

Dato: 16. marts 2015

Dagsorden for ekstraordinært bestyrelsesmøde 2/2015

Fredag den 20. marts 2015 kl. 16.00-18.00

Mødet holdes i mødelokale 30M.1-16

DAGSORDEN

BILAG

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af revideret budget 2015 – revision efter den særlige opfølgning 08
3. Godkendelse af kommissorium for arbejdsgruppe vedr. ny organisationsstruktur på RUC 09
4. Eventuelt

Erik Jacobsen

Pkt. 2 Godkendelse af revideret budget 2015 – revision efter den særlige opfølgning

Baggrund

Bestyrelsen skal vedtage en revision af det vedtagende budget for 2015 med tilhørende tilpasningskonsekvenser.

Sagsfremstilling

Ved vedtagelse af budgettet for 2015 besluttede bestyrelsen, at der skulle gennemføres en særlig opfølgning ultimo februar/primus marts med fokus på en fornyet STÅ-prognose for studieåret 2014/2015 samt inddragelse af et foreløbigt regnskabsresultat for 2014 (et såkaldt 90 pct. sikkert årsresultat).

Det foreløbige resultat (for det ureviderede regnskab 2014) vurderes ikke at kunne bidrage til afhjælpning af ekstra omkostninger i forbindelse med de nødvendige personaletilpasninger.

Forventningerne til STÅ-produktionen efter den særlige opfølgning er faldet med 133 STÅ. Faldet i forventningerne til STÅ-indtægter svarer i kr. til 6,9 mio. kr. Da der har været en mindre forbedring af taksterne i forbindelse med vedtagelsen af Finansloven, så er det konkrete indtægtsfald i forhold til budgettet for 2015 på omkring 6,1 mio. kr. Dette indtægtsfald indarbejdes via en dispositionsbegrænsning på tværs af alle universitetets budgetenheder fordelt efter lønbudgettet.

De alvorlige udsigter for universitetets økonomi i 2015 og frem er således ikke blevet ændret som resultat af den særlige opfølgning. I forhold til behovet for uansøgte afskedigelser vurderes dette stadig nødvendigt. Den faldende STÅ-prognose med tilhørende indtægtsfald gør dog at flere institutter begynder at mærke en mere presset økonomi i 2015, og finder det nødvendigt at agere rettidigt i forhold til yderligere STÅ-nedgang i det kommende studieår.

Der er foretaget en vurdering af, hvorvidt de forelagte tilpasninger er nok til at håndtere udfordringer, således at universitetet samlet set går ind i 2016 på "det rette 2015"-niveau.

Det er pt. vurderingen, at effekten af afværgeforanstaltninger pt. og behovet for uansøgte afskedigelser i forhold til omkostningsniveau ved indgangen til 2016 bliver omkring halvdelen af det samlede tilpasningsbehov.

Men effekten på budgettet for 2015 er meget lille. Institutterne giver dog udtryk for, at nedlæggelsen af stillinger ved egne opsigelser samt tilbageholdenhed ved genbesættelser kan håndtere dele af den manglede udfordring. Men det er umiddelbart vurderingen, at der stadig må siges at være en budgetusikkerhed på overholdelse af budget 2015 på minimum 8 mio. kr. Der skal dog bemærkes, at der stadig udestår en afklaring af, hvordan tilpasningsbehovet håndteres på CUID.

Desuden indstilles det, at institutterne selv beslutter, om de vil foretage afskedigelserne i én omgang på nuværende tidspunkt, eller i to omgange, ud fra hvad der mest hensigtsmæssigt i forhold til deres budgetsituation.

Rektoratets indstilling til bestyrelsen om revideret budget er blevet forelagt såvel Akademisk Råd (AR) som Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Følgende skal bemærkes fra drøftelserne:

Såvel Akademisk Råd som medarbejdersiden i HSU var skeptiske over for det reviderede budget og konsekvenserne af det reviderede budget.

- I begge fora udtrykte man således bekymring over, om der var gjort nok for at afsøge mulighederne for at mindske antal fyringer ved de såkaldte afværgeforanstaltninger (seniorordninger og aftaler om frivillig fratrædelse). I begge fora var der en oplevelse af, at der med fleksibilitet fra institutledere og rektorat kunne være indgået flere aftaler og omrokinger. *Rektoratets opfattelse er, at alle kendte muligheder er afsøgt, men har også tilkendegivet at det er muligt at henvende sig om flere aftaler helt indtil høringsbreve udsendes den 25. marts.*
- I begge fora spurgte man ind til, om den sidste indtægtsnedgang på 6,1 mio. kr – eller en del af dette beløb – ikke kunne være hentet via egenkapitalen, som et træk på egenkapitalen eller som et "lån", med den begrundelse at i det mindste en del af denne indtægtsnedgang må forventes at komme igen senere. *Rektoratet afviste dette under henvisning til, at indtægtsnedgangen her i 2015 er sikker, mens en senere indtægtsopgang er meget usikker set i lyset af fremdriftsreformen, hvor det er svært at vurdere de studerendes adfærd, herunder om den vil føre til større frafald. Derudover går RUC mod færre indtægter på grund af den kommende dimensionering.*
- I Akademisk Råd bad man om, at det blev meddelt bestyrelsen, at Akademisk Råd ønsker en længere indfasning af det reviderede budget end til 1. april 2016 som forudsat i rektoratets indstilling. *Hertil har rektoratet bemærket, at det allerede er en udvidelse af det oprindelige mandat fra bestyrelsen, når rektoratet har sagt 1. april. Oprindeligt var det forudsætningen, at institutternes udgiftsside skulle være bragt ned med virkning fra den 1. januar 2016. Vi drøfter lige nu budget 2015 og er allerede ved at skabe nye udfordringer i budget 2016."*

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen vedtager følgende:

1. Budgettet for 2015 revideres, som det er redegjort for i dette notat.
 2. Rektoratet gives mandat til at iværksætte de nødvendige personalemæssige tilpasninger, således at det reviderede budget 2015 holdes.
 3. At institutterne selv beslutter, om de vil foretage afskedigelserne i én omgang på nuværende tidspunkt, eller i to omgange, ud fra hvad der mest hensigtsmæssigt i forhold til deres budgetsituation.
 4. Rektoratet samtidigt med fremlæggelsen af prognose 2 for 2015 (opfølgningen efter august måned) fremlægger indstilling om yderligere personalemæssige tilpasninger til overholdelse af det reviderede budget.
-

Bilag

- Budgetrevision – Særlig opfølgning 2015

Budgetrevision – Særlig opfølgning 2015

Sagsfremstilling

Bestyrelsen skal beslutte en revision af det vedtagende budget for 2015 med tilhørende tilpasningskonsekvenser.

1. RUC's samlede budget

Ved vedtagelse af budgettet for 2015 besluttede bestyrelsen at der skulle gennemføres en særlig opfølgning ultimo februar/primo marts med fokus på en fornyet STÅ-prognose for studieåret 2014/2015 samt inddragelse af et foreløbigt regnskabsresultat for 2014 (et såkaldt 90 pct. sikkert årsresultat).

Det foreløbige resultat for det ureviderede regnskab 2014 angiver et underskud på 29,4 mio. kr. – det skal taget med et vist forbehold idet revisionen først påbegynder årsrevisionen mandag den 9. marts. Det er ikke unormalt at revisionen påpeger forhold, der kan ændre årets resultat. Det foreløbige resultat er 1,3 mio. kr. fra det forventede resultat ved prognose 2, hvor forventningen var et underskud på 30,7 mio. kr. – og 8,2 mio. kr. bedre end det budgetterede resultat på 37,6 mio. kr. i underskud. De tre væsentligste årsager til forskellen mellem det budgettet for 2014 og det realiserede resultat skyldes lavere STÅ-indtægter, mindre lønforbrug på institutterne og ændringer i afløbet af strategi 2015-midlerne på forskningsindsatsområderne.

På denne baggrund vurderes det ikke at den marginale forbedring af resultat for 2014 kan anvendes til afhjælpning af ekstra omkostninger i forbindelse med de nødvendige personaletilpasninger.

På baggrund af den registrerede produktion af heltids-STÅ efter vintereksamen samt tilmeldingerne til sommereksamen har institutterne revurderet forventninger til årets STÅ-produktion jf. tabel 1.

Tabel 1 Ændringerne i forventningen til STÅ-produktion

STÅ	B2015	marts	forskel		Bachelor basisdel:		
					B2015	marts	forskel
CBIT	1.202	1.120	-82				
CUID	482	496	14	HUMBACH	842	890	48
ENSPAC	436	383	-53	HUMTEK	266	250	-16
ISG	762	674	-88	NATBACH	144	150	6
NSM	114	129	15	SAMBACH	921	950	29
PAES	466	460	-6				
i alt	3.462	3.262	-200	i alt	2.173	2.240	67
TOTAL					5.635	5.502	-133

Som det fremgår af tabel 1, så er forventningerne til STÅ-produktionen siden vedtagelsen af budgettet for 2015 faldet med 133 STÅ. Den realiserede produktion ultimo februar 2015 var på omkring 48 pct. af den samlede forventning for 2015. Ved revurderingen af forventningen til årets STÅ-produktion er den realiserede blevet sammenholdt med mængden af tilmeldinger til sommereksamen. Det er især det lave niveau for tilmeldinger til sommereksamen, som har haft betydning for nedgangen i forventningen til årets STÅ-produktion. Det lave niveau for

sommertilmeldinger går man ud fra fortrinsvis skyldes adfærdsændringer, som følge af fremdriftsreformen.

Som det fremgår af tabel 1 så er det især CBIT, ENSPAC og ISG, der har nedsat deres forventninger til STÅ-produktionen i 2015 – og fortrinsvis på kandidatfagene.

Faldet i forventningerne til STÅ-indtægter svarer i kr. til 6,9 mio. kr. Da der har været en mindre forbedring af taksterne i forbindelse med vedtagelsen af Finansloven, så er det konkrete indtægtsfald i forhold til budgettet for 2015 på omkring 6,1 mio. kr.

Dette indtægtsfald indarbejdes via en dispositionsbegrænsning på tværs af alle universitetets budgetenheder fordelt efter lønbudgettet. Af tabel 2 og 3 fremgår ændringerne i henholdsvis budgetenhedernes indtægter og omkostning.

Tabel 2 Indtægter fordelt på budgetenheder

	<i>mio.kr.</i>	B 2015	B15 rev	Ændring B15 rev. - B15
CBIT		156,6	152,4	-4,2
CUID		66,1	68,0	2,0
ENSPAC		77,3	74,4	-2,9
NSM		49,0	50,8	1,8
PAES		80,3	80,8	0,5
ISG		91,6	88,4	-3,2
BiB		0,6	0,6	0,0
FA		251,6	251,6	0,0
I alt		773,1	767,0	-6,1

Tabel 3 Omkostninger fordelt på budgetenheder

	<i>mio.kr.</i>	B 2015	B15 rev	Ændring B15 rev. - B15
CBIT		-122,4	-121,1	1,3
CUID		-58,7	-58,0	0,7
ENSPAC		-66,9	-66,2	0,7
NSM		-61,5	-61,0	0,5
PAES		-71,8	-71,2	0,5
ISG		-83,1	-82,3	0,8
BiB		-29,7	-29,5	0,2
FA		-303,0	-301,8	1,2
Reserve til afværgeforanstaltninger		-2,0	-2,0	0,0
I alt		-799,1	-793,1	6,0

I tabel 4 nedenfor er et samlet overblik over udviklingen i budgettet for 2015.

