

ermed indkaldes til
Akademisk Råds møde 1/2016
Tirsdag d. 2. februar 2016 kl. 15.00-17.00
i mødelokale 01.1-059

Dagsorden

		Bilag	Tid
1.	Godkendelse af dagsorden		
2.	i) Velkommen til nye studentermedlemmer: Mette Knoth Sørensen (FF) Natali Rohde (SR) Emma Bohn Vinkel (SR) Phillip Crilles Bacher (SR) Jacob Jensen (SR) Signe Elise Kaptain (SR) ii) Udpegning af studentermedlemmer til undervalg: FOU (1), ØU (2) og UDDU (3). Bemærk: Indstilling om udpegning til UDDU af 4 studentermedlemmer af studienævn blive forelagt AR ved skriftlig forelæggelse.		5 min.
3.	Tildeling af ph.d. grader – Lukket punkt Line Togsverd Kjartan Skogly Kversøy Anne Birgitte Brus John Matthias Gulløv Rasmus Rex Pedersen Søren Esben Hansen Agnete Meldgaard Hansen Clement Nicolas Guasco Heidi Lene Andersen Leila Stockmarr Anders Riel Michael Christensen Trine Høyer Rose Trine Holst Sørensen Niels Erik Olesen	1 1a 1b 1c 1d 1e 1f 1g 1h 1i 1j 1k 1l 1m 1n 1o	10 min.
4.	Indstilling af doktorafhandling til forsvar – Lukket punkt	2	
5.	Proces og tidsplan for beslutning om fremtidig ph.d.-struktur	3	10 min.
6.	Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af grader	4	10 min.
7.	Tilpasning af RUCs økonomi: Indstilling fra UL og ekstern analyse	5	80 min.
8.	Meddelelser/orientering <ul style="list-style-type: none"> • Status fremdriftsreform (<i>mundtlig orientering</i>) • Kommissorium for projekt vedrørende forskningens dobbelte gennemslag 	6	5 min.
9.	Eventuelt		

Pkt. 5 Proces for beslutning om fremtidig organisering af ph.d.-området på RUC

Indstilling

Pr. 1. januar 2016 er RUC's syv ph.d.-skoler fordelt på de fire nye institutter efter en midlertidig model. Rektoratet har besluttet, at der snarest skal træffes beslutning om den fremtidige organisering af ph.d.-området. Det er tanken, at den nye ph.d.-struktur skal træde i kraft pr. 1. september 2016.

Vedlagte notat beskriver en mulig beslutningsproces frem til vedtagelsen af den nye struktur. RDS og UL har tilsluttet sig forslaget.

Proces

De lokale miljøer har påbegyndt overvejelserne om fremtidig organisering. Efter drøftelse og tilslutning i AR vil processen officielt blive meldt ud.

Bilag

Notat "Proces for beslutning om fremtidig organisering af ph.d.-området på RUC"

Notat "Ph.d.-organisering og fordeling af ph.d.-funktioner på RUC"

Proces for beslutning om fremtidig organisering af ph.d.-området på RUC

Indledning

Pr. 1. januar 2016 er RUC's syv ph.d.-skoler fordelt på de fire nye institutter efter en midlertidig model. Rektoratet har besluttet, at der snarest skal træffes beslutning om den fremtidige organisering af ph.d.-området.

Det har været tanken, at den nye struktur skulle træde i kraft pr. 1. juli 2016, men af hensyn til behandlingen i Akademisk Råd mv. er et mere realistisk tidspunkt 1. september 2016.

Dette notat beskriver en mulig beslutningsproces frem til vedtagelsen af den nye struktur.

Temaer for diskussionen

Udgangspunktet for diskussionen bør være, hvordan RUC får en ph.d.-organisation, som sikrer den bedst mulige faglige kvalitet af ph.d.-uddannelsen med en hensigtsmæssig anvendelse af ressourcer.

Diskussionen bør tage udgangspunkt i følgende temaer.

1. Antal ph.d.-skoler fremover
2. Ph.d.-skolernes interne organisering
3. Rolledeling
4. Administrative snitflader og bemanding

For hvert punkt skal der foreligge en indstilling fra RDS (dog med undtagelse af tema 4, som primært er en administrativ beslutning).

1. Antal ph.d.-skoler fremover

RUC's syv ph.d.-skoler er oprettet ud fra faglige hensyn, og når der er syv ph.d.-skoler og ikke seks, er det netop udtryk for, at de faglige kriterier har været afgørende. Samtidig er det en forudsætning for en velfungerende ph.d.-skole, at den har kritisk masse og kan tilbyde de ph.d.-studerende et attraktivt fagligt miljø.

RUC's ph.d.-bestand er i øjeblikket kraftigt faldende, fordi de afsluttende ph.d.er ikke matches af optag, og selvom bestanden forventes at stige fra 2017, er der ikke udsigt til, at bestanden når tidligere højder. Dette kunne tale for at reducere antallet af ph.d.-skoler.

Selv om de nuværende ph.d.-skoler er oprettet ud fra faglige hensyn, følger de også institutgrænserne. Med nye og større institutter kan det overvejes, om ph.d.-skoler vil kunne sammenlægges, og/eller om der kunne være basis for at etablere tværgående ph.d.-skoler.

Det skal diskuteres, hvordan RUC får en ph.d.-skolestruktur, som har faglig og organisatorisk kvalitet.

2. Ph.d.-skolernes interne organisering

De fleste af RUC's ph.d.-skoler er organiseret i forskeruddannelsesprogrammer, men DSSG og CUID har ingen programmer. Institutreformen har indebåret, at to programmer er overført til nye ph.d.-skoler, hvoraf kun den ene har programmer.

Det skal diskuteres, hvordan der kan ske en hensigtsmæssig harmonisering af strukturen på ph.d.-skolerne, som sikrer varetagelsen af de faglige hensyn.

3. *Rollefordeling*

Der er mange aktører på ph.d.-området, og den nuværende rollefordeling er beskrevet i vedlagte notat. Der har været betydelige indbyrdes forskelle mellem de seks gamle institutter, f.eks. i forhold til relationen mellem ph.d.-skoleleder og ph.d.-udvalg og mellem ph.d.-skoleleder og institutleder. Det skal diskuteres, hvordan RUC sikrer en klar og hensigtsmæssig rollefordeling.

4. *Administrative snitflader og bemanning*

Ph.d.-området er på den ene side gennemreguleret og på den anden side præget af løbende optag og individuel sagsbehandling. Der skal være administrativt beredskab til at håndtere spidsbelastninger og pludseligt opståede problemstillinger. Administrationen skal også være robust, så ferier, orlov mv. ikke påvirker opgavevaretagelsen unødigt.

I forbindelse med institutreformen er der sket en trimning af ph.d.-administrationen, således at der nu – som før – er én primær ph.d.-administrator pr. institut. Der er desuden to fællesadministrative medarbejdere, der arbejder med tværgående ph.d.-administration under Roskilde Doctoral Schools.

Det skal diskuteres, hvordan RUC sikrer en hensigtsmæssig anvendelse af administrative ressourcer, og om snitfladen mellem central og decentral ph.d.-administration kan ligge et andet sted.

Tidsplan og forløb

6. januar	RDS drøfter procesforslaget
13. januar	UL drøfter procesforslaget.
Januar-februar	Diskussion i de lokale miljøer
29. februar	Frist for indsendelse af første tilbagemeldinger til RDS
Primo marts	Første skitse til fremtidig ph.d.-struktur udarbejdes
15. marts	RDS behandler første skitseforslag
Medio-ultimo marts	Anden skitse til fremtidig ph.d.-struktur udarbejdes og udsendes
13. april	RDS behandler andet skitseforslag (mødet skal muligvis fremrykkes)
Medio/ultimo april	Møde mellem ph.d.-skoleledere og institutledere om andet skitseforslag
Ultimo april-primomaj	Udarbejdelse af endeligt forslag til ny struktur
11. maj	RDS indstiller forslag til ny struktur (mødet bør fremrykkes)

11. maj	FOU behandler forslaget til ny struktur
25. maj	AR behandler forslaget til ny struktur
26. maj eller 2. juni	UL behandler forslaget til ny struktur.
10. juni	Bestyrelsen behandler rektoratets indstilling om ph.d.-struktur
Juni-august	Forberedelse af implementering, herunder valg til nye ph.d.-udvalg
1. september	Ikrafttræden

BILAG

Oversigt over RUC's ph.d.-skoler pr. 1. januar 2016

Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab:

- Ph.d.-skolen Kultur, Sprog og Filosofi
- Ph.d.-skolen for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier

Institut for Mennesker og Teknologi:

- Ph.d.-skolen for Livslang læring og Hverdagslivets Socialpsykologi
- Ph.d.-skolen for Samfund, Rum og Teknologi
 - Forskeruddannelsesprogrammet "Design and Management of Information Technology"

Institut for Naturvidenskab og Miljø:

- Den naturvidenskabelige ph.d.-skole
- Graduate School of Environmental Stress Studies

Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv:

- Doctoral School of Society and Globalisation
 - Forskeruddannelsesprogrammet "Business and Management"
-

Ph.d.-organisering og fordeling af ph.d.-funktioner på RUC

Indledning

RUC har p.t. syv ph.d.-skoler lokaliseret på seks institutter. Ved institutreformen overføres seks ph.d.-skoler samlet, mens den syvende deles op på tre af de fire nye institutter. Alle institutter kommer til at rumme elementer af mere end én ph.d.-skole, og det er derfor besluttet at reorganisere RUC's ph.d.-område med virkning fra 1. juli 2016.

Nedenfor beskrives den nuværende organisering med en afsluttende perspektivering til andre mulige former for organisering.

Overordnet opgavefordeling

På det faglige plan er der følgende hovedaktører i RUC's ph.d.-uddannelse: Prorektor og rektorat, ph.d.-udvalg, ph.d.-skoleledere, forskeruddannelsesprogramledere, forskningsgruppeledere og ph.d.-vejledere. Hertil kommer styregruppen for Roskilde Doctoral Schools (RDS). AR tildeler graden.

På det administrative plan står institutledere, sekretariatsledere, ph.d.-administratorer samt lokale økonomi- og HR-medarbejdere for institutternes understøttelse af ph.d.-uddannelsen, mens det centrale ph.d.-team, Koncernjura, HR og FIT løser centrale administrative opgaver.

Prorektor og rektorat

Rektor har uddelegeret sin kompetence på ph.d.-området til prorektor. Prorektor har det overordnede strategiske, faglige og kvalitetsmæssige ansvar for forskeruddannelserne. Prorektor udpeger og afsætter ph.d.-skoleledere.

Rektoratet har det overordnede økonomiske ansvar for ph.d.-området og melder hvert år en ph.d.-bevilling ud til det enkelte institut.

Prorektor skal overordnet arbejde med den samlede ramme for ph.d.-uddannelsen, eksternt repræsentation, talentudvikling, strategi og internationalisering.

Ph.d.-udvalg

RUC har nedsat et ph.d.-udvalg for hver ph.d.-skole. Ph.d.-udvalgene skal sikre de studerendes og VIP'ernes indflydelse på ph.d.-uddannelsen og har til opgave at:

- Indstille en formand blandt udvalgets VIP'er og eventuelt en næstformand blandt udvalgets ph.d.-studerende
- Indstille om sammensætning af bedømmelsesudvalg til rektor
- Godkende ph.d.-kurser
- Udarbejde forslag til interne retningslinjer, herunder ph.d.-vejledning, til ph.d.-skoleleder
- Udtale sig om evaluering af ph.d.-uddannelse og vejledning, herunder internationale evalueringer af ph.d.-uddannelsen, til ph.d.-skoleleder
- Godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmerit, og dispensation

-
- Udtale sig om alle sager af betydning for ph.d.-uddannelse og -vejledning, som rektor forelægger

Ph.d.-skoleleder

Ph.d.-skoleleder skal ifølge RUC's vedtægt have faglig og ledelsesmæssig legitimitet, være anerkendt forsker og have erfaring med og indsigt i ph.d.-uddannelse.

Ph.d.-skoleleder har ansvar for rekruttering, faglig kvalitet, det samlede uddannelsesforløb og internationalisering af den enkelte forskerskole.

Ph.d.-skoleleder indgår i det tværgående samarbejde på RUC i forhold til forskeruddannelse via medlemskab af styregruppen for Roskilde Doctoral Schools. Ph.d.-skoleleder bidrager til det strategiske samarbejde på nationalt og internationalt niveau i samarbejde med prorektor.

Ph.d.-skoleleder er ansvarlig for den daglige faglige drift af ph.d.-skolen og skal:

- Forestå procedure ved opslag af ph.d.-stipendier, herunder udarbejdelse af opslag, og udpegning af bedømmere
- Forestå faglig godkendelse ved indskrivning af ph.d.-studerende
- Udpege ph.d.-hovedvejledere
- Forestå planlægningen af skolens uddannelse, herunder internationale ophold
- Forestå inddragelse af ph.d.-udvalget i planlægning, udvikling, kvalitetssikring og evaluering af ph.d.-uddannelsen
- Forestå afrapportering om skolens aktiviteter i de årlige ph.d.-skolelederrapporter til RDS
- Forestå kvalitetsudvikling i forlængelse af ph.d.-skolelederrapporterne og den internationale evaluering af RUC's ph.d.-uddannelsers
- Fastsætte interne retningslinjer og regler for ph.d.-skolen, herunder gennemførelse af ph.d.-uddannelse og vejledning, efter forslag fra ph.d.-udvalg

Forskeruddannelsesprogramleder

Forskeruddannelsesprogrammerne danner rammen om de faglige aktiviteter i ph.d.-skolerne og tager initiativ til at definere nye ph.d.-projekter. Forskeruddannelsesprogramleder varetager den daglige drift af programmet, herunder opfølgning på de studerendes forløb, faglige tilbud og internationalisering.

Det er dog ikke alle RUC's ph.d.-skoler, der har forskeruddannelsesprogrammer.

Følgende specifikke opgaver forventes løst af forskeruddannelsesprogrammet:

- Rekruttering inden for det faglige område
 - Indmelding af forskeruddannelsesprogramrelevante kurser
 - Sikring af fagligt miljø og netværk
 - Bidrage til organisering af ph.d.-dage og lignende
-

Hovedvejleder

Hovedvejleder skal være anerkendt forsker, der i en årrække på videnskabeligt plan aktivt har beskæftiget sig med forskning, og som er på mindst lektor- eller seniorforskerniveau og tilknyttet instituttet.

Hovedvejleder har ansvar for den ph.d.-studerendes samlede uddannelse, herunder projektvejledning og ph.d.-studieplan, understøttelse af formidlingsaktiviteter, karriererådgivning, understøttelse af mobilitet/miljøskifte og ansvarlig forskningspraksis.

Derudover skal hovedvejleder strategisk bidrage til udvikling af forskeruddannelsen generelt, herunder rekruttering, forskeruddannelsens elementer og internationalisering.

Akademisk Råd (AR)

AR tildeler ph.d.-graden ifølge indstilling fra bedømmelsesudvalgene.

Roskilde Doctoral Schools (RDS)

RDS er paraply for RUC's ph.d.-skoler og består af prorektor samt en styregruppe. RDS har til opgave at forestå den overordnede koordinering, markedsføring og kvalitetsudvikling af RUC's ph.d.-uddannelser.

Institutleder

Institutleder forestår dialog med rektoratet vedrørende ph.d.-ressourcer og har beslutningskompetencen vedrørende anvendelsen af de tildelte ressourcer. Institutleder skal sikre, at ressourceanvendelsen sker med henblik på størst mulig faglig kvalitet, og skal rådføre sig med ph.d.-skoleleder i faglige spørgsmål.

Institutleder har det personaleledelsesmæssige ansvar for ph.d.-skoleleder, forskeruddannelsesprogramledere, vejledere og ansatte ph.d.-studerende. Institutleder har ligeledes ansvar for ikke-ansatte ph.d.-studerende i forhold til tildeling af ressourcer m.m. Institutleder tildeler de fornødne tidsmæssige og administrative ressourcer til de ansatte, som deltager i ph.d.-skolens arbejde.

Sekretariatsleder

Sekretariatsleder har det daglige administrative ansvar for ph.d.-skolen med reference til institutleder, herunder budgettering, økonomi og ressourceallokering.

Øvrig decentral ph.d.-administration

Ph.d.-administrator står for de daglige administrative opgaver i forbindelse med ph.d.-uddannelsen, herunder registrering i PhD Manager, i samarbejde med instituttets økonomi- og HR-medarbejdere.

Central ph.d.-administration

Det centrale ph.d.-team tager sig af kontrol (indskrivninger), koordinering og tværgående aktiviteter (introduktions- og karriereseminarer, ph.d.-administratørnetværk) samt kvalitetsudvikling af ph.d.-uddannelsen (sekretariatsfunktion for RDS).

Koncernjura tager sig af legalitetskontrol af ph.d.-kontrakter (samfinansieringsaftaler samt aftaler om double og joint degrees).

HR står for ph.d.-ansættelser, mens FIT står for central budget- og regnskabsfunktion.

Pkt. 6 Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af grader

Sagsfremstilling

Akademisk Råd har løbende diskuteret kvaliteten af indstillinger til ph.d.-graden, idet AR i flere tilfælde har haft kritiske kommentarer til bedømmelsesudvalgenes indstillinger.

Ved RDS' og rektoratets drøftelse af mulige tiltag til kvalitetssikring af indstillingerne blev det klart, at der også er behov for at se på proceduren ved tildeling af grader, og prorektor udarbejdede et forslag til fremtidig procedure ved tildeling.

Forslaget blev behandlet på AR-mødet den 25. november 2015. Konklusionen blev, at der var behov for en uddybning af procedureforslaget inden godkendelse og implementering, særligt med henblik på afklaring af AR's formelle rolle i forhold til indstillinger fra bedømmelsesudvalg.

Vedlagt er en note om AR's rolle ved tildeling af ph.d.-grader. Notens er et tillæg til indstillingen 'Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af grader'.

Indstilling

Rektoratet indstiller på denne baggrund forslaget til fremtidig procedure ved tildeling af grader til AR's yderligere drøftelse og vedtagelse.

Bilag:

- "Note vedr. AR's rolle ved tildeling af ph.d.-graden"
- "Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af ph.d.-grader"

Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af grader

Ph.d.-bedømmelser udarbejdes af bedømmelsesudvalg bestående af to eksterne og et internt medlem. Udvalget afgiver en foreløbig indstilling, som bedømmer afhandlingen i sin helhed og vurderer, om afhandlingen kan indstilles til mundtligt forsvar. Efter afholdelsen af det mundtlige forsvar suppleres den foreløbige indstilling med en vurdering af forsvarets forløb, og udvalget afgiver en endelig indstilling. Udvalget kan jf. bekendtgørelsen indstille, at kandidaten tildes ph.d.-graden; at kandidaten anmodes om at omarbejde dele af afhandlingen inden for en afgrænset tidsperiode, eller at afhandlingen afvises. Den endelige indstilling forelægges Akademisk Råd på et møde, hvor graden tildes.

Denne proces understøttes af de enkelte ph.d.-skoler og af RDS (Roskilde Doctoral Schools).

- Ph.d.-skolelederen sender de vejledende retningslinier til ph.d.-bedømmelsesudvalgene ved nedsættelsen.
- Ph.d.-skolelederen vejleder nye bedømmelsesudvalgsformænd i forhold til bedømmelsesprocessen.
- Ph.d.-skolelederen gennemlæser den endelige indstilling, inden den sendes til AR.

RDS sætter herudover fokus på kvaliteten i RDS' løbende arbejde. RDS har i forlængelse af den internationale evaluering af RUC's ph.d.-uddannelse i 2013 tematiseret ph.d.-bedømmelser i ph.d.-skolelederrapporterne, som efterfølgende har været behandlet på et RDS-møde. Ambitionen var her på at dele erfaringer med bedømmelsesprocessen. RDS har også flere gange drøftet AR's kommentarer i forhold til konkrete bedømmelser.

Der er imidlertid behov for at tilpasse måden, vi samlet set arbejder med kvaliteten af bedømmelsesrapporterne.

For det første skal der sikres fortrolighed om rapporterne. På andre danske universiteter behandles bedømmelsesrapporter som fortrolige dokumenter, og de akademiske råds behandling sker typisk ved en fortrolig skriftlig høring af rådsmedlemmerne mellem møderne. RUC skal også behandle rapporterne fortroligt.

For det andet har det været en udfordring for RDS at drøfte AR's kritiske kommentarer til konkrete bedømmelser. AR's kommentarer drøftes løbende, men det kan være vanskeligt at afgøre, hvornår der er tale om enkeltstående problemer, og hvornår der er tale om et mere generelt problem.

Det er vigtigt at have fokus på kvaliteten af bedømmelsesrapporterne, som udgør et helt centralt element i ph.d.-uddannelsen. Der har været flere eksempler på mangelfulde indstillinger fra bedømmelsesudvalg. Akademisk Råd har blandt andet peget på vigtigheden af en mere præcis beskrivelse af afhandlingens hovedargument og en mere eksplicit fremhævelse af ph.d.-kandidatens faglige styrker og dermed begrundelsen for

tildeling af ph.d.-graden. Der har også været kommentarer vedrørende længden af bedømmelsesrapporterne.

For at muliggøre, at denne vigtige feedback-proces kan videreføres på en måde, der både sikrer fortroligheden af bedømmelserne og en sammenhængende opfølgning i ph.d.-skolerne, foreslås følgende:

- Bedømmelserne behandles i en fortrolig skriftlig høring af Akademisk Råds medlemmer mellem AR-møderne. Indstillingen tiltrædes af AR, med mindre et flertal af AR-medlemmer vurderer, at bedømmelsen ikke bør godkendes. I så fald behandles bedømmelsen særskilt på et efterfølgende AR møde – hvor mødet lukkes under punktet.
- AR's VIP-medlemmer fortsætter den nuværende praksis med 'første-læsere', der fremsender eventuelle kritiske kommentarer til rektor med kopi til den berørte ph.d.-skoleleder. Denne proces har ikke opsættende virkning for tildeling af graden, med mindre et flertal af AR-medlemmer vurderer, at bedømmelsen ikke kan godkendes, se ovenfor.
- På det næstkommende møde meddeler rektor, hvilke ph.d.-grader der er tildelt siden sidst.
- En gang om året gør AR status over behandlingen af ph.d.-bedømmelser – med afsæt i de skriftlige kommentarer. Hvis der drøftes konkrete indstillinger, lukkes mødet. Prorektor formidler konklusionerne af drøftelserne på det næstkommende RDS-møde og orienterer efterfølgende AR om drøftelsen i RDS.
- Da Akademisk Råd i en årrække har behandlet ph.d.-bedømmelser åbent, bør AR-materialet på www.ruc.dk gennemgås, så konkrete rapporter ikke længere er offentligt tilgængelige.

Note vedr. AR's rolle ved tildeling af ph.d.-graden

(Noten er et tillæg til indstillingen 'Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af grader')

AR har gentagne gange forholdt sig kritisk til bedømmelsesudvalgenes indstillinger til ph.d.-grader. AR har fremhævet, at indstillinger om tildeling ofte har været dårligt begrundet, og at der har været en skæv balance mellem kritik og anerkendelse i indstillingerne. Selvom RDS og de enkelte ph.d.-skoleledere har gjort en stor indsats for at forbedre kvaliteten af bedømmelserne, er der stadig jævnligt kritik fra AR.

Dette gav prorektor anledning til at udarbejde et forslag til en fremtidig procedure for AR's tildeling af ph.d.-grader og feedback på bedømmelserne.

Forslaget blev drøftet på AR-mødet den 25. november 2015, hvor AR dog ønskede en uddybning af forslaget inden godkendelse og implementering, særligt med henblik på afklaring af AR's formelle rolle i forhold til indstillinger fra bedømmelsesudvalg.

Ifølge universitetsloven er tildeling af ph.d.-graden AR's kompetence, hvilket også fremgår af ph.d.-bekendtgørelsen. Ved den seneste ændring af ph.d.-bekendtgørelsen i 2013 blev ordlyden ændret, således at der nu står, at AR kan tildele graden, hvor formuleringen før var, at AR tildeler graden. Dette kunne give anledning til en opfattelse af, at AR hermed fik en anden rolle ved tildeling af ph.d.-graden, men styrelsen har oplyst, at den ændrede formulering ikke skulle tolkes som en ændring i kompetence. Tilsvarende står der i vejledningen til ph.d.-bekendtgørelsen, at tildelingen oftest har karakter af en ekspeditionssag, og at det må antages, at der skal foreligge særdeles vægtige grunde, hvis rådet helt undtagelsesvis beslutter ikke at følge bedømmelsesudvalgets indstilling.

På denne baggrund vil prorektor fortsat indstille forslaget til fremtidig procedure til AR's vedtagelse, som fremsat i indstillingen 'Kvalitetssikring af ph.d.-bedømmelser og forslag til fremtidig procedure ved tildeling af grader'

Ekstern analyse og indstilling fra UL vedr. tilpasning af RUCs økonomi

Baggrund

I starten af november 2015 indgik RUC en aftale med konsulentfirmaet Struensee & Co. om en konsulentopgave, der skulle munde ud i et katalog over initiativer som direkte kan iværksættes mhp. at sikre universitetet besparelser på omkring 100 mio.kr. frem til 2019 og en egenkapital på 5 % ved indgangen til 2020.

Struensee & Co. har afsluttet arbejdet medio januar 2016 og afleveret *Analyse af Roskilde Universitet 2016* med forslag til initiativer til tilpasning af RUCs økonomi (bilag 1). Da aftalen med Struensee & Co. blev indgået, blev det besluttet, at firmaet efter endt arbejde præsenterer resultatet for RUCs bestyrelse på budgetseminaret 3.-4. februar 2016 – efter drøftelse i universitetsledelsen og i RUCs kollegiale organer HSU og AR.

På baggrund af den færdige analyse har UL netop udarbejdet en indstilling til bestyrelsen (bilag 2).

Opgavens interne organisering

Arbejdet med at sikre fremdrift og retning i konsulentarbejdet har været organiseret inden for RUCs projektmodel med styregruppe, referencegruppe og arbejdsgruppe.

Styregruppen har bestået af rektoratet. Universitetsdirektør Peter Lauritzen har været projektejer, It- og økonomichef Henrik Leonhardt projektleder/kontaktperson, og specialkonsulent Mette Busch, FIT sekretær for styregruppen.

Referencegruppen har bestået af universitetsledelsen.

Arbejdsgruppen/task force har bestået af et bredt udvalg af medarbejderrepræsentanter og studerende med Universitetsdirektør Peter Lauritzen i spidsen.

Universitetsdirektør Peter Lauritzen

Kommunikations og sekretariatschef Elisabeth Hvas

It- og økonomichef Henrik Leonhardt

Uddannelseschef Maria Volf Lindhardt

Institutleder Peter Kragelund

Institutleder Hanne Løngreen

Sekretariatsleder Hermod Ringgaard, IMT

Lektor Laust Schouenborg, SE, medlem af AR

Lektor Louise Torp Dalgaard, NM, medlem af AR.

Studieleder, lektor Sune Lægaard, IKH

Ekspeditionssekretær Charlotte Levin, NM, medlem af HSU

Systemadministrator Søren Døygaard, IMT, medlem af HSU

Studerende Natali Rohde udpeget af Studenterrådet på RUC

Studerende Morten Slabiak udpeget af Frit Forum

Styregruppen har holdt fire møder, et i november, et i december og to i januar 2016. På alle møderne har Struensee & Co. fremlagt deres foreløbige analyseresultater. Styregruppen har kommenteret og truffet beslutning om konsulenternes videre arbejde. Hvorefter rapporten er endeligt afleveret 15. januar 2016.

Referencegruppen har holdt fire møder, et i november, et i december og to i januar 2016. På alle møder har Struensee & Co. fremlagt deres foreløbige analyseresultater. Referencegruppen har kommenteret analyserne og guidet konsulenterne i det videre arbejde.

Arbejdsgruppen har holdt fire workshops, to i november og to i december. På de tre første workshops er behandlet og diskuteret en problematik inden for et givet spor i analysearbejdet, mens den 4. workshop har været en opsamling og spørgerunde vedrørende analysearbejdet generelt.

AR, HSU og RUCs bestyrelse har fået en midtvejsevaluering i starten af december.

Kommunikation om arbejdet: De foreløbige resultater af analysen er blevet kommunikeret i referater fra AR, HSU og bestyrelsen samt på RUCs Intra og i rektoratets nyhedsbrev.

Foruden de mere formelle møder har konsulenterne gennem hele forløbet holdt individuelle møder og haft kommunikation med en række nøglepersoner, enheder og funktioner på RUC. Enhederne har dels bidraget med viden om RUCs organisering og arbejde og dels leveret de nødvendige data til konsulenterne modelbygning og analyser. Det anvendte datamateriale er bl.a. regnskabs- og budgettal, materiale om studierne opbygning og normer, detaljer om RUCs administrative organisering, lokaleopmålinger samt alt materiale, der er udarbejdet i forbindelse med institutreformen.

Konsulentanalysens forslag til tiltag, der kan forbedre RUCs økonomi - Hovedoverskrifter

På baggrund af indsamlingen og analysen af data, har konsulenterne leveret en endelig rapport, der består af et katalog over en række tiltag, RUC kan foretage for at forbedre økonomien (bilag 1). Det er vigtigt at bemærke, at der er tale om et katalog med forskellige tiltag og scenarier, og at det er op til RUCs bestyrelse og ledelse at beslutte, hvilke af disse, der skal gennemføres. Det er dog væsentligt at være opmærksom på, at de enkelte tiltag i en vis henseende hænger sammen.

Konsulenternes analysearbejde er gennemført inden for fire hovedspor:

- A. Bæredygtige fag
- B. Effektivisering af RUCs administration
- C. Reduktion i RUCs bygningsmasse
- D. Indkøb og indtægter

Inden for A) *Bæredygtige fag* er der peget på følgende effektiviseringsforslag: (se side 5-7 + 12-55)

- Kortlægning og identifikation af bæredygtige fag
 - Potentialer for lukning og sammenlægning af fag
 - Potentialer for harmonisering af normer
 - Potentialer for yderligere tiltag
-

- Reduktion i anvendelsen af ekstern censur 1/3
- Øget andel af D-VIP
- Kurser på basisdelen udbydes kun i ét semester
- Forslag til elementer i ny budgetmodel

Det samlede effektiviseringspotentiale estimeres til 67,2 mio. kr.

Inden for *B) Effektivisering af RUCs administration* er der peget på følgende effektiviseringsforslag:
(se side 8 + 55-131)

- Organisering, administrative enheder og opgavehåndtering
- Benchmarkanalyse
- Principper for organisering
- Effektiviseringer - 3 trin
 - Trin 1 – Sammenlægning af enheder på institutniveau
 - Nedlægning af viceinstitutederstillingerne
 - Oprettelse af institutsekretariater
 - Afvikling af hussekretærfunktionen
 - Oprettelse af ledelsessekretariat
 - Trin 2 - Centraliseringer af opgaver og medarbejdere
 - Fusion af KA og UI
 - Centralisering af IT-medarbejdere
 - Centralisering af HR funktioner
 - Centralisering af økonomifunktionen
 - Centralisering af Campus Service
 - Fusion af team løn og team regnskab
 - Fusion af UNIPÆD og UI
 - Trin 3 - Udlicitering af opgavehåndtering samt effektivisering af biblioteket
 - Samarbejde om licens- og ScanJour-adgang gennem CBS
 - Administration og ekspedition af SLS gennem CBS
 - Effektivisering af biblioteket - øget samarbejde mellem RUB og Det Kongelige Bibliotek
 - Udlicitering af Campus Service

Det samlede effektiviseringspotentiale estimeres til 39,8 mio. kr.

Inden for *C) Reduktion i RUCs bygningsmasse* er der peget på følgende effektiviseringsforslag:
(se side 9 + 132-169)

- Opsigelse af bygninger svarende til ca. 22.000 bruttokvadratmeter. Der forsøgt lagt en strategi, der "samler campus" og ikke skaber huller

Det præsenterede fire mulige scenarie med et effektiviseringspotentiale estimeret til 29 mio. kr.

Inden for *D) Indkøb og indtægter* er der peget på følgende tiltag:
(se side 10-11 + 169-211)

- Kortlægning af indkøb på RUC

- Organisering og styring af indkøbsprocessen
- Potentialeberegning for indkøb
- Indtægter
 - Øge færdiggørelsesbonus til benchmarkværdi
 - Reducere kandidatfracfald til benchmarkværdi

Effektiviseringspotentialet estimeres til 16,7 mio. kr.

Gennemføres alle forslag er det samlede effektiviseringspotentiale estimeret til 152,7 mio. kr.

Styregruppens og universitetsledelsens kommentarer til analysen og dens forslag

Styregruppen (rektoratet) er blevet præsenteret for analysen på et styregruppemøde 13. januar 2016. Styregruppen var generelt tilfreds med kvaliteten af rapporten og dens anbefalinger.

Analysen er drøftet af UL på ledelsesseminar den 26.-27. januar, hvilket er mundet ud i en indstilling til bestyrelsen. Herudover har HSU d.d. drøftet både analyse og indstilling fra UL. Analysen er nu via rektoratets nyhedsbrev offentliggjort for alle medarbejdere på RUC. Den 2. februar følger møde i AR hvor analyse drøftes sammen med ULs indstilling til bestyrelsen.

HSUs hovedkommentarer sendes videre til RUCs bestyrelse den 29. januar med henblik på at disse kan indgå i bestyrelsens drøftelser af analysen og ULs indstilling på bestyrelsesseminaret 3.-4. februar. ARs hovedkommentarer videregives til bestyrelsen på seminaret.

Efter bestyrelsesseminaret og frem til bestyrelsesmødet den 16. marts 2016 vil der blive gennemført endnu en runde med dialog og drøftelser i RUCs kollegiale organer – HSU og AR, således at input herfra kan indgå i rektoratets indstilling til bestyrelsens møde den 16. marts 2016.

Indstilling

Rektoratet indstiller at AR:

- drøfter *Analyse af Roskilde Universitet 2016* og universitetsledelsens indstilling til bestyrelsen med henblik på en udtalelse til bestyrelsen.

Bilag (link)

1: Analyse af Roskilde Universitet 2016 - Struensee & Co.

<http://www.ruc.dk/fileadmin/secure/rektoratetsnyhedsbrev/struensee.pdf>

2: Universitetsledelsens indstilling til bestyrelsen vedr. Analyse af Roskilde Universitet 2016

http://www.ruc.dk/fileadmin/secure/rektoratetsnyhedsbrev/UL_indstilling_Struensee.pdf

HSU's bemærkninger til Universitetsledelsens indstilling til bestyrelsen vedr. besparelser på RUC, med udgangspunkt i analyse udarbejdet af Struensee & Co.

Baggrund

Den 15. januar 2016 afleverede konsulentfirmaet Struensee og Co. den endelige rapport med katalog over forslag til initiativer til forbedring af RUC's økonomi, der kan sikre universitetet besparelser på omkring 110 mio.kr. frem til 2019 og en egenkapital på 5 % ved indgangen til 2020.

RUC's ledelse (UL) har på et seminar 26.-27. januar 2016 drøftet rapporten og på baggrund af den udarbejdet et notat til RUC's bestyrelse med en samlet indstilling til, hvilke tiltag universitetsledelsen ønsker at arbejde.

RUC's HSU har på deres møde den 28. januar drøftet UL's oplæg til bestyrelsen og den bagvedliggende konsulentrapport fra Struensee & Co.

Herunder følger ULS indstilling til bestyrelsen og HSU's bemærkninger hertil.

Universitetsledelsens indstilling til bestyrelsen vedr. Analyse af Roskilde Universitet udarbejdet af Struensee & Co. med HSU's bemærkninger

Til imødegåelse af regeringens besparelser skal Struensees analyse ses som et bruttokatalog og et internt værktøj som kan bruges til at tage vigtige strategiske beslutninger for at nå frem til det RUC vi skal være om 4 år, mindre, enklere, mere tydeligt på projektarbejdet og yderligere forsknings- og uddannelsesmæssigt profileret.

Struensees analyse indeholder en lang række relevante analyser og forslag, og UL finder at der i det videre arbejde skal tages udgangspunkt heri, men med efterfølgende bearbejdning internt i ledelsen og med inddragelse og grundig drøftelse i de rådgivende organer på RUC.

UL fastholder den hidtil forudsatte besparelse på ca. 110 mio. kr. inden 2019, svarende til cirka 70% af den besparelse som kataloget fra Struensee når op på.

UL forudser således en mindre personalereduktion end den samlede reduktion i Struensees analyse, og personalereduktioner vil først ske i 2017.

UL ønsker at der skal arbejdes på at så mange forslag som muligt kan iværksættes fra 1. januar 2017 (gerne tidligere), så besparelserne har størst mulig effekt. De besparