudsætter, at de uddannelsesspecifikke adgangskrav er opfyldt før indskrivningen på faget.

**) Der vil være behov for at præcisere, at et optag på Sundhedsfremme forudsætter, at det uddannelsesspecifikke adgangskrav om Matematik B er opfyldt før indskrivningen på faget.

***) Der har været talt om muligheden for at etablere en særlig vej til Socialvidenskab og om et særligt spor til Forvaltning. Det anbefales, at dette ikke implementeres i 2015, hvor der er behov for at begrænse antallet af nye optagelsesområder til det højst nødvendige.

De øvrige fag, der er underlagt dimensionering (nemlig biologi-fagene, Tek-Sam, Socialvidenskab, Internationale Udviklingsstudier, Informatik, Geografi) vil i 2015 indgå under de normale brede optagelsesområder.

For alle dimensionerede fags vedkommende vil gælde, at de kan indgå som fag 2 i et uddannelsesforløb uden for dimensioneringen. Dette forudsætter dog, at de studerendes retskrav i forhold til kandidatuddannelsen som udgangspunkt fastlægges til en kombination, hvor det oprindeligt valgte fag 1 også vil skulle være fag 1 på kandidatuddannelsen. Det valgte fag 2 kan på kandidatuddannelsen kun indgå som fag 2 grundet dimensioneringen. For dem, der læser på tværs af hovedområder, vil dette allerede være gældende – hvorimod det er nyt for dem der vælger 2 fag inden for samme hovedområde.

Model for indfasning af dimensioneringen på humiora

	2015	2016	2017
Hum Bach med tilsagn om Kommunikation som fag 1	175	170	155
Hum Bach Int (Hib) med tilsagn om Kommunikation som fag 1	30	30	25
Hum Bach med tilsagn om Performance Design eller Kultur- og Sprogmodestudier som fag 1	100	95	90
Hum Bach Int (Hib) med tilsagn om Kultur og Sprogmodestudier som fag 1	20	15	15
Hum Bach med tilsagn om Engelsk som fag 1	10	8	8
Hum Bach Int (Hib) med tilsagn om Engelsk som fag 1	10	7	7
Hum Bach med tilsagn om Journalistik som fag 1	50	50	50
Hum Bach med tilsagn om Historie, Dansk eller Filosofi som fag 1	100	95	90
Hum Bach med tilsagn om optagelse på Pædagogik, Psykologi, Arbejdslivsstudier eller Sundhedsfremme og Sundhedsstrategier som fag 1	235	220	210
I alt	730	690	650

Model for indfasning af dimensioneringen på samfundsvidenskab

	2015	2016	2017
Sam Bach	520	500	480
Sam Bach Int (Sib)	130	130	130
I alt	650	630	610

Særligt vedr. vejledning om optaget.

Dimensioneringen og de nye optagelsesgrupper vil give en ekstra vejledningsmæssig udfordring i forbindelse med de kommende optag, og der vil blive taget kontakt til Studievalg Hovedstaden og Studievalg Sjælland om ændringerne.

Aftalen er tiltrådt:

28/11-2014

Dato

Hanne Leth Andersen
Rektor
Roskilde Universitet

Dato

Nils Agerhus
Direktør
Styrelsen for Videregående Uddannelser

Pkt. 7 Godkendelse af kvotefordeling til optag på bacheloruddannelserne 2015

Sagsfremstilling

På nuværende tidspunkt er det uvist, hvilke optagelsesområder universitetet vil udbyde til bacheloroptaget 2015. Vi må dog forvente, at RUC – for at leve op til dimensioneringskravet – vil udbyde nogle nye optagelsesområder med tilsagn til ét eller flere fag (som 1. fag).

Kvotefordelingen skal besluttes af universitetets bestyrelse (evt. delegeret til rektoratet) og indmeldes til Styrelsen for Videregående Uddannelse allerede i begyndelse af februar, hvorfor bestyrelsen allerede nu er nødt til at forholde sig til spørgsmålet, uanset at vi pt. ikke kender hverken antallet af optagelsesområder eller optagelsestallene for de enkelte optagelsesområder.

UI finder, at det bedste bud pt. er at fastholde fordelingen 75 % i kvote 1 og 25 % i kvote 2 på samtlige optagelsesområder (herunder potentielt nye optagelsesområder), for at sikre størst mulig ensartethed og dermed mindst mulig forvirring blandt de kommende ansøgere – i en tid med store forandringer og stor kompleksitet i øvrigt.

Indstillingen er drøftet på UDDU den 12. november og AR den 3. december. UDDU og AR tiltrådte på møderne forslaget om at fastholde kvotefordelingen på 75 % for kvote 1 og 25 % for kvote 2 for alle potentielle optagelsesområder.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender fastholdelsen af kvotefordelingen på 75 % kvote for 1 og 25 % for kvote 2 for alle potentielle optagelsesområder vedr. bacheloroptag 2015.

Pkt. 8 Drøftelse af resterende punkter vedr. campus og organisation fra møde 18. november

Sagsfremstilling

På bestyrelsesmødet den 18. november var der en strategisk drøftelse af campus og organisation. Af hensyn til en tætpakket dagsorden for mødet havde rektoratet lagt op til, at der skulle være en drøftelse af de første to punkter under den strategiske temadrøftelse om campus og organisation, mens de sidste tre punkter blev foreslået at være til orientering. På baggrund af et ønske i bestyrelsen blev det dog besluttet at udskyde drøftelsen af ligestilling og generationsskifte til bestyrelsesmødet den 17. december.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter vedlagte notat om ligestilling og generationsskifte.

Bilag

- A. Notat: Strategisk temadrøftelse om campus og organisation – ligestilling og generationsskifte
- B. RUC's mangfoldighedspolitik
- C. Aldersprofiler for professorer, MSO'er, lektorer og adjunkter, oktober 2012 til oktober 2014.
- D. Alle igangværende senioraftaler og aftaler om nedsat tid på RUC samt pensioneringer i perioden oktober 2012 til oktober 2014.

Bilag A til pkt. 8 Strategisk temadrøftelse om campus og organisation – ligestilling og generationsskifte

Orientering om ligestilling

Baggrund

Af Roskilde Universitets **mangfoldighedspolitik** fremgår, at sammensætningen af universitetets ansatte ønskes afspejlet i mangfoldigheden i befolkningen, hvor både ledelse og medarbejdere har ansvaret for, at ligestillingsaspektet bliver inddraget i alle beslutninger. Helt overordnet set kan alle på Roskilde Universitet medvirke til at fremme mangfoldigheden på Universitet ved at udvise respekt og forståelse for forskellighed. Politikken vedlagt som bilag 4.

Ligestillingsredegørelse for 2013

På baggrund af de statslige institutioners ligestillingsredegørelser for 2013 er udarbejdet en rapport til hver enkelt institution, som i rapportformat præsenterer institutionens egne resultater sammenlignet med de generelle resultater for staten som helhed. [Link til rapporten](#).

Redegørelse fra juni 2014 om RUC's ligestillingsinitiativer med udgangspunkt i publikationen "Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve" fra 2009. [Link til publikationen](#)
Nedenstående er en sammenfatning og evaluering af redegørelse afleveret til Styrelsen for Videregående Uddannelser i juni 2014 om Roskilde Universitets ligestillingsinitiativer. I redegørelsen skulle tages udgangspunkt i initiativer hidrørende fra publikationen "Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve", fra 2009. Publikationen indeholder en kortlægning fra 2009 af alle danske universiteters ligestillingsinitiativer i forhold til fastholdelse og rekruttering af kvindelige talenter i den danske forskningsverden.

Udvikling af arbejdskultur: Roskilde Universitet har indskrevet i Udviklingskontrakt 2015-17, at universitet ønsker at fokusere på etablering af et "kollegialitetsbegreb, hvor målet [blandt andet] er en styrkelse af (...) en sund medarbejderkultur, præget af det gode samarbejde, tillid og trivsel". RUC vil i den forbindelse gennemføre projekter, som er understøttende for etablering af en arbejdskultur og et arbejdsmiljø, der i højere grad appellerer til kvindelige forskere, som er kendt for - oftere end deres mandlige kollegaer – at søge væk fra universiteterne, mht. en barsk tone, manglende sociale- og/eller faglige fællesskaber, og en konkurrencepræget mentalitet.

Flere faste forskerstillinger: Roskilde Universitet har i 2013-14 tilført ressourcer til etablering af 14 ekstra adjunktstillinger. Oprettelsen af de 14 ekstra adjunktstillinger er understøttende for en mere balanceret kønsmæssig fordeling blandt universitetets forskere.

Handlinger og indsatser herudover på Roskilde Universitet siden 2009:

- fastholdt og efterlevet "best practice-initiativet" om, at begge køn altid skal være repræsenteret i bedømmelsesudvalg. Dette princip er sidenhen blevet udvidet til også at gælde ifm. etableringen af ansættelsesudvalg, idet RUC henstiller til, at begge køn er repræsenteret i samtlige ansættelsesudvalg.
- fastholdt og efterlevet "best practice-initiativet" om, at samtlige stillingsopslag skal formuleres bredt, således at de appellerer til såvel mandlige som kvindelige ansøgere.
- tradition for, at have en god kønsmæssig balance hvad angår repræsentationen i de beslutningsmæssige organer. Pr. 14. februar 2014, var 5 ud af 9 medlemmer af RUC's bestyrelse således kvinder.

Initiativer iværksat efter Ministeriets indsamling af initiativer i 2009:

- Roskilde Universitet har i sidste halvår af 2009 afholdt temaworkshop vedr. køn- og ligestilling for RUC's ledere. En tilsvarende workshop var planlagt til at finde sted for RUC's tillidsrepræsentanter. Denne blev imidlertid aflyst grundet for få tilmeldinger.
- Roskilde Universitet har gennem årene afholdt flere forskerfrokoster og gender-lunch-arrangementer, hvor køn- og ligestilling har været på dagsordenen. Der har i den forbindelse blandt andet været oplæg ved flere af RUC's kønsforskere..
- Roskilde universitet har - som led i en mere overordnet generationsskiftestrategi - etableret seniorordninger. Universitets ældre medarbejdere er i den forbindelse blevet tilbudt senior- og aftrædelsesordninger, med det formål, at frigive forskerstillinge til yngre medarbejdere. Der har blandt seniorerne været en markant overvægt af mandlige forskere, hvoraf mange har været ansat på universitetet siden 1972, hvor RUC blev grundlagt. Generationsskiftestrategien er således understøttende for en bedre kønsmæssig fordeling.

Årlig indberetning vedrørende måltal og politikker jf. ligestillingslovens § 11

Statslige virksomheder og institutioner med et kollektivt ledelsesorgan er jf. ligestillingslovens § 11 forpligtet til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde politikker for en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelseslag.

Der skal indberettes om måltal og politikker en gang om året til ressortministeren. Første indberetning skete i foråret 2014, hvor det blev indberettet, at RUC opfyldte 40/60 betingelsen for bestyrelsen, og har derfor for nuværende ikke planlagt, at fastsætte målkrav eller særskilt politik. Kønssammensætning i ledelsen ser generelt fin ud på RUC, men kønssammensætning for professorer er fortsat en udfordring.

Tabel over kønsmæssig sammensætning på RUC oktober 2014					
Hovedstillinger	Kvinder	Mænd	Kvinder %	Mænd %	Omfattet af ligestillingsloven §11
Adjunkt	27	28	49%	51%	Nej
Lektorer	90	148	38%	62%	Nej
Professor MSO	11	12	48%	52%	Nej
Professorer	8	44	15%	85%	Nej
Ledelsen					
Rektorat	1	2	33%	67%	Nej
Institutleder og overbibliotekar	2	5	29%	71%	Nej
UL	4	7	36%	64%	Nej
Kontorchef	3	1	75%	25%	Nej
Sekretariatsleder og publikumschef	3	4	43%	57%	Nej
Teamleder i Fælles administrationen	7	4	64%	36%	Nej
Ledelse i alt	16	16	50%	50%	
Bestyrelsen	4	1	80%	20%	Ja, men kun eksterne medlemmer
AR	10	10	50%	50%	Nej, pga. valgte repræsentanter
HSU	7	7	50%	50%	Nej, pga. valgte repræsentanter
HAU	5	5	50%	50%	Nej, pga. valgte repræsentanter
Bemærkning studieadjunkter og studielektorer ikke er medregnet.					

Bilag B:

- RUC's mangfoldighedspolitik

Orientering om generationsskifte

Baggrund

I februar 2012 godkendte bestyrelsen [RUC's generationsskiftestrategi 2012-15](#). Det blev i den forbindelse aftalt, at bestyrelsen én gang årligt skal orienteres om arbejdet med generationsskiftet.

Status

Aldersprofiler

Bilag 5 beskriver udviklingen i aldersprofil på professorer, MSO'er, lektorer hhv. adjunkter.

Senioraftaler og pensioneringer

Der er indgået 7 senioraftaler på professorområdet og 7 på lektorområdet i perioden 1. oktober 2012 til 31. september 2014.

Der er sket 4 pensioneringer på professorområdet og 3 på lektorområdet i perioden 1. oktober 2012 til 31. september 2014. Se bilag 6 for overblik over senioraftaler og pensioneringer.

Adjunktansættelser med tilskud fra forskerkarrierapuljen

Der er givet tilskud til 13 adjunktansættelser i henhold til denne ordning og forudsætter indgået seniorordning på fagområdet. *(Disse adjunktansættelser må ikke forveksles med adjunkter ansat ifm. indsatsen for at øge RUC's adjunktbestand, så andelen af adjunkter på RUC kommer op på niveau med den øvrige del af sektoren. Denne indsats blev drøftet på bestyrelsesmødet 24. april 2013. Her blev det besluttet at øremærke strategimidler til adjunktansættelser. Der er ansat 14 adjunkter i henhold til denne ordning).*

Ansættelser af professorer, MSO'er, lektorer og adjunkter

Der er sket følgende ansættelser ved RUC i perioden 1. oktober 2012 til 31. september 2014:

	1. oktober 2012 til 31. september 2013	1. oktober 2013 til 31. september 2014
Professorer	6	4
MSO'er	1	6
Lektorer	6	20
Adjunkter	20	10

HR's vurdering

På baggrund af ovenstående vurderer HR, at der fortsat er behov for at arbejde systematisk med generationsskifte og henviser til værktøjerne beskrevet i generationsskiftestrategien, fx statens seniorpolitiske værktøjer, alternative muligheder for tilknytning til RUC, seniorsamtaler samt ledelsesansvar, herunder MUS.

Det er HR's vurdering, at der til støtte for arbejdet med generationsskifte er behov for, at der udarbejdes langsigtede, strategisk forankrede professorplaner. Dette for at sikre, dels overlevering af værdifuld viden og dels det bedst mulige grundlag for videreudviklingen af RUC's undervisnings- og forskningsmiljøer.

Proces

Det foreslås, at arbejdet med professorplanerne påbegyndes i rektoratet og UL og efterfølgende drøftes i AR hhv. HSU mhp. efterfølgende forelæggelse for bestyrelsen.

Indhold

HR anbefaler, at der i udarbejdelsen af professorplanerne bl.a. lægges vægt på, at planerne;

- har et passende tidsperspektiv, fx en 3- eller 5-årig periode,

- er strategisk forankrede og beskriver bl.a. satsningsområder og generationsskifteudfordringer/-muligheder,
- beskriver den ønskede sammensætning af professor- og MSO-fagprofiler ved planens udløb,
- indeholder konkrete planer for rekrutteringer i perioden.

Bilag C:

- Aldersprofiler for professorer, MSO'er, lektorer og adjunkter, oktober 2012 til oktober 2014.

Bilag D:

- Alle igangværende senioraftaler og aftaler om nedsat tid på RUC samt pensioneringer i perioden oktober 2012 til oktober 2014.

RUC's intranet / [For ansatte \(for-ansatte/\)](#) / [Service til ansatte \(for-ansatte/service-til-ansatte/\)](#) / [HR \(for-ansatte/service-til-ansatte/hr/\)](#) / [Politikker og strategier, HR \(for-ansatte/service-til-ansatte/hr/politikker-og-strategier-hr/\)](#) / Mangfoldighedspolitik

Mangfoldighedspolitik

Mangfoldighedspolitik

Roskilde Universitet ønsker, at sammensætningen af universitetets ansatte afspejler mangfoldigheden i befolkningen. For at fremme opfyldelsen af dette mål, vil Roskilde Universitet arbejde aktivt for at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i køn, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse, social eller etnisk oprindelse. Dette gælder i alle personaleforhold, lige fra ansættelse til fratrædelse.

Roskilde Universitet ser menneskelig forskellighed som en ressource. Menneskelig forskellighed kan være en medvirkende faktor til nytænkning, nye vinkler, mere dynamiske miljøer, som igen kan have en positiv afsmittning på undervisnings- og forskningskvaliteten og arbejdsmiljøet. Når forskellige befolkningsgruppers erfaringer og viden kommer til udfoldelse, skabes flere muligheder for fornyelse og udvikling. Fra Roskilde Universitet side er ligestilling således et spørgsmål om at udnytte alle ressourcer. Ved at integrere de menneskelige forskelle kan man endvidere skabe en arbejdsplads, hvor en følelse af accept skaber bedre arbejdsvilkår for alle.

Det er en kendsgerning, at ligestilling ikke kommer af sig selv, men derimod kræver en aktiv indsats fra såvel ledelsen som medarbejderne. Roskilde Universitet vil derfor gerne understrege, at både ledelsen og medarbejderne har ansvaret for, at ligestillingsaspektet bliver inddraget i alle beslutninger. Helt overordnet set kan alle på Roskilde Universitet medvirke til at fremme mangfoldigheden på Roskilde Universitet ved at udvise respekt og forståelse for forskellighed.

Et problem i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere er, at ansættelse ofte sker efter genkendelighedsprincippet. Mange medarbejdere føler sig mere trygge ved og forestiller sig, at de arbejder bedre sammen med mennesker, de ligner end med mennesker, der er forskellige fra dem. Modsætningen til genkendelighedsprincippet er ikke – som man umiddelbart kunne tro – tolerance, men derimod en værdsættelse af forskelle som dynamiske elementer, der som nævnt kan føre til fornyelse og forandring.

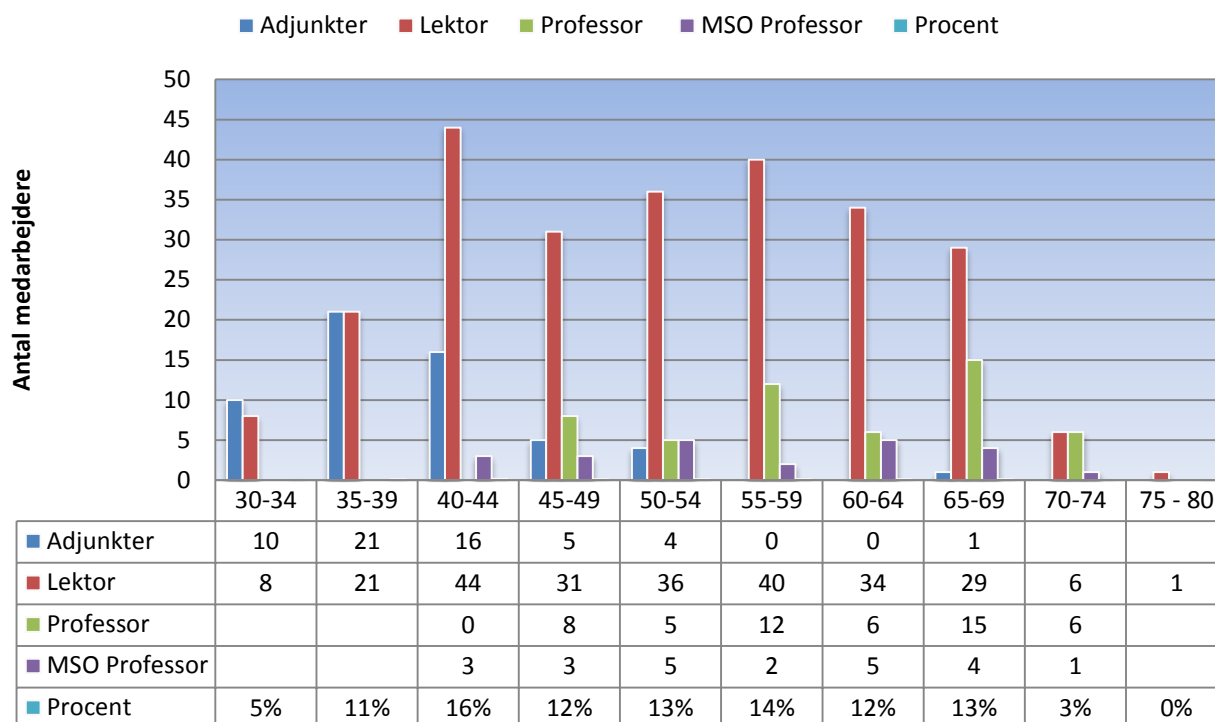
I forbindelse med ansættelse af såvel videnskabeligt personale som teknisk-administrativt personale er det derfor vigtigt, at ligestillingshensyn iagttages ved indstillingsudvalgenes sammensætning. Ved at inddrage ligestillingshensyn kan en mulig sammenhæng mellem blandt andet den kønsmæssige sammensætning af indstillingsudvalgene og kønnet på den ansøger, som indstilles, elimineres. Det skal derfor tilstræbes, at begge køn er repræsenterede i det enkelte

indstillingsudvalg. Roskilde Universitet er endvidere omfattet af Finansministeriets cirkulære om formulering af stillingsopslag, hvoraf det fremgår, at opslag af stillinger som udgangspunkt skal indeholde en bemærkning om, at alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge stillingen.

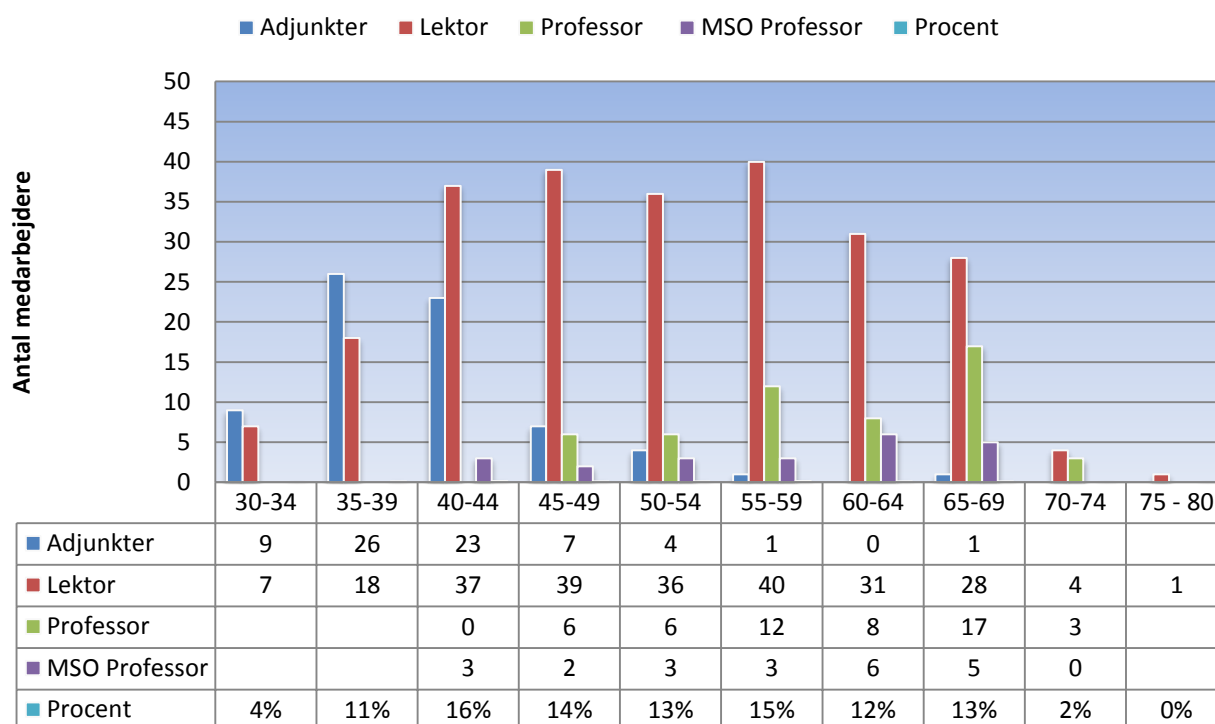
Som opfølgning på nærværende politik, udarbejder HR funktionen hvert andet år en redegørelse, som vil fokusere på fordelingen mellem mandlige og kvindelige medarbejdere, aldersfordelingen samt etnicitet. Redegørelsen vil blandt andet indeholde en række statistiske oplysninger om udviklingen i antallet af mandlige og kvindelige medarbejdere, aldersfordelingen samt udviklingen i antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Derudover vil redegørelserne indeholde vurderinger af og forslag til, hvilke initiativer, der skal iværksættes for at fremme mangfoldigheden på Roskilde Universitet.

Senest opdateret 11.08.2014 af webmaster@ruc.dk

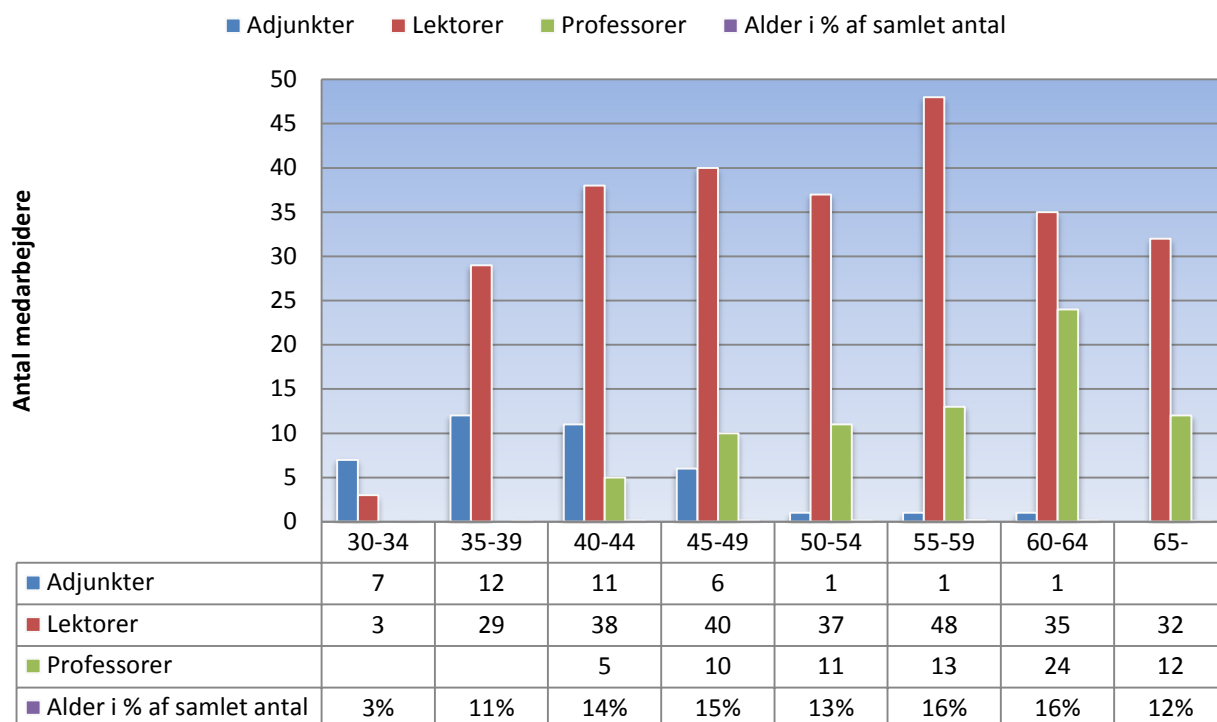
Aldersfordeling på stillinger 2014 (okt 2014)



Aldersfordeling på stillinger 2013 (okt 2013)



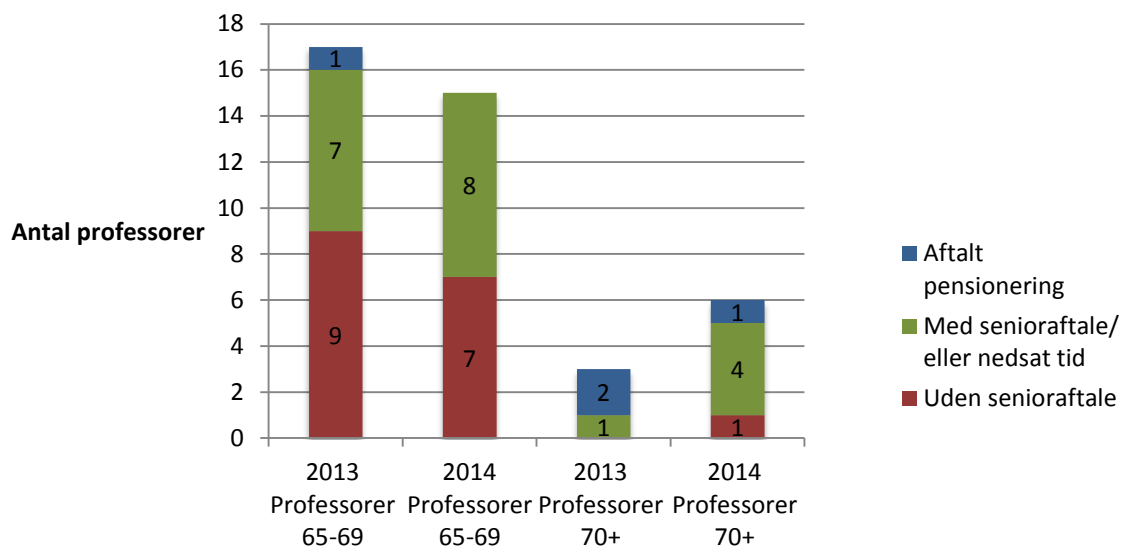
Aldersfordeling på stillinger 2012 (okt 2012)



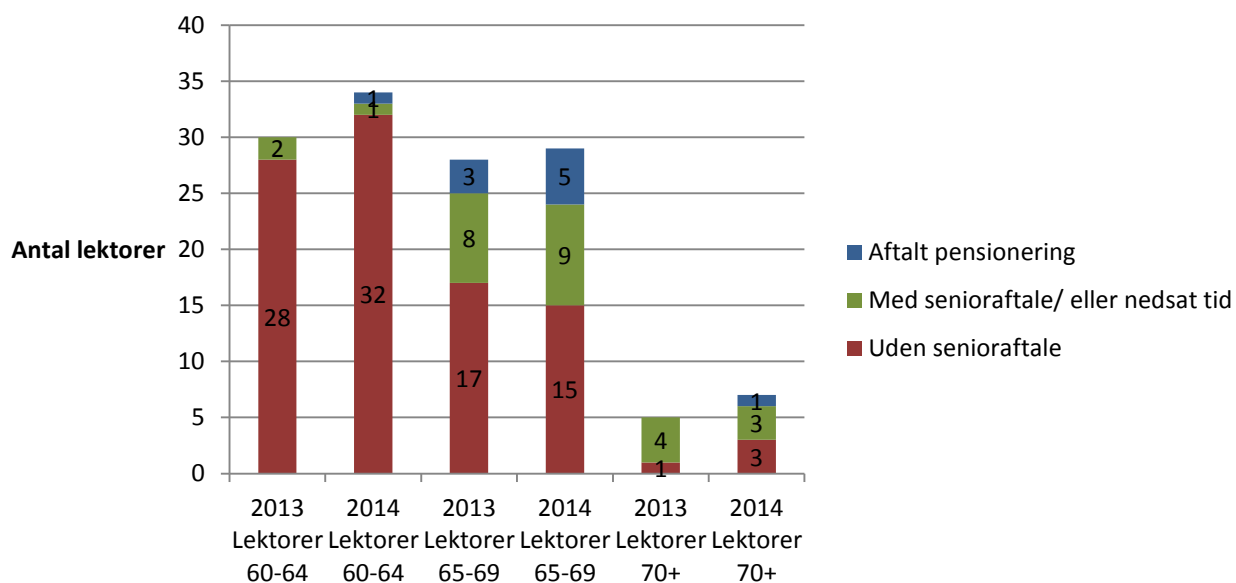
I 2012 bemærkede man, at 44 % af VIP'erne var 55 år eller ældre, og at 44 lektorer og professorer var 65 år eller ældre. I 2013 var disse tal 42 % og 53, og i 2014 42 % og 57.

Stigningen i antallet af adjunkter afspejles i diagrammerne for 2013 og 2014.

Professorer i 2013-2014, alle senioraftaler



Lektorer i 2013-2014, alle senioraftaler



Pkt. 9 Orientering fra bestyrelsesformanden

Ingen bilag.

Pkt. 10 Orientering fra rektoratet

1. Rektor formand for RUP – Rektorkollegiets Udvalg for Uddannelsespolitik

Rektor Hanne Leth Andersen er udpeget til at være formand for det nyoprettede udvalg, RUP, i regi af Danske Universiteter. Det forventes, at universiteterne lader sig repræsentere på strategisk niveau – f.eks. af en prorektor. Udvalget, der vil blive sekretariatsbetjent af Danske Universiteters sekretariat, er nedsat foreløbig for ét år.

Baggrunden er udgangspunktet om, at ansvaret for at udvikle forskningsfagligt velfunderede universitetsuddannelser med kvalitet og relevans ligger på det enkelte universitet. Men i erkendelse af, at mange eksterne interessenter i stigende grad formulerer forslag til, hvordan universiteterne bør forvalte dette ansvar, har Rektorkollegiet nu nedsat det uddannelsespolitiske udvalg RUP.

Udvalget får blandt andet til opgave at afklare universitetssektorens holdninger til udvikling af universitetsuddannelsernes struktur, kvalitet og relevans og at udarbejde oplæg og forslag til politikpapirer, som kan være afsæt for Danske Universiteters fælles udspil og uddannelsespolitiske markeringer.

Udvalget får også til opgave at foreslå passende reaktioner på uddannelsespolitiske udmeldinger og forslag fra eksterne fora og interessenter – herunder f.eks. Kvalitetsudvalget, Uddannelsesministeriet og arbejdsmarkedets organisationer.

Udvalget kan også af egen drift tage uddannelsespolitiske spørgsmål op i det omfang, udvalget vurderer, at sektoren har behov og mulighed for fælles udspil og politiske markeringer. Udvalget er således ikke et erfa-udvalg. Udvalget kan inden for sit mandat holde kontakt til eksterne interessenter, men kan kun efter aftale med Rektorkollegiets formand repræsentere Danske Universiteter udadtil i specifikke sager.

2. Ansættelse af to institutledere og en kontorchef pr. 1. december 2014

Institutlederstillingen på Roskilde Universitets næststørste institut, Institut for Samfund og Globalisering (ISG), er blevet besat af Peter Kragelund, som kommer fra en stilling som forskningsgruppeleder og lektor på Internationale Udviklingsstudier på samme institut.

Peter Kragelund er uddannet ph.d. (2006) og M.sc. i Økonomisk geografi (1998). Han har solid erfaring med både administration og forskning i universitetsverdenen og har over 10 års ledelsesfaring, senest som forskningsgruppeleder på Internationale Udviklingsstudier på RUC og fra 2011-2013 som studieleder på Internationale Udviklingsstudier og Global Studies, RUC.

På Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier (CBIT) er Hanne Løngreen ansat. Hun kommer fra en stilling som institutleder på Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU) ved Aarhus Universitet og har bl.a. tidligere været prodekan for uddannelse på Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet.

Hanne Løngreen er uddannet mag.art. i filmvidenskab fra KU og har desuden en række forskellige lederuddannelser bag sig, bl.a. en Masteruddannelse i Public Administration fra CBS. Løngreen er en anerkendt forsker inden for forskningsfeltet interkulturel kommunikation og har igennem sin forskerkarriere udviklet en tværfaglig og interdisciplinær tilgang med forskningsbidrag inden for bl.a. områder som kultur, børn og medier, målgrupper og etnicitet og kulturet identitet. Ligeledes har hun en stærk uddannelsesprofil, med over 25 års erfaring som underviser. Derudover har hun været centralt placeret i udvikling, organisering og ledelse af en lang række uddannelser på både AAU, CBS, KU og RUC.

De to nye institutledere tiltrådte den 1. december 2014.

Cand. mag. Maria Volf Lindhardt er tiltrådt den 1. december som ny uddannelseschef på RUC med ansvar for studieadministrationen, studie- og karrierevejledningen, STADS-kontoret og internationalt team og skal medvirke til at gennemføre kommende reformer mv. på uddannelsesområdet. Maria Volf Lindhardt kommer fra en stilling som vicedirektør for AU-studier, hvor hun har været leder af den samlede studieadministration på Aarhus Universitet. Maria er et kendt ansigt på RUC, idet hun fra 2010 til 2011 var sekretariatsleder på CBIT. Fra 2001 til 2010 var Maria ansat i den daværende Uddannelses- og Forskningsafdeling på RUC, og senere var hun chefkonsulent i RUC's rektorsekretariat.