Tabel 4 Overblik over budgetreguleringer i 2015

<i>mio. kr.</i>	Budgetramme	Vedtaget B2015	B15 rev
CBIT	32,7	34,2	31,3
CUID	9,2	7,4	10,0
ENSPAC	9,6	10,4	8,2
NSM	-13,2	-12,6	-10,2
PAES	7,9	8,6	9,6
ISG	11,6	8,5	6,1
BIB	-29,1	-29,1	-28,9
FA	-54,8	-51,4	-50,2
Reserve til afværgeforanstaltninger		-2,0	-2,0
I alt	-26,0	-26,0	-26,1

De alvorlige udsigter for universitetets økonomi i 2015 og frem er således ikke blevet ændret som resultat af den særlige opfølgning.

I forhold til behovet for uansøgte afskedigelser vurderes dette stadig nødvendigt. Den faldende STÅ-prognose med tilhørende indtægtsfald gør dog at flere institutter begynder at mærke en mere presset økonomi i 2015, og finder det nødvendigt at agerer rettidig i forhold til yderligere STÅ-nedgang i det kommende studieår.

2. Status for afværgeforanstaltninger samt behovet for uansøgt afskedigelser

Der har i løbet af januar været iværksat en række afværgeforanstaltninger, som f.eks. muligheden for at indgå fratrædelsesaftaler. Konstateringen af faldende forventninger til årets STÅ-indtægter har ændret den økonomiske udsigt for flere af universitetets institutter, og der er derfor atter åbnet for mulighed for at – i en kortere periode – ansøge om indgåelse af en fratrædelsesaftale.

Af tabel 5 fremgår en oversigt over de afværgeforanstaltninger, der er indgået aftale om (status ultimo uge 10) samt omfanget af de forventede personaletilpasninger i foråret 2015. Såfremt den nye mulighed for ansøgning om fratrædelsesaftaler, skulle udmønte sig i yderligere aftaler vil dette naturligvis påvirke omfanget af uansøgte afskedigelser.

Fratrædelsesomkostningerne dækker over afregning af feriepenge, fratrædelsesbeløb/-godtgørelser samt omkostninger til out placement.

Tabel 5 Oversigt over forventede personaletilpasninger i foråret 2015

Afværgeforanstaltninger (A):		Forventede niveau for uansøgt afskedigelser (B):	
indgåede aftaler	10	Forventet antal personer	8 (+CUID?)
- fordelt:		- fordelt:	
ISG	7	ISG	6
ENSPAC	1	ENSPAC	2
CUID	1	CUID	?
CBIT	1		
Besparelse i 2015	2,1 mio.kr.	Besparelse i 2015	1,4 mio.kr.
Besparelse på årsniveau	3,6 mio.kr.	Besparelse på årsniveau	4,2 mio.kr.
Fratrædelsesomkostninger	0,6 mio.kr.	Fratrædelsesomkostninger	1,6 mio.kr.
Totalt (A+B):			
Personer	18		
Besparelse i 2015	3,5 mio.kr.		
Besparelse på årsniveau	7,7 mio.kr.		
Fratrædelsesomkostninger	2,2 mio.kr.		

Som konsekvens af den ændrede forventning til STÅ-indtægter oplever stor set alle institutter nu et økonomisk pres, og tilpasningsbehovet har bredt sig til flere institutter. Nedenfor er en kort gennemgang af udfordringerne hos hvert af universitets budgetenheder.

CBIT:

Den revurderede STÅ-prognose gav et stort fald i forventningen til STÅ-produktionen på CBIT – et fald på omkring 82 STÅ svarende til 4,2 mio. kr. Det er vurderingen at sparebehovet i 2015 vil kunne håndteres gennem tilbageholdenhed ved genbesættelser og stillingsnedlæggelse i forbindelse med egen opsigelser. Men set i lyset af de kommende års udfordringer for instituttet

med fire dimensioneringsramte fag, så vil instituttet påbegynde et analysearbejde i forhold til en estimering af sparebehovet i det længere perspektiv. Dette arbejde kan muligvis munde ud i et behov for personaletilpasninger i efteråret 2015 med henblik på at ruste sig til 2016 og frem.

CUID:

CUID har pt. endnu ikke fuldt overblik over hvordan tilpasningsbehovet skal udmøntes.

ENSPAC:

ENSPAC har en presset økonomi, hvor faldet på næsten 54 STÅ i den revurderede STÅ-prognose gør personaletilpasninger nødvendige. Men det er forventningen at en mindre tilpasning her i foråret 2015 vil kunne klare instituttet igennem 2015 samt sikre et bedre udgangspunkt for 2016.

NSM:

Instituttet forventer ingen personaletilpasninger i 2015.

PAES:

Revurderingen af STÅ-prognosen har givet PAES et mindre fald i STÅ, men fremgangen på bachelor basisdelen har samlet set givet PAES en mindre indtægtsstigning. Gennem ændringer i instituttets normer og generel tilbageholdenhed forventes det at kunne komme gennem 2015 uden behov for personaletilpasninger.

ISG:

Revurderingen af STÅ-prognosen gav en væsentlig nedgang i forventningen til STÅ-produktionen (en nedgang på 88 STÅ) og dermed også i indtægtsforventningerne (et fald på 3,2 mio. kr.). Det økonomiske pres på instituttet er således blevet større, og behovet for personaletilpasninger i foråret 2015 er ikke blevet mindre. Instituttet vurderer at kombineret med generel tilbageholdenhed med genbesættelser og nedlæggelse af stillinger ved egne opsigelser, så kan instituttet forhåbentlig klarer sig gennem 2015 med de personaletilpasninger, som forventes gennemført nu her i foråret. Hvorvidt tilpasningerne ligeledes vil kunne håndtere de mere langsigtede udfordringer må analyseres nærmere frem mod efteråret 2015.

Biblioteket:

Biblioteket forventer ingen personalemæssige tilpasninger.

Fælles administrationen:

Den yderligere dispositionsbegrænsning i FA forventes håndteret ved en stillingsnedlæggelse i RUC-innovation (stillingen er pt. ledig), og en stilling, som holdes vakant i FIT/budget med henblik på vurdering af evt. genbesættelse i 2016.

3. Vurdering af robustheden af det reviderede budget for 2015

Som led i revisionen af budget 2015 er der ligeledes arbejdet med en vurdering af usikkerhed på det reviderede budget.

Ved vurderingen af hvorvidt de forelagte tilpasninger er nok til at håndtere udfordringer, således at universitet samlet set går ind i 2016 på "det rette 2015"-niveau er der taget udgangspunkt i

institutternes egne vurderinger på nuværende tidspunkt sammenholdt med udgangspunktet fra efteråret 2014.

I efteråret 2014 var det institutternes vurdering at der var et tilpasningsbehov på omkring 30 mio. kr., hvor omkring halvdelen nok kunne håndteres uden personalemæssige tilpasninger. Den første vurdering i efteråret 2014 var at der var et personalemæssigt tilpasningsbehov i størrelsesorden af 20-22 stillinger. I lyset af den revurderede STÅ-prognose er der ikke noget, der tyder på at behovet for personalemæssige tilpasninger skulle være faldet siden da.

Effekten af afværgeforanstaltninger pt. og behovet for uansøgt afskedigelser i forhold til omkostningsniveau ved indgangen til 2016 forventes at blive omkring halvdelen af tilpasningsbehovet (7,7 mio. kr.), som det vurderes nu.

Men effekten på budgettet for 2015 er meget lille. Den reelle besparelse er pt. 2,3 mio. kr., såfremt den afsatte pulje til afværgeforanstaltninger kan dække en mio. kr. af fratrædelsesomkostningerne – svarende til halvdelen af den afsatte pulje. I forhold til afhjælpning af institutternes udfordringer at holde budget 2015, så mangler der stadig omkring 12 mio. kr.

Institutterne giver dog udtryk for at nedlæggelsen af stilling ved egen opsigelser samt tilbageholdenhed ved genbesættelser kan håndtere dele af den manglede udfordring. Men det er umiddelbart vurderingen, at der stadig må siges at være en budgetusikkerhed på overholdelse af budget 2015 på minimum 8 mio. kr. Der skal dog bemærkes at der stadig udestår en afklaring hvordan tilpasningsbehovet håndteres på CUID.

Indstilling

Det indstilles, at

1. budgettet for 2015 revideres, som det er redegjort for i dette notat,
 2. rektoratet gives mandat til at iværksætte de nødvendige personalemæssige tilpasninger, således at det reviderede budget 2015 holdes,
 3. rektoratet samtidigt med fremlæggelsen af prognose 2 for 2015 (opfølgningen efter august måned) fremlægger indstilling om yderligere personalemæssige tilpasninger til overholdelse af det reviderede budget.
-

Tillæg til

Budgetrevision – Særlig opfølgning 2015

Sagsfremstilling:

Siden udarbejdelsen af notatet "Budgetrevision – Særlig opfølgning 2015" er der nu kommet overblik over hvordan CUID udmønter tilpasningsbehovet.

Dette tillæg til budgetrevisionsnotatet indeholder en opdateret status for afværgeforanstaltninger samt behovet for uansøgte afskedigelser samt en opdateret vurdering af robustheden af det reviderede budget for 2015.

Tillægget ændrer ikke på indstillingerne i budgetrevisionsnotatet.

1. Status for afværgeforanstaltninger samt behovet for uansøgte afskedigelser

Tabel 1 nedenfor er en opdateret udgave af budgetrevisionsnotatets tabel 5. Tabellen er opdateret i forhold til status for de forventede personaletilpasninger hos CUID.

Derudover er der i tabellen præciseret at tre af de 14 indgående aftaler er senioraftaler om nedsat arbejdstid, og kan således ikke benyttes som en 1:1 afværgeforanstaltning. Samlet set giver de tre aftaler en nedgang, der svare til 1,1 årsværk.

Det skal bemærkes at der stadige er forhandling om afværgeaftaler, og der er ligeledes løbende afdækning af mulighederne for omplaceringer. Begge forhold vil kunne nedsætte behovet for uansøgte afskedigelser.

Tabel 1: Oversigt over forventede personaletilpasninger i foråret 2015

Afværgeforanstaltninger (A):		Forventede niveau for uansøgt afskedigelser (B):	
indgåede aftaler	14	Forventet antal personer	13
- fordelt:		- fordelt:	
ISG	7	ISG	6
ENSPAC	1	ENSPAC	2
CUID	4	CUID	5
CBIT	1		
Af de 14 aftaler er 3 senioraftaler, der dækker over en samlet nedgang på 1,1 årsværk.			
Besparelse i 2015	2,7	Besparelse i 2015	2,1
Besparelse på årsniveau	5,5	Besparelse på årsniveau	7,0
Fratrædelsesomkostninger	1,1	Fratrædelsesomkostninger	3,3
Totalt (A+B):			
Besparelse i 2015	4,8		
Besparelse på årsniveau	12,5		
Fratrædelsesomkostninger	4,3		

2. Vurderingen af robustheden af det reviderede budget for 2015

Overblikket over CUID's udmøntning af personaletilpasningerne ændrer ikke væsentligt på vurderingen af det reviderede budgets robusthed.

Effekten af afværgeforanstaltninger og behovet for uansøgt afskedigelser i forhold til omkostningsniveau ved indgangen til 2016 forventes nu at blive omkring 12,5 mio. kr., hvilket er tæt på de 15 mio. kr., som det estimeret til i efteråret 2014.

Det må derfor nu forventes at hovedparten af de nødvendige personalemæssige tilpasninger, i forhold til at universitet samlet set kan gå ind i 2016 på "det rette 2015"-niveau, vil blive håndteret i foråret 2015. Det kan dog ikke udelukkes at der stadig kan ske personalemæssige tilpasninger i efteråret 2015 ud fra hensynet til at ruste sig til udfordringerne i 2016 og frem jf. bemærkningerne i budgetrevisionsnotatet.

Effekten på budgettet for 2015 er meget lille. Den reelle besparelse er pt. 2,5 mio. kr., såfremt den fulde pulje til afværgeforanstaltninger kan indgå til at dække fratrædelsesomkostningerne.

Det er således stadig vurderingen, at der er en budgetusikkerhed på overholdelse af budget 2015 på minimum 8 mio. kr.

Pkt. 3 Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. ny organisationsstruktur på RUC

Sagsfremstilling

Rektoratet har i den igangværende strategiproces udarbejdet forslag til strategiske mål for udviklingen af kerneopgaverne, forskning og uddannelse, der skal understøttes af bæredygtige faglige og administrative miljøer til gavn for den enkelte VIP og TAP. Samtidig har de senere år budt på en række eksterne og interne udviklinger, som alle kræver målrettet handling.

Rektoratet vurderer at for at kunne imødekomme de mange interne og eksterne udfordringer og for at kunne løfte arbejdet med gennemførelsen af de strategiske målsætninger, er der behov for nye organisatoriske rammer på universitetet. Vedlagt er et udkast til et kommissorium for en arbejdsgruppe vedr. ny organisationsstruktur på RUC.

Udkastet til kommissoriet har været drøftet i Akademisk Råd på ekstraordinært møde 12. marts. Rådets medlemmer udtrykte stærkt ønske om yderligere mulighed for at drøfte kommissoriet og den skitserede organisationsændring. Det blev bemærket, at kommissoriet synes meget lukket, og der var ønske om en højere frihedsgrad for den planlagte arbejdsgruppe. Der blev påpeget en række fordele ved den foreslåede struktur, herunder at den vil etablere en klar organisatorisk ramme for bacheloruddannelserne og en styrket ramme for de nye kandidatuddannelser, blandt andet fordi de skitserede faglisteser ud til at være mere sammenhængende end det er tilfældet på de nuværende institutter. Rådet understregede ønske om at processen har samarbejdsmuligheder mellem institutterne i fokus, når nye strukturer planlægges og implementeres. Den ændrede organisationsstruktur skal skabe rammer for samarbejde på tværs af institutterne, både når det gælder uddannelse og forskning.

Udkastet til kommissoriet blev også drøftet i HSU, hvor det i hovedtræk blev taget godt imod. Der var en del dialog om, hvorvidt kommissoriet var det endelige oplæg, eller hvor meget der reelt var at få indflydelse på. Der var fra et medarbejder-medlem utilfredshed med oplægget til bibliotekets placering under Fællesadministrationen.

Endvidere var der bekymring for, om man inddrog erfaringerne fra sidste institutændring, som ikke blev oplevet som en god proces. Det forsikrede rektoratet, og i forhold til TAP, hvor der var bekymring om deres inddragelse, blev det aftalt, at universitetsdirektøren holder møde med fællestillidsrepræsentanterne for TAP samt HR-chefen.

Der var endvidere en bekymring fra medarbejdersiden om ledelsesstrukturer på så store institutter, idet det allerede i dag ansås for vanskeligt for institutledere at nå alle medarbejdere. Hertil svarede universitetsdirektøren, at det arbejde og de undersøgelser der tidligere har været om netop ledelse på RUC skal indgå i arbejdsgruppen.

Indstilling

Rektoratet anerkender de bekymringer ved en organisationsændring, som HSU og AR har givet udtryk for, jf. ovenstående, men finder alligevel, at der nu er behov for at iværksætte arbejdet med en organisationsændring. Rektoratet lægger op til en proces over de næste 4-6 måneder om den nye struktur med nedsættelse af en arbejdsgruppe og referencegrupper fra AR og HSU, så institutstrukturen besluttet endeligt af bestyrelsen ultimo juni og den underliggende administrative struktur til september. Der vil således blive tid til diskussion internt på RUC. Det

er dog også rektoratets opfattelse, at en ny struktur med 4 institutter skal være endemålet, og med nogenlunde den faglige fordeling, der er lagt op til. Men rektoratet er naturligvis indstillet på at lytte til de argumenter, der måtte komme i processen.

Det indstilles, at bestyrelsen godkender igangsættelsen af et arbejde, der skal tilvejebringe et beslutningsgrundlag om en ny organisering på RUC med ikrafttræden 1. januar 2016.

Bilag:

- Udkast: *Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. ny organisationsstruktur på RUC*

Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. ny organisationsstruktur på RUC

1. Baggrund og forudsætninger

Rektoratet har i den igangværende strategiproces udarbejdet forslag til strategiske mål for udviklingen af kerneopgaverne, forskning og uddannelse, der skal understøttes af bæredygtige faglige og administrative miljøer til gavn for den enkelte VIP og TAP. Samtidig har de senere år budt på en række eksterne og interne udviklinger, som alle kræver målrettet handling:

- Økonomien er presset, hvilket stiller krav om effektiv anvendelse af ressourcerne.
- Konkurrencen på både uddannelsesområdet og forskningsfeltet stiller krav om en tydelig profil for universitetet.
- Akkrediteringen stiller krav om entydig placering af ansvaret for kvaliteten af uddannelserne og for den enkelte studerendes udbytte af studieforløbet i form af opnåelse af erhvervskompetencer.
- Den endelige implementering af den studieadministrative reform og af den nye kombikandidatreform skal foregå på en effektiv og bæredygtig måde.
- Dimensioneringen udfordrer RUC's uddannelsessammensætning.
- Organisationens sammenhængskraft: Behov for øget fokus på personaleledelse, administrativ kvalitet og faglige synergier og sammenhænge på RUC både i forhold til forskning og uddannelse.

Rektoratet vurderer, at for at kunne imødekomme de mange interne og eksterne udfordringer og for at kunne løfte arbejdet med gennemførelsen af de strategiske målsætninger, er der behov for nye organisatoriske rammer på universitetet.

Rektoratet vil derfor indstille til bestyrelsen på det ekstraordinære bestyrelsesmøde d. 20. marts 2015, at der igangsættes et arbejde, der skal tilvejebringe et beslutningsgrundlag om en ny organisering på RUC med ikrafttræden 1. januar 2016. Arbejdet med at tilvejebringe et beslutningsgrundlag igangsættes efter bestyrelsesmødet d. 20. marts.

Rektoratet ønsker, at den fremtidige organisering skal bygge på fem organisatoriske enheder i form af fire institutter og af en enhed, der består af fællesadministration og universitetsbiblioteket ("Fællesadministrationen og Biblioteket"). De nye institutter skal hver have en bacheloruddannelse tilknyttet og den nye studienævnstruktur skal som udgangspunkt fastholdes.

Da institutterne herved alle får en betydelig størrelse, ønsker rektoratet, at der på hvert institut ansættes en viceinstituteder med ansvar for uddannelse, herunder bacheloruddannelsen. Institutederen, viceinstitutederen og sekretariatslederen udgør instituttets daglige ledelse.

Institutederne indgår i universitetets ledelse sammen med rektoratet.

Bestyrelsen drøfter første del af beslutningsgrundlag om etablering af 4 nye institutter på et ekstraordinært bestyrelsesmøde ultimo juni 2015. Bestyrelsen drøfter anden del af et beslutningsgrundlag om arbejdsdeling mellem Fællesadministration og administration på institutterne på bestyrelsesmøde d. 18. september, jf. punkt 3.

Som led i kvalificering af beslutningsgrundlaget nedsættes en arbejdsgruppe, jf. punkt 3.

2. Visionen for organisering på RUC er en struktur der kan:

- fremme sammenhængende forskningsmiljøer, hvor RUC enten har særlige potentialer eller udviklingsbehov.
- fremme ansvar for kvalitet og udvikling i uddannelse og undervisning.
- skabe grundlag for et stærkere og større naturvidenskabeligt og teknisk område med et samlet NAT-institut (et science-institut).
- skabe grundlag for en stærkere profil på virksomhedsstudier og entreprenørskab.
- skabe grundlag for nytænkning og konsolidering af humaniora på RUC.
- fremme administrativ kvalitet (sikre *kritisk masse* i administrationen på hvert institut).
- skabe større økonomisk bæredygtighed samlet for RUC og på hvert institut.
- skabe grundlag for lettere at undervise og drive uddannelser og forskning på tværs af institutterne.
- styrke den samlede universitetsledelse og den nære personaleledelse.
- skabe større sammenhæng for de studerende.

Hovedelementerne i de 4 nye institutter er:

- Et nyt tværfagligt *institut for kultur og kommunikation* (arbejdstitel). Instituttet etableres gennem en sammenlægning af CUID og CBIT med justeringer.
Instituttet bliver forankring for humbach og fagene:
 - o Kommunikation
 - o Journalistik
 - o Performance-design
 - o Dansk
 - o Engelsk
 - o Filosofi og videnskabsteori
 - o Historie
 - o Kultur- og sprogødestudier
 - o Tysk (under afvikling)
 - Et nyt tværfagligt *institut for samfund, globalisering og virksomhedsledelse* (arbejdstitel). Instituttet etableres med det nuværende ISG, der tilføjes virksomhedsstudier, virksomhedsledelse og erhvervsøkonomi. Instituttet bliver forankring for sambach og fagene:
 - o Global Studies
 - o IPAP
 - o Politik og administration
 - o Forvaltning
 - o Internationale Udviklingsstudier
 - o Socialvidenskab
 - o Erhvervsøkonomi
 - o Virksomhedsstudier
 - o Virksomhedsledelse
 - Et nyt tværfagligt *institut for læring og entreprenørskab* (arbejdstitel). Instituttet etableres gennem sammenlægning af PAES (hele instituttet) og dele af ENSPAC og dele af CBIT.
-

Instituttet bliver forankring for humtek og fagene:

- o Psykologi
 - o Pædagogik og uddannelsesstudier
 - o Sociale Interventionsstudier
 - o Socialt Entreprenørskab og Management
 - o Sundhedsfremme og sundhedsstrategier
 - o Arbejdslivsstudier
 - o Spatial Designs and Society
 - o Plan, by og Proces
 - o Informatik
- Et nyt tværfagligt *institut for natur, miljø og teknologi* (arbejdstitel). Instituttet etableres gennem en sammenlægning af NSM og dele af ENSPAC.
 - Instituttet bliver forankring for natbach og for fagene:
 - o Almen biologi
 - o Fysik
 - o Kemi
 - o Matematik
 - o Datalogi
 - o Medicinalbiologi
 - o Molekylærbiologi
 - o Geografi
 - o Miljøbiologi
 - o Miljørisiko
 - o Tek-sam – Miljøplanlægning

Ovenstående er hovedelementerne i de nye institutter. Der er dog nogle udestående spørgsmål, der skal kvalificeres og afdækkes i udarbejdelsen af det endelige beslutningsoplæg til bestyrelsen.

Det drejer sig bl.a. styrkelse af ”TEK-området”, CBIT’s store studienævn og CBIT’s forskerskole. Det drejer sig også om, hvordan der skabes forudsætninger for uddannelses- og forskningsaktiviteter på tværs af institutterne, herunder forskningsgrupper og Ph.d.-skoler. Og det drejer sig om arbejdsdeling og snitflader mellem Fællesadministration og administrationen på de enkelte institutter, jf. punkt 3.

3. Nedsættelse af arbejdsgruppe

Den nedsatte arbejdsgruppe får til opgave at:

1. Fremkomme med forslag til yderligere kvalificering af placering af uddannelser og fag på de 4 institutter, jf. ovenfor og komme med forslag til institutternes navne, som skal være enkle og lette at kommunikere. Det understreges at ovenstående nye navne alene er arbejdstitler, der kan ændres i den kommende proces.
2. Fremkomme med forslag til, hvordan ledelses- og organisationsstrukturen på institutterne ideelt set bør opbygges – herunder viceinstitutlederens rolle og en evt. udvidet institutledergruppes sammensætning og funktion. I forslag vedr. viceinstitutleder indtænkes mulighed for tværgående funktioner og ansvar – eksempelvis i forhold til internationalisering. Forslaget skal endvidere understøtte, at alle medarbejdere skal

indgå i et fagligt meningsfuldt fællesskab i hverdagen, og at alle medarbejdere har let adgang til ledelsesmæssig sparring. Arbejdsgruppen skal i den forbindelse vurdere, om der er behov for at præcisere et ledelsesmæssigt ansvar hos forskningsgruppeledere og studielederne. Arbejdsgruppen kan med fordel anvende rapporterne om Evaluering af den studieadministrative reform (Implement 2014) og rapport om Ledelsesstruktur på RUC (Implement 2014).

3. Fremkomme med et overordnet forslag til organisatorisk placering af administrationen, som sikrer en effektiv opgavevaretagelse og et godt fagligt miljø for alle administrative medarbejdere og et godt samspil mellem VIP og TAP. Eksempelvis skal arbejdsgruppen komme med overvejelser om placering og snitflader i forbindelse med studievejledning, IT-understøttelse, HR og forskningsunderstøttelse. Arbejdsgruppen vurderer, hvor det giver bedst mening at samle nogle af funktionerne i FA, og hvor der er størst fordele ved at placere dem på institutterne.

Arbejdsgruppens beslutningsgrundlag og forslag vedrørende punkt 1 og 2 afleveres til rektoratet senest den 15. juni med henblik på beslutning på ekstraordinært bestyrelsesmøde ultimo juni om etablering af 4 nye institutter.

Arbejdsgruppens beslutningsgrundlag og forslag vedrørende punkt 3 afleveres til rektoratet 1. september med henblik på beslutning på bestyrelsesmøde d. 18. september.

Undervejs i forløbet undersøger arbejdsgruppen fordele og ulemper ved alle de idéer, som indgår i de forslag, som udarbejdes.

De besluttede forslag detailplanlægges og konsekvensvurderes i løbet af efteråret, således at den nye organisation træder i kraft 1. januar 2016.

Spørgsmål vedr. de økonomiske konsekvenser af organisationsændringerne, herunder ønsket om en effektiv og bæredygtig administration afdækkes i løbet af efteråret.

Ligeledes igangsættes maj 2015 arbejdet med en ny økonomimodel for styring og fordeling, jf. også rektoratets udspil om de strategiske ambitioner.

Endelig vil RUC som følge af ændring af RUC's organisering ansøge om at få den påtænkte institutionsakkreditering i 2016 udskudt til 2017, så der ikke er et sammenfald med organisationsændring og institutionsakkreditering. Derved skabes et bedre grundlag for forankring af arbejdet med institutionsakkreditering i den nye organisation.

4. Organisering

Arbejdsgruppen sammensættes således, at følgende kompetencer er repræsenteret:

Organisations- og ledelsesindsigt opnået via:

- Institut- og viceinstitutledelse
 - Studieledelse
 - Forskningsledelse
 - Administrativ linjeledelse – fra institut og fællesadministration
-

Desuden sikres det, at alle nuværende organisatoriske enheder er repræsenteret. Det skal dog understreges, at deltagerne ikke repræsenterer deres enhed. De er udvalgt alene på grund af deres personlige kompetencer og skal bidrage med disse kompetencer og med deres personlige holdninger. Så den brede sammensætning tilskrives udelukkende, at det er vigtigt, at viden om alle miljøer på RUC indgår i gruppen.

Formanden for SR og formanden for Frit Forum indgår også i arbejdsgruppen.

Rektor nedsætter arbejdsgruppen med henblik på, at arbejdsgruppen kan begynde arbejdet ultimo marts 2015.

Arbejdsgruppens medlemmer skal afsætte ca. 30 timer til møder. Dertil kommer 10-15 timer til mødeforberedelse.

Ole Steen Andersen, Implement, tilknyttes som konsulent og facilitator bistået af Rektorsekretariatet.

Der nedsættes en referencegruppe, som indkaldes to gange undervejs. Medlemmerne af referencegruppen er 4 medlemmer udpeget af HSU og 4 medlemmer udpeget af AR.

Arbejdsgruppen arbejder indenfor rammerne af RUC's projektmodel, hvilket betyder, at rektoratet er styregruppe for projektet og rektor er projektejer.

5. Tidsplan

Arbejdsgruppens arbejde igangsættes på et møde med rektoratet ultimo marts. Her gennemgås kommissoriet og arbejdsplanen, som vil omfatte følgende aktiviteter:

- Workshop: Hvilke målsætninger skal løsningen opfylde?
- Workshop: Alternative modeller – fordele og ulemper.
- Prioriteret modeloplæg – første bud på principløsninger.
- Principforslag behandles i UL og i referencegruppen.
- Arbejdsmøder om detaljering af forslag – opdeles i forhold den skitserede faseplan med fase 1 og 2.

For at sikre forventningsafstemning undervejs kan rektoratet deltage efter behov i møderne.

RUC 16.03.15

Jeg har, som det formentlig er observeret, stort set undladt at kommentere RUC's overordnede politik og rektoratets initiativer, siden jeg ophørte som rektor, men den besked, vi fik i rektors nyhedsbrev torsdag 12.03.15, har gjort, at jeg forlader min tavshed, idet jeg finder initiativet vedrørende den "besluttede" nye institutstruktur yderst skadeligt for RUC.

Her er 5 punkter, som jeg finder, er meget vigtige:

1) Tiden bruges til "reformer" og al for lidt til forskning og undervisning.

Initiativet med en ændring af institutstrukturen kommer på et tidspunkt, hvor vi har arbejdet i godt og vel 5 år med en ikke særlig velplanlagt reform af bachelorstrukturen og kandidatstrukturen. Der er brugt megen arbejdstid på disse reformer og på at udvikle de nye uddannelsesstrukturer, og vi er ikke færdige.

Der mangler stadig en række procedurer i bachelorreformen. Disse er nødvendige for at reformen kan fungere uden nørdredninger.

Kandidatreformen er stadig i proces, den skal udvikles og implementeres.

Der er brugt skræmmende mange arbejdstimer/årsværk på at få udviklet og implementeret disse to reformer og der er stadig meget arbejde, der skal gøres. Hvis det blev regnet ud hvor megen arbejdstid, der er brugt til disse to uddannelsesreformer ville det formentlig løbe op i mindst hundrede årsværk i alt over en fem årig periode. Disse årsværk er taget fra undervisningen og forskningen.

Der er god grund til igen at prioritere forskning og uddannelse frem for mere eller mindre gennemtænkte reformer samt til at etablere en reformpause på et par år. Det er vi mange, der har brug for, ikke mindst af hensyn til universitetets uddannelses- og forskningsaktivitet.

2) Centralistisk udspil, der ikke skaber ejerskab

Processen omkring den nye institutstruktur er en meget centralistisk proces. Der har ikke været sonderinger i de faglige miljøer, som kunne have givet anledning til, at udspillet havde større sammenhæng med faglige præferencer og fællesskaber. Den faglige sammensætning i de nye institutter lider under den manglende viden om fagenes karakterer og samarbejder. Et så centralistisk fait accompli udspil er iøvrigt et alvorligt brud med RUC's kultur, der kan fjerne personalets ejerskab til universitetet til stor skade for kultur og kreativitet i undervisning og forskning.

Vi kan kun spørge, hvad bliver den næste kommando fra ledelsen?

3) Fire siloer

Ideen med fire institutter med hver sin basis/bachelordel og en række uddannelser, der for nogles vedkommende er placeret tilfældigt, er en farlig struktur. Den skaber "siloer" hvor det ikke er p.g.a. strukturen, men på trods af strukturen, der kan etableres tværfaglige samarbejder. De 4 "fakulteter" vil have en tendens til at lukke sig og være sig selv nok. Strukturen bliver bureaukratisk set simpel og ordentlig, men den fremmer ikke kreativitet, nyskabelse og muligheden for konfrontation mellem forskellige paradigmer og opfattelser af "learning outcome". Fire institutter er en meget dårlig løsning, hvis tværfaglighed og kreativitet skal fremmes.

Ideer til ny institutstruktur er naturligvis velkomne, men bør bygge på ønsker i de faglige miljøer og vurderinger af, hvor fagligt og tværfagligt samarbejde kan skabe uventede resultater. Institutstrukturen er ikke "hellig", men en sondering i de faglige miljøer bør være udgangspunktet, og det er ikke nu, der skal bruges al for megen tid på at ændre strukturer.

Hvis den nye institutstruktur etableres, så skal der foretages en række ændringer i uddannelsesreformerne.

Det virker ikke som om fagligheden er tilstrækkelig tænkt ind i udspillet, så spørgsmålet melder sig: Er hele øvelsen et forsøg på at få udskudt RUC's institutions accreditering, der er planlagt til næste år? Hvis det er tilfældet så kunne der nok findes løsninger, der ikke traditionaliserer universitetet.

4) Økonomi

En institutreform er ikke billig hverken målt i arbejdstimer eller i form af direkte udgifter til flytning og ombygning. RUC har i forvejen økonomiske problemer, og denne institutreform vil kun forværre økonomien.

5) Etik

Det forekommer mig iøvrigt lidt problematisk at sende en så omfattende beslutning frem til et personale, der gruer for afskedigelser. Flere vil nok mene, at det er klogest at "holde kæft" i den aktuelle situation. Flere i mine omgivelser har problematiseret dette og peger på, at der mangler en etisk vurdering af situationen på universitetet.

Venlige hilsener

Henrik Toft Jensen

d. 16.3.2015

Kommentar til oplægget fra RUCs rektorat om institutreform ("Udkast til kommissorium for arbejdsgruppe vedr. ny organisationsstruktur på RUC")

Jeg forstår ideen med den foreslåede institutreform således at hver bacheloruddannelse knyttes til et nyt institut, som har samme faglige profil som bacheloruddannelsen.

Humtek passer imidlertid ikke ind i reformoplæggets opdeling af RUC i klassiske hovedområder: tek+nat, sam, hum og sam+hum. Med denne opdeling er der simpelthen ikke noget naturligt moderinstitut for humtek. Det foreslåede institut for humtek er et hum+sam-institut med arbejdstitlen "*Institut for læring og entreprenørskab*", som ikke rummer humteks tværfaglighed. Humtek er defineret ved tre kernefagligheder inden for teknisk videnskab, humanvidenskab og designvidenskab. Et moderinstitut for humtek må derfor gå på tværs af opdelingen i tek/nat versus hum/sam. Eksempelvis et institut for "*designing human technologies*" - navnet på et af RUCs satsningsområder for forskning - og i hvert fald et institut hvor disse fagligheder indgår.

De fag som er centrale på humtek bør i videst muligt omfang tilknyttes samme institut som humtek. Humteks fagvifte af obligatoriske fag består af seks fag, hvoraf reformoplægget desværre placerer datalogi, geografi og teksam, altså halvdelen, på et andet institut (tek+nat) end humtek. De humtek-studerendes to mest valgte fag uden for fagviften er performance-design og kommunikation, som oplægget også placerer på et andet institut (hum). De fem nævnte obligatoriske og valgfri fag allokerer omkring halvdelen af humteks undervisere, og spiller en stor rolle for uddannelsens teknisk-videnskabelige og skabende og designorienterede fagligheder.

Det er særlig vigtigt at alle teknisk-videnskabelige fag placeres på samme institut som humtek. En adskillelse af humtek fra de teknisk-videnskabelige fag kan betyde at uddannelsen ikke kan leve op til de eksterne krav. Ved akkrediteringen af humtek forud for starten i 2008 lagde akkrediteringsinstitutionen og ministeriet særlig vægt på uddannelsens teknisk-videnskabelige indhold. To gange i 2014 har RUC svaret på kritik eller spørgsmål om uddannelsens takstindplacering - den ene gang fra Produktivitetskommissionen, den anden gang fra ministeriet. RUC svarede begge gange blandt andet ved at henvise til den rolle, som teknisk videnskab spiller på uddannelsen. Hvis humtek adskilles fra universitetets tekniske fag, svækker vi den tværfaglighed på tværs af hovedområder, som er central for uddannelsen, og ydermere underminerer vi grundlaget for uddannelsens godkendelse og takstindplacering.

Med venlig hilsen,

Niels Jørgensen (studieleder på humtek)

Notat **Kommentar til den nye organisationsstruktur på RUC, fra Roskilde Universitetsbibliotekets medarbejdere**

Dato 13-03-2015

Til RUC's Bestyrelse

Kopi

Fra Ene Rammer Nielsen (TR bibliotekarere), Hanne Pedersen (TR HK), Sacha Zurcher (TR VIP og AC TAP)

Kære bestyrelsesmedlemmer,

Med denne skrivelse vil TR på biblioteket gøre opmærksom på vores bekymring i relation til den udmeldte nye organisationsstruktur på RUC d. 12. marts 2015. I den nye organisationsstruktur vil biblioteket blive placeret under en enhed, der består af fællesadministrationen og universitetsbiblioteket. Begrundelsen for denne ændring bliver ikke anført i dokumentet, men ændringen vil have konsekvenser for medarbejdere på Roskilde Universitetsbibliotek (RUB), og muligvis for bibliotekets virke i fremtiden.

RUB er på nuværende tidspunkt en selvstændig enhed placeret under rektor (vedtægterne paragraf 49). Selvstændig ledelsesret, selvstændigt budget- og regnskabsansvar, og personaleansvar på RUB betyder for medarbejdere et samarbejdsudvalg hvor de kan præge udviklingen bl.a. i forhold til rammer for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen, kompetenceudvikling, trivsel, og samarbejde. Som det kan ses i bilag 1 (Spotmåling 2013 RUB) og bilag 2 (RUC trivsel 2013) er både forskere og studerende meget tilfredse med RUB's services (der foreligger ingen data fra den nyeste spotmåling i 2015), og trivslen på RUB er betydelig bedre end i de andre enheder på RUC. Ved at placere RUB i en enhed med fællesadministrationen, vil RUB's medarbejdere miste muligheden for at præge deres arbejdsvilkår via et samarbejdsudvalg som beskæftiger sig primært med bibliotekets anliggender.

RUB's status som selvstændig enhed er med til at RUB betragtes som uvildig instans. Dette er især vigtigt for forskere i forhold til forskningsregistrering og de rapporter RUB leverer i forbindelse med inddateringer af publikationer, aktiviteter og projekter. Denne status vil ændre sig når RUB bliver del af centraladministrationen.

RUB's medarbejdere ser biblioteket i direkte forlængelse af undervisning og forskning. Biblioteket er integreret i Sam- og Humbach uddannelser, tilbyder studentsupport bl.a. ved "book en bibliotekar" ordningen, og RUB yder forskersupport ifm forskningsregistrering, Ph.d. kurser, fagspecifikke litteratursøgninger m.m. Derudover går mere end en tredjedel af vores midler til databaser, tidsskrifter og bøger der er til gavn for forskere og studerende.

RUB er en integreret del af RUC, men har desuden også en funktion som offentligt bibliotek. I denne forbindelse har RUB forpligtelser der ligger udenfor RUC, som kan være svære at efterkomme hvis RUB ikke har selvstændigt budget- og regnskabsansvar, og personaleansvar.

I udkastet til den nye organisationsstruktur bliver RUB kun nævnt på den første side. Fraværet af RUB i notatet afspejler ikke den rolle som RUB har på RUC. Denne rolle blev bekræftet ved vedtægtsændringerne i slutningen af 2013, da der var stor opbakning fra HSU og AR om at RUB skulle forblive en selvstændig enhed på RUC. Der er ingen grund til at tro at denne situation har ændret sig.

Da bestyrelsen løbende skal sikre, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger (paragraf 4 i vedtægterne), er det med dette formål at TR på biblioteket henvender sig til RUC's bestyrelsesmedlemmer, da vi ikke føler os inddraget i processen, og heller ikke har nogen indflydelse på beslutningen. TR håber at I er enige med os i, at forskere og studerende er bedst tjent med at Roskilde Universitetsbibliotek forbliver en selvstændig enhed på RUC.

Med venlig hilsen
Hanne, Ene og Sacha

**Resultater af kvalitetsundersøgelse
for
Roskilde Universitetsbibliotek 2013
(RUB)**

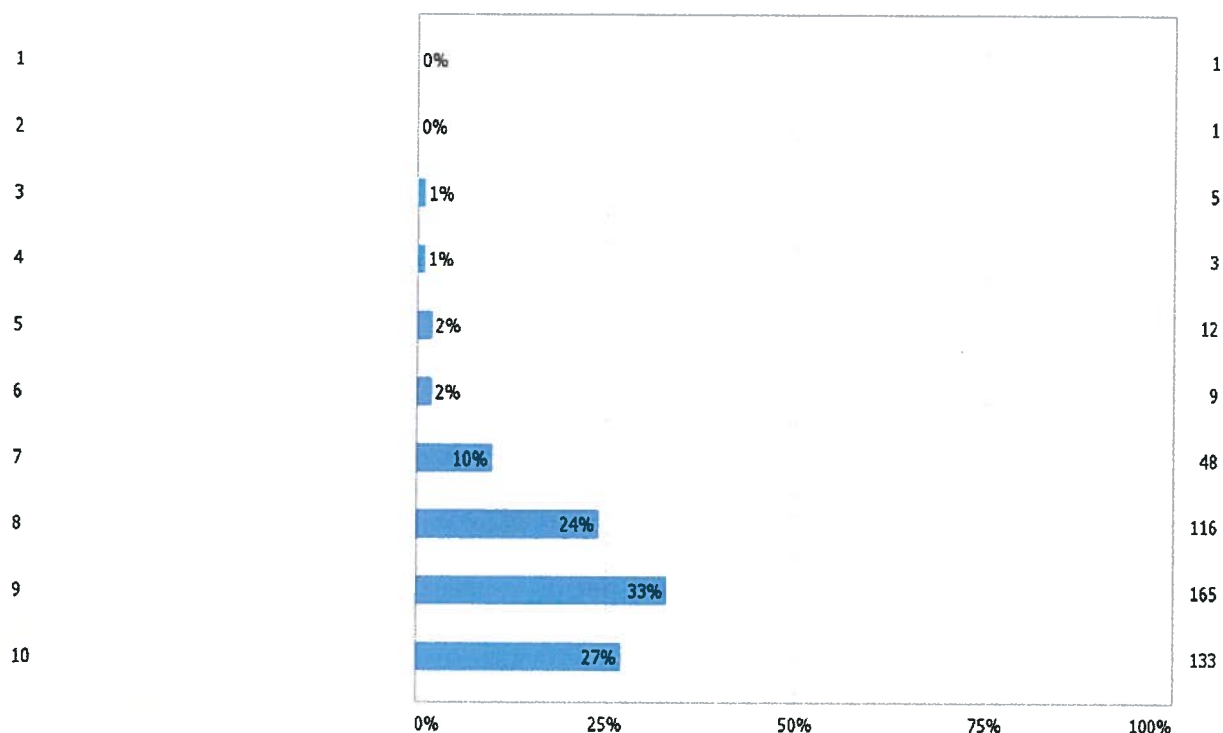
DE STUDERENDES EVALUERING	3
Kommentarer fra de studerende	4
MEDARBEJDERNES EVALUERING	6
Kommentarer fra alle medarbejdere	9

DE STUDERENDES EVALUERING

På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af teamets leverancer?

Skala minimum	Skala maksimum	Gennemsnit	Indeks	Respondenter
1,00	10,00	8,57	84,07	493

På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af teamets ydelser? - Roskilde Universitetsbibliotek (RUB)



Kommentarer fra de studerende

Hvilke konkrete initiativer ville kunne forbedre din tilfredshed med kvaliteten af administrationens leverancer i fremtiden?

jeg er faktisk ret tilfreds- især med chatten
måske længere åbningstid men alle er søde og venlige
Jeg synes på alle måder at RUB levere en god og kvalificeret service
Flere eksemplarer af de enkelte bøger
Længere låneperioder for specialestuderende og flere udgaver af samme bog.
- mulighed for at reservere materiale. Dette er blevet foreslået til en ansat, som mente at jeg stillede urimelige krav og at jeg ikke kunne forvente at der var tid til at sætte materiale til side til studerende, der alligevel ikke afhentede materialet. Jeg foreslog at bøger, der reserveres online, simpelthen ikke kan udlånes (ligesom at bøger der ikke er udlånt/ikke må udlånes bliver registreret af alarmsystemet), hvilket vel kan klares vba stregekoderne. På den måde er der ingen 'tidsspild' for de ansatte. Ligeledes kunne man afsætte et vist antal dage til at afhente reserveret materiale, så andre studerende har mulighed for at låne det pågældende værk. Dette er ikke innovativ tænkning, men alment benyttet på de fleste andre biblioteker.
- Det skal også nævnes at jeg i forbindelse med projektskrivning, har oplevet mere imødekommenhed på Kunstakademiets biblioteker, end på vores eget. Jeg har også oplevet mange venlige og rare ansatte på RuB - men i relationen 'låner og bibliotekar', har oplevelsen med Kunstakademiet resulteret i 7 lånte værker, hvor 4 var yderst relevante, 3 kunne bruges understøttende. På RuB resulterede det i 1 lånt værk, der ingen relevans havde overhovedet.
flere eksemplarer af de bøger I ved bliver brugt hele tiden
Hjælp til at oprette bruger-kort
eg har fået et indtryk af, både når jeg selv har været på biblioteket og når andre har været der, har det være mangelfuldt og rodet at finde materiale... det er super ærgeligt..
Jeg synes, det fungerer rigtig godt, som det er nu. Så opretholdelse af status quo. Søde og hjælpsomme bibliotekarere
Større udvalg
Bedre vejledning
Attendees present at service desks when students arrive
In my opinion have no sense, have to go to the key office service, for open the library in night. If this service is made in the library, is better for everybody or made the administrative process in library and the next day have there the code. Advantages are don't depenrence of schedule and walk less. thank for your time and attention. Regards,
Keep it as is, it works!
better opening hours
Flere bøger evt.
Jeg synes generelt det er nogle meget kompetente medarbejdere, men fx biblioteket kunne blive endnu bedre hvis man fik mere information om hvor man ellers kunne finde et materiale biblioteket ikke har hjemme.
flere grupperum
Mulighed for fornyelse af bøger efter udløb fra København. Selv hvis bogen ikke er reserveret til en anden nu, er det ikke muligt at forny, og det er enormt irriterende.

De gør det super!
mulighed for at aflevere bøger i København
Bedre overblik over navigation på hjemmeside
Being able to reserve a book even when it is not on loan. Driving out to RUC to find the book gone is really annoying.
It would also be nice to have longer loan periods if one uses a certain book during thesis writing.
det ved jeg ikke. jeg er overordnet meget tilfreds med rub.
RUDAR: Det er svært at vide hvordan der skal uploades, mht. bilag, dato for eksamen mv. Det kunne være en hjælp hvis de forskellige enheder på RUC kunne være klare i udmeldingen i stedet for at man modtager forskellige svar. Fx er det besværligt at uploade mange filer, da der skal udfyldes en hel masse pr. fil, og så får man et sted at vide at man ikke behøver uploade bilag fordi vi også afleverer fysiske eksemplarer. Herudover er det ikke altid eksamensdatoen er kendt når man skal uploade. Kunne også være rart at der stod klart at det kun er den første kvittering fra RUDAR man behøver vente på.
Når man bestiller flere artikler på samme dag får man nogle gange svar tilbage at "artiklen kunne ikke skaffes". Kunne være meget rart hvis der blev fortalt hvilken, så man ikke venter forgæves.
udvidet henvendelsestid
Flere sidepladser med stikkontakt, hvor studerende kan læse i fred - men også hvor man kan holde gruppe møder.
Online booking af lokaler på Rub.
Vandautomat
Stikkontakter ved alle arbejdsstationer, sofaer og lign.
Et køb af Mendeley til de studerende
It should be a bit warmer, after sitting long hours in the library and reading we were freezing.
- information, og tilgængeligheden af denne, omkring digital aflevering kunne godt forbedres.
- information, og tilgængeligheden af denne, omkring digital aflevering kunne godt forbedres.
Bedre litteratursøgningsfunktion og -visning på rub.ruc.dk.
Fortsæt det gode arbejde
Ændrede åbningstider.
Bedre organisering og vejledning
Jeg har ikke nogen konkrete forslag, er meget tilfreds med kvaliteten.
Bibliotek - konkret vejledning i litteratur database søgning
RuB: bliv ved på samme måde,
RUB er et eksempel, som bør følges. Over det seneste år har de udviklet et koncept på de sociale medier, de laver små happenings og efterlader indtryk af at ville inddragelse og udvikling.
RUB: Mere end 20 visninger pr side ved søgninger; vil gerne kunne gå tilbage med browserknappen uden at hoppe helt ud af søgningen; vil gerne kunne vælge næste side for resultater NEDERST på siden, i stedet for som nu kun ØVERST; standardsøgemetoden skal være efter år, IKKE efter relevans da dette oftere genererer ligegyldige og dårlige visninger.
Længere åbningstider.

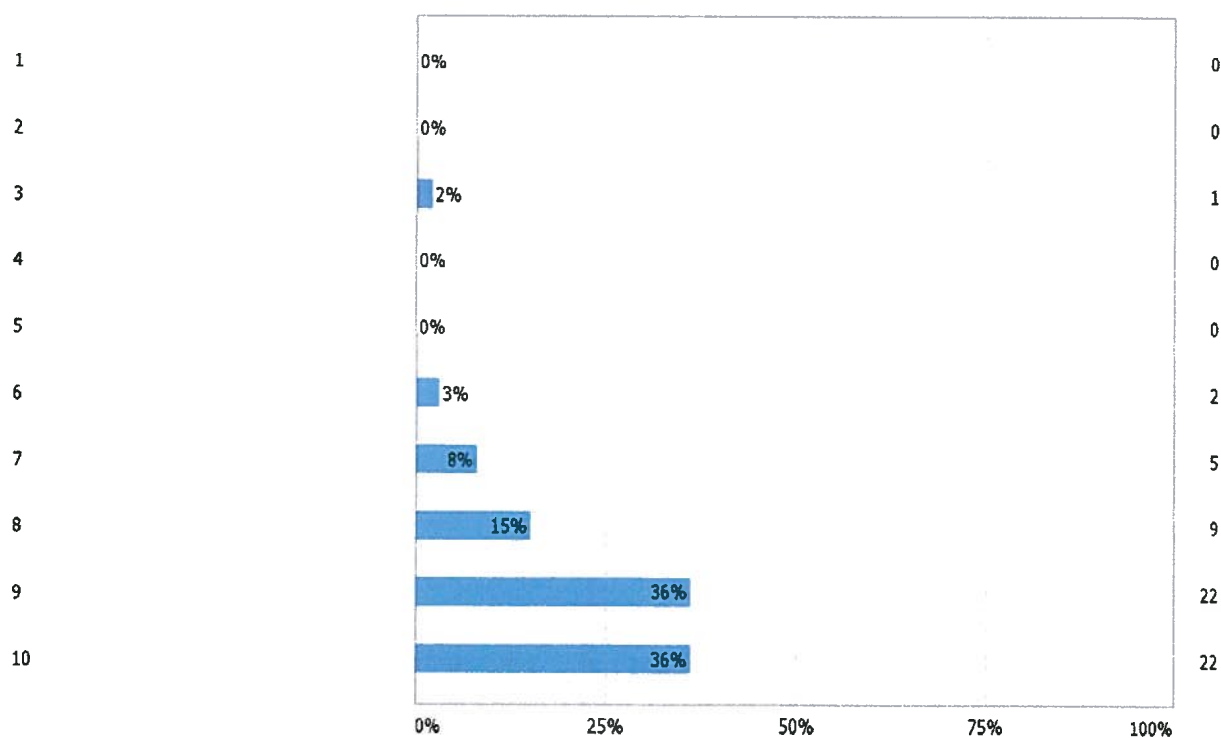
MEDARBEJDERNES EVALUERING

På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af administrationens ydelser? - Roskilde Universitetsbibliotek (RUB)

	Skala minimum	Skala maksimum	Gennemsnit	Indeks	Respondenter
VIP	1,00	10,00	8,85	87,25	61
TAP	1,00	10,00	8,90	87,78	20
Andet	1,00	10,00	9,60	95,56	5
I alt	1,00	10,00	8,91	87,86	86

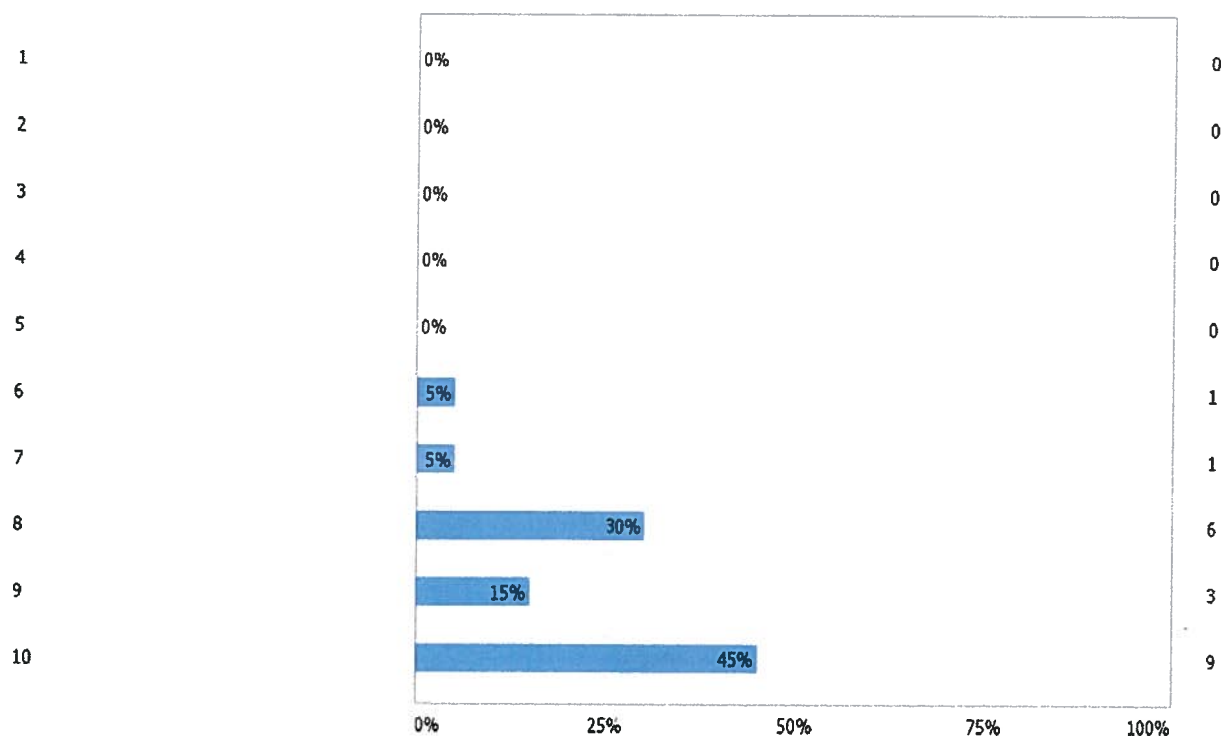
På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af administrationens ydelser? - Roskilde Universitetsbibliotek (RUB)

Kun VIP'ere



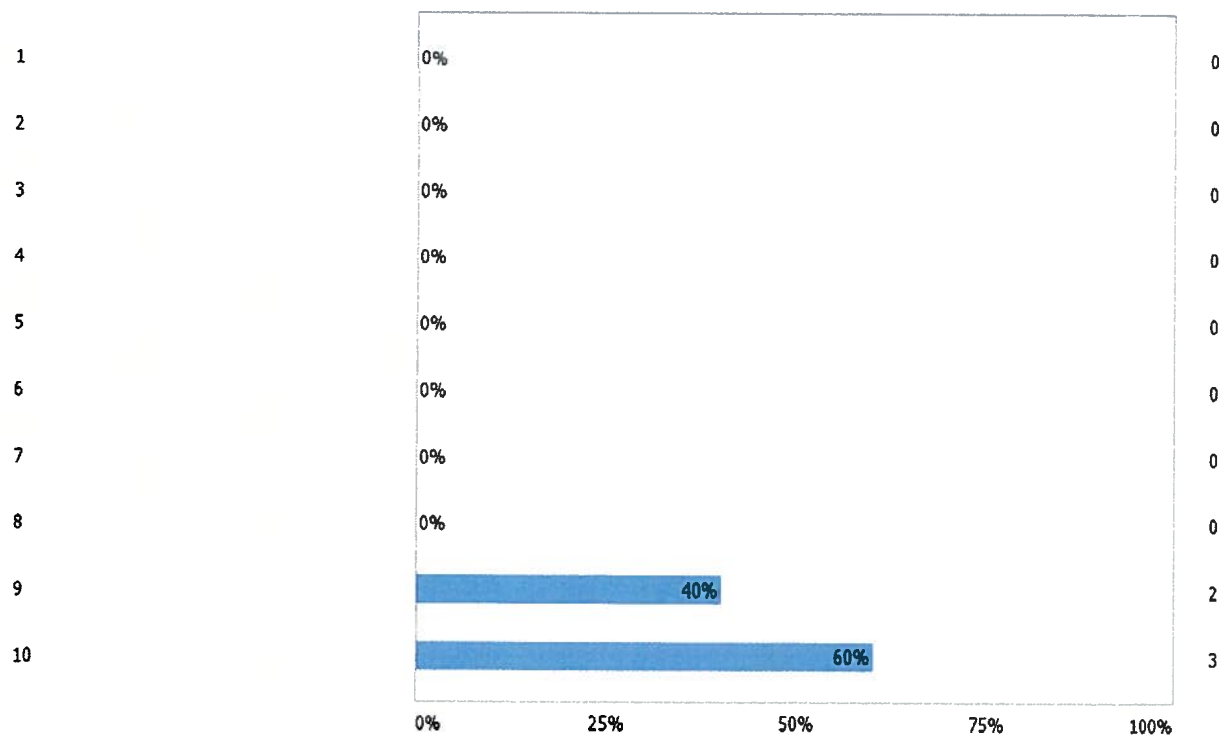
På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af administrationens ydelser? - Roskilde Universitetsbibliotek (RUB)

Kun TAP'ere



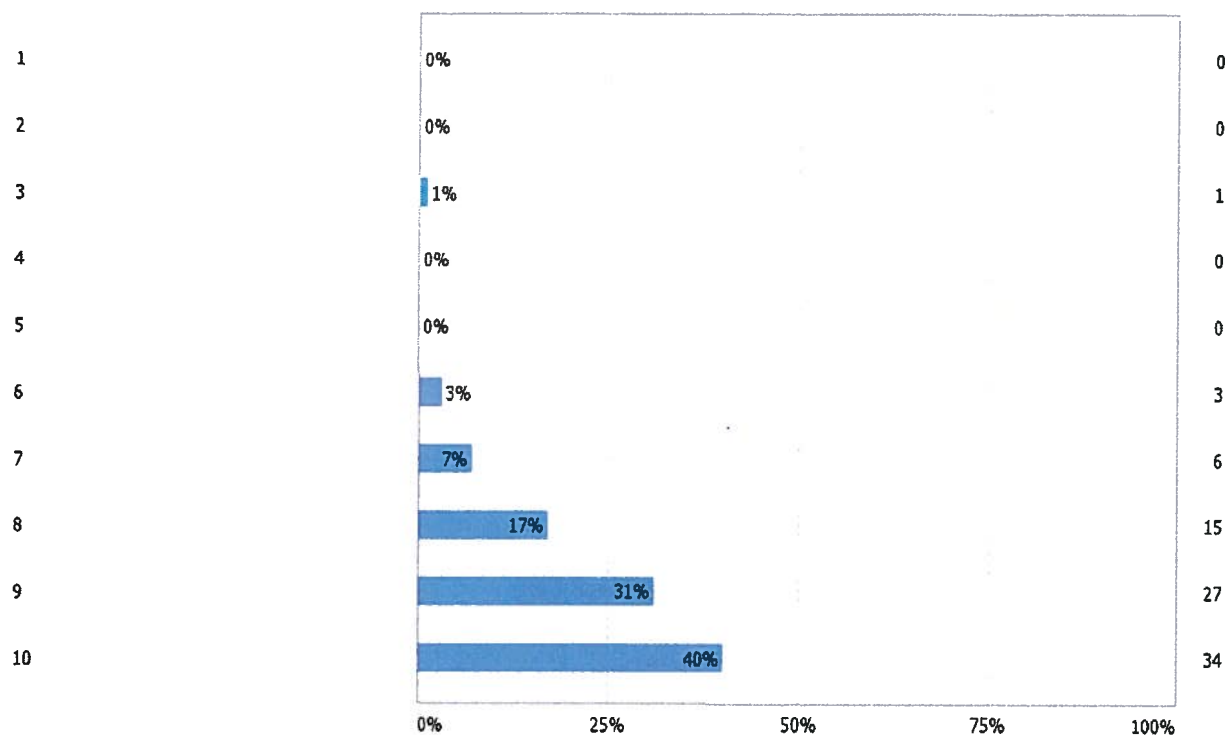
På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af administrationens ydelser? - Roskilde Universitetsbibliotek (RUB)

Andet



På en skala fra 1 – 10 (Hvor 1 er det laveste og 10 er det højeste) hvordan oplever du kvaliteten af administrationens ydelser? - Roskilde Universitetsbibliotek (RUB)

Alle



Kommentarer fra alle medarbejdere

Hvilke konkrete initiativer ville kunne forbedre din tilfredshed med kvaliteten i administrationens leverancer i fremtiden?

At der er mere end en kode på adgangskortet/lånerkortet.
At biblioteket underviser Bachelor-studerende i at bruge søgefunktionerne Google Scholar og www.kb.dk .
SMS-service på boglån.
Jeg er meget tilfreds med biblioteket

Resultater fra tilfredshedsmåling på RUC December 2013

Index-tallet er beregnet ved at sætte den laveste svarmulighed til 0 og den højeste til 100.

De mellemliggende værdier bliver placeret forholds jævnt på skalaen.

NB: "antal" udtrykker antal bedømmelser (ikke antal fysiske respondenter). Én respondent har typisk mere end 1 bedømmelse. I alt er der 4223 bedømmelser fra 2446 respondenter.

	VIP	Antal VIP	TAP	Antal Tap	Ej oplyst	Antal ej oplyst	Stud- erende	Antal stud- erende	TOTAL	Antal Total
CBIT	71,53	112	69,23	13	47,22	8	68,46	292	68,89	425
CUID	72,60	88	53,89	20	74,07	3	64,93	269	66,20	380
ENSPAC*	60,47	52	70,83	8			52,86	107	56,09	167
ISG	66,25	106	73,43	23	41,67	4	46,72	561	50,56	694
NSM	56,43	38	72,22	14	88,89	2	65,86	69	64,05	123
PAES*	64,76	64	77,78	5	83,33	8	57,94	140	61,34	217
HRK	42,14	77	66,56	106	64,44	15	58,52	120	57,51	318
UI	46,85	60	69,23	104	81,29	19	43,11	401	49,39	584
FIT	41,75	128	63,43	192	72,69	24	57,09	224	56,44	568
Direktørens teams	55,80	92	64,86	43	78,79	11	54,04	22	59,39	168
RUB	87,25	61	87,78	20	95,56	5	84,07	493	84,63	579
Total	60,04	878	66,81	548	72,84	99	59,94	2698	61,15	4223

Antal bedømmelser i 4223

	Studerende helt svar	Studerende delvist svar	Ansæt helt svar	Ansæt delvis svar	Svar i alt
Svarprocent	18%	5%	34%	10%	
Antal personer	1346	367	571	162	2446

*) I beregningerne er Sundhedsfremme og Social Entrepreneurship henregnet til PAES, mens Arbejdslivsstudier er henregnet til ENSPAC

TILFREDHEDSMÅLING ÆNDRING FRA 2012 TIL 2013			
	2012	2013	Ændring
CBIT	69,09	68,89	-0,20
CUID	63,89	66,20	2,31
ENSPAC	58,29	56,09	-2,20
ISG	50,24	50,56	0,32
NSM	68,63	64,05	-4,58
PAES	64,77	61,34	-3,43
HRK	54,36	57,51	3,15
UI	48,24	49,39	1,15
FIT	54,04	56,44	2,40
Direktørens teams	56,28	59,39	3,11
RUB	82,53	84,63	2,10
Total	61,04	61,15	0,11

Værdien bør være lav

Tabel 2: RUC 2013 – institutter og afdelinger

Dimension	RUC 2013	CBIT	CUID	ENS-PAC	ISG	NSM	PAES	RUB	FA
Kvantitative krav	54	52	59	59	55	53	54	37	54
Arbejdstempo	66	66	73	65	67	62	65	53	69
Følelsesmæssige krav	44	48	48	48	47	39	51	33	37
Indflydelse	58	64	57	61	55	60	58	59	52
Udviklingsmuligheder	77	79	80	80	75	80	80	72	71
Mening i arbejdet	77	77	77	76	71	77	78	82	78
Involvering i arbejdspladsen	62	63	63	65	59	63	65	68	57
Forudsigelighed	51	50	49	49	48	49	54	66	52
Belønning	58	60	59	57	50	58	60	70	59
Rolle-klarhed	64	64	66	60	60	61	61	78	68
Rolle-konflikter	49	50	50	54	52	44	49	36	46
Ledelseskvalitet	53	55	56	52	44	54	57	63	53
Social støtte og feedback fra overordnede	53	53	54	53	44	52	51	63	58
Social støtte og feedback fra kolleger	56	56	55	58	50	57	56	60	58
Socialt fællesskab	72	74	71	71	69	76	70	77	76
Tilfredshed med arbejdet	64	65	65	62	58	64	65	73	64
Arbejde-familie konflikt	50	53	58	56	55	50	45	24	39
Tillid og troværdighed – lodret	62	62	63	59	52	60	70	73	61
Tillid og troværdighed – vandret	67	66	69	66	57	71	68	69	71
Retfærdighed og respekt	53	55	54	51	44	53	56	59	53
Selvurderet helbred	61	64	59	57	60	61	60	58	62
Udbrændthed	40	38	45	42	44	38	40	29	37
Stress	35	38	40	38	39	33	36	25	31
Søvnbesvær	30	30	31	30	33	29	30	26	29
Sexchikane	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Trusler om vold	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fysisk vold	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobning	3	3	3	4	6	2	4	2	3
RUCs ledelse	49	46	51	45	46	40	48	51	56
Tone	79	79	79	79	69	80	81	83	77
MUS (Udbytte)	86	88	86	81	81	86	93	90	83
Dimensioner kun for VIP									
Undervisning	55	54	60	53	53	52	59		
Forskning	48	48	55	45	45	51	45		
Formidling	42	43	49	36	40	44	39		
Belastning (fra 2013)	54	59	51	58	48	56	52		

Værdien bør være lav

Enhederne sammenlignes med RUC 2013

Onsdag den 11. marts 2015 holdt medarbejderne på RUC møde i det nyoprettede *Akademisk-politisk forum*, for at diskutere de forestående truende fyringer. Vi talte om situationen på de enkelte institutter, men vi kendte endnu ikke Rektoratets indstilling til budgettet. Medarbejderne er meget bekymrede for udviklingen på RUC. Endvidere er der, blandt vi, menige medarbejdere, der passer vores arbejde som undervisere, forskere og formidlere, en udbredt oplevelse af diskrepans mellem de officielle udmeldinger om, at Rektoratet vil strække sig så langt som muligt for at undgå fyringer og så de reelle trusler om fyringer. I uvished om, hvilke tiltag Rektoratet ville ende med at indstille, blev vi enige om at appellere til Rektoratet og RUCs bestyrelse om, at der bliver tænkt langsigtet for at undgå, at videnskabelige medarbejdere fyres i en hastig iver efter at få budgettet til at gå i nul i 2015. Sådanne fyringer vil *de facto* have særdeles negative konsekvenser for RUC som universitet.

Vi blev enige om at indstille til Rektoratet og RUCs bestyrelse:

- at Rektoratet på klar vis dokumenterer, at universitetsledelsen – som lovet – har strakt sig så langt som muligt for at undgå fyringer. Mange medarbejdere oplever, at dette *ikke* er tilfældet: Der har været et overraskende stort antal nyansættelser under ansættelsesstoppet, og det virker ikke som alle muligheder for frivillige aftrædelsesordninger er afsøgt;
- at Rektoratet laver konkrete, og dermed formodentlig mindre pessimistiske, beregninger af, hvor mange STÅ RUC *varigt* mister i forbindelse med den lave tilmelding til sommer-eksamen 2015. Studenternes repræsentanter bekræfter, at der er en udbredt praksis blandt de studerende, at man udnytter dette sidste semesters luft inden Fremdrifts-reformen træder i kraft i efterårssemesteret. En realistisk vurdering af, at disse STÅ siden vil blive indhentet bør indgå i et revideret budget;
- at vi får en reformpause, så medarbejdere – VIP såvel som TAP – gives mulighed for at passe deres arbejde frem for vedvarende at ”asfaltere vejen mens vi kører”;
- at der gøres mere opmærksom på de studiepladser på RUC, der ikke er ramt af dimensioneringen og derfor udgør et reelt vækspotentiale – her er især NATs uddannelser værd at nævne, men også HUMTEK er et sted, hvor vi kunne tiltrække nye studerende;
- at der fokuseres på de værdier, som vi skaber i fællesskab, frem for individualiserede måltal så som den enkelte forskers BFI-tal. Det er for tiden meget svært for det videnskabelige personale at orientere sig i forhold til fællesskabet, da alle føler, at de er truet af fyringsrunder og individuelle målinger frem for at være del af et universitært fællesskab, hvor vi alle bidrager med undervisning, forskning, formidling, efteruddannelse, kontakter til omverdenen og meget mere;
- at der kæmpes for at RUCs mulighed for internationalisering bliver fleksibel og åben, således at vi kan tiltrække studerende fra nær og fjern i og med at vi udbyder undervisning på både dansk og engelsk på de fleste uddannelser;
- at Rektoratet overvejer, om det ville være muligt at sænke lederlønningerne med 10-15 % og dermed redde et par almindelige VIP-stillinger.

Med venlig hilsen,
Akademisk-politisk forum

Efterskrift

Den 12. marts 2015 blev der afholdt ekstraordinært Akademisk Rådsmøde. Budgettet, som skulle diskuteres, blev udsendt om eftermiddagen 11. marts. Her blev det endeligt klart, at ISG står til at afskedige 5 VIP og ENSPAC skal sløjfe 2 VIP-stillinger. Først på selve mødet kunne der oplyses noget om budgettet på CUID. Den overraskende udmelding var, at der skal afskediges 5 VIP, trods den frivillige afgang af 5 VIP i 2015-16 på Rektoratets aftrædelsesordninger – i alt en reduktion på 20 % af de videnskabelige medarbejdere. En time inden mødet, blev der udsendt et helt nyt punkt på dagsordenen, der dog på ingen måde er underordnet. Rektoratet udmeldte en helt ny struktur for RUC – seks institutter omlægges til fire. Med så kort varsel lægges der op til radikale ændringer som medarbejderne ikke har fået mulighed for at diskutere.

Vi indstiller derfor til RUCs bestyrelse, at den hverken godkender det fremlagte budget med fyringer af 13 videnskabelige medarbejdere eller det foreslåede kommissorium til reform af RUCs organisering.

Roskilde den 19/3

Til arbejdsgruppen vedrørende den nye organisationsstruktur, bestyrelse og rektorat på RUC

Vi skriver på vegne af studienævnet for Geografi og Planlægning og forskningsgruppen MOSPUS (Space, Place, Mobility and Urban studies) vedrørende nødvendigheden af at opretholde et velfungerende og dynamisk fagligt forsknings- og undervisningsmiljø. Dette skal ses som et fremadrettet og konstruktivt forslag, som bør medtænkes i de kommende overvejelser omkring placering af fagene Geografi, Plan, By og Proces (PBP) samt Spatial Designs and Society (SDS).

Gennem de sidste par år er der lagt mange kræfter i at opbygge et tæt samarbejde mellem Geografi og Plan, By og Proces samt SDS. De to fag PBP og Geografi har således justeret sig efter hinanden og lavet fælles udbud af kurser for at skabe en sammenhængende attraktiv uddannelse for de studerende. Det har vist sig, at dette har båret frugt. Der er mange studerende, der interesserer sig for urbane studier og byplanlægning. I denne sammenhæng supplerer Geografi og Plan By og Proces hinanden særdeles godt. I dag er det en af de største kombinationer. Omkring 45 procent af de studerende på Geografi kombinerer Geografi og Plan, By og Proces. Det er derfor vigtigt at fastholde et tæt samarbejde mellem de to fag for at bygge videre på en succesrig byplanlæggeruddannelse, der er efterspurgt af de studerende. Derudover er der mange undervisere, som er tværgående og gennem deres allokering til såvel PBP som Geografi binder uddannelsen sammen.

Studienævnet har i forbindelse med arbejdet omkring udvikling af uddannelser lagt stor vægt på at udvikle en profil på RUC-geografien, der adskiller sig fra den findes på Københavns Universitet. Ud over det særlige RUC brand omkring projektskrivning står RUC geografien i sammenligning med andre Geografi uddannelser i Danmark særligt stærkt på by, kultur og samfundsgeografien. Dette afspejler sig også i den nye kandidatstruktur og de kombinationer og uddannelser, som Geografi indgår i.

Forskningsgruppen Rum, Sted, Mobilitet og By (MOSPUS) leverer den forskningsmæssige kapacitet og opbakning til Plan, by og Proces, Spatial Designs and Society og den Kultur og Samfundsgeografiske del af Geografien. Forskningsgruppen fungerer som den tværgående sikring af de tre uddannelser (Geografi, PBP og SDS) og består af sociologer, kulturgeografer, antropologer og arkitekter. Et af de felter, hvor forskningsgruppen er anerkendt, er netop på byområdet. Forskningsgruppen er velrenommeret og publicerende, og det ville være uhensigtsmæssigt at splitte en så velfungerende gruppe op.

De nævnte uddannelser, Geografi, PBP og SDS, er stærkt forankret særlig på HUMTEK og SAMBAC. Vi har således medvirket til opbygningen af HUMTEK og har siden opstarten også allokaret undervisere til denne bacheloruddannelse. I dag kommer omkring halvdelen af de studerende på Geografi fra HUMTEK og halvdelen fra SAMBAC – det er en forsvindende lille del af de studerende der kommer fra NATBAC. Hvis dele af de uddannelser, der hører under studienævnet for Geografi og Planlægning, placeres på et NAT institut vil det skade rekrutteringen fra de to største rekrutterings kanaler.

I studienævnet for Geografi og Planlægning og i forskningsgruppen ønsker vi at fastholde det gode samarbejde omkring byplanlægning, kritiske urbane studier og byudvikling. Da samarbejdet fagligt set ligger indenfor HUMTEK og SAMBAC området gøres dette bedst ved at placere fagene og forskningsmiljøet på samme institut og på et af disse. På nuværende tidspunkt virker det måske mest oplagt at placere fagene og forskningsgruppen samlet på det institut der pt. kaldes Læring og Entreprenørskab.

I håb om en imødekommende behandling

Lasse Koefoed
Forskningsgruppeleder (MOSPUS)
Studienævnsformand (Geografi og Planlægning)

Thomas Theis Nielsen
Studieleder Geografi

Malene Freudendahl-Pedersen
Studieleder Plan, By og Proces

Til Bestyrelsen

RUC 19.3.15

Samtlige VIP- og studenterrepræsentanter i Akademisk Råd ønsker at gøre vore synspunkter helt klare for bestyrelsen inden de afgørende beslutninger om budget og reorganisering træffes.

Vi anerkender at RUC er trængt økonomisk, og at der må handles. Men vi mener, der fares alt for hårdt frem, at der ikke er gjort tilstrækkeligt for at begrænse fyringer, samt at der ikke tænkes langsigtet nok.

Underskuddet i 2014 blev opdaget forholdsvis sent, og på trods af advarsler mod en ekspansiv ansættelsespolitik er der ikke fra den centrale ledelse i tilstrækkelig grad blevet skredet ind overfor institutledere, der førte en uansvarlig økonomisk kurs.

Efter problemernes omfang blev klart, har ledelsen ikke handlet tilstrækkelig proaktivt. Man har ikke afsøgt mulighederne for omplaceringer og om-allokeringer til bacheloruddannelserne i tilstrækkelig grad. Og man har ikke gjort, hvad man kunne for at sikre solidariske aftrædelsesordninger. Det er blevet fremlagt at en "CBS-løsning", hvor fratrædelser på ét institut bruges til at undgå fyringer på et andet, ikke var mulig. Det er bl.a. sket med henvisning til at det ikke skulle være tilladt at genbesætte stillinger hvortil der er givet støtte. Dertil har der været et bemærkelsesværdigt højt antal nyansættelser under det kvalificerede ansættelsesstop.

Budgetforslag

Vi mener, at der er blevet tænkt alt for kortsigtet i dette forløb. Kravet om at institutternes budgetter skal være i balance primo '16 vidner om et unødigt kortsigtet tidsperspektiv. Med en længere tidshorisont ville det være muligt at opnå de fleste af besparelserne gennem naturlig afgang.

Dertil har vi en række forslag:

For det første mener vi at de 6,2 mio. der skal spares på grund af manglende STÅ-indtægter ved vintereksamen '15 og forventet sommereksamen '15 er alt for pessimistisk. Det tal bør bringes ned. De studerende der ikke har bestået deres eksaminer nu og som ikke har tilmeldt sig sommereksamen '15 vil, medmindre de har meldt sig helt ud af universitetet, skulle gå til eksamen på et senere tidspunkt. Derfor kan vi have en fornuftig forventning om, at de fleste af de manglende STÅ-indtægter kommer tilbage over en periode – formodentlig allerede en del til vinter. En sådan reduktion i besparelserne kan evt. laves som en "låne-ordning" hvor de berørte institutter/fag påtager sig at svare for beløbet over en 2-3 årig periode. Specielt da det mindre underskud på ca 8 mio. i 2014 alt andet lige gør det endnu mindre risikabelt at tære på egenkapitalen (jf. ovenfor).

For det andet mener vi, at alle muligheder for kvalificerede omplaceringer af personale skal undersøges, inkl. allokering til bachelor-uddannelserne. Det er rigtigt, at det ikke er længe siden, der er indgået konsortie-aftaler om allokering til bachelor-uddannelserne, men de er indgået før de mange besparelser blev kendt.

For det tredje må der sættes yderligere arbejde ind på solidariske, tvær-institutionelle frivillige aftrædelses- og orlovsordninger. Der har hersket en del forvirring omkring regelgrundlaget for disse, men vi mener ikke, at alle muligheder har været afsøgt.

Endelig vil vi påpege, at selv med frivillige aftrædelsesordninger, betyder den omfattende reduktion af personale et stort problem i forhold til at sikre uddannelserne og dermed uddannelseskvaliteten. Flere miljøer kæmper allerede med omfattende overarbejde. Et problem der kun vil blive yderligere forværret, uanset hvilken type af løsninger der findes.

Vi vil derfor opfordre bestyrelsen til at overveje disse punkter inden godkendelsen af budgettet, og overveje at udskyde godkendelsen så man sikrer tid til udarbejdelsen af en langsigtet løsningsplan og en ordentlig afsøgning af alle relevante muligheder for ikrafttrædelser, omplaceringer etc.

Kommissorium for ny organisationsstruktur.

Til sidst vil vi påpege, at forslaget til kommissorium for en organisationsreform af RUC først blev sendt til Akademisk Råds medlemmer 1½ time før vores møde skulle afholdes. Det har derfor ikke været muligt at tage nogen form for begrundet stilling til papiret. Det indtryk, vi har fået er dog, at kommissoriet ikke virker særligt åbent. Vi vil derfor opfordre til, at bestyrelsen ikke vedtager det, men udskyder beslutningen til forslaget har været ordentligt drøftet i de relevante organer og miljøer.

Med venlig hilsen,

VIP og Stud-repræsentanterne i Akademisk Råd.

Udtalelse vedtaget fra fælles klubmøde på ENSPAC d. 19-03-2015 for VIP og TAP

Til Rektoratet og Bestyrelsen

De varslede organisationsændringer kan have mange gode hensigter, og vil uden tvivl være med til at ændre helt grundlæggende på, hvad RUC er for et universitet. Det er dog særdeles vanskeligt at se, hvordan RUCs absolutte særkender, tværfagligheden og det problemorienterede projektarbejde, vil blive understøttet af den planlagte organisationsstruktur. De varslede ændringer rejser særligt to spørgsmål af principiel karakter.

Det ene er at RUC gennem årene har opbygget solide tværfaglige forsknings- og undervisningsmiljøer, som ikke blot er tværfaglige i ordets snævre forstand (kombinationer af nært beslægtede fag inden for samme hovedområde), men tværfaglige i en mere grundlæggende betydning: poly-, inter-, og transdisciplinære miljøer (på tværs af hovedområder). Det er meget vanskeligt at se, hvordan de varslede organisationsændringer i praksis vil understøtte disse miljøer og nye tiltag på tværs af hovedområderne. Vi frygter at en enstrengt organisationsstruktur, vil have en række uhensigtsmæssige konsekvenser for tværfagligheden og den tværgående forankring af bacheloruddannelserne:

- Institutterne vil søge at opnå suveræn ledelsesret over hvilke fag der uden for hovedområderne får adgang til at rekruttere studerende fra "deres" bacheloruddannelser, og vil søge at opnå suveræn råderet over STÅ-indtægter indenfor de respektive bachelorhovedområder, Det risikerer at udtørre en række tværfaglige fags eksistensgrundlag, samt fastlåse fagviften og de studerendes muligheder for at kombinere på tværs af hovedområderne.
- Institutterne vil søge at opnå suveræn ret til at bestemme hvilke fag der får lov til at allokere vejledere til egne bacheloruddannelser, hvorved en forfordeling af nabo-hovedområders VIP kan blive konsekvensen
- Institutterne vil nemt blive fristet til at afsondre nabo-hovedområders indflydelse på bacheloruddannelserne f.eks. udelade tværfaglige fags repræsentation i studienævn m.m.

Den anden udfordring vedrører de muligheder ansatte VIP, TAP og studerende har for at være aktivt medskabende på universitetet. Det fremlagte forslag til organisationsændring synes at glemme at forandringer fordrer et praksisforankret ejerskab og engagement der opbygges over en årrække. Således er Arbejdsgruppen vedr. ny organisationsstruktur en ren ledelsesgruppe og TAP fra uddannelserne er ikke sikret repræsentation.

Det grundlæggende orienteringspunkt for reformarbejdet må være, at RUCs centrale særkender – bred tværfaglighed og problemorienteret projektarbejde – styrkes og ikke stækkes gennem de forestående organisationsændringer.

Fra fælles møde VIP og TAP klubben på ENSPAC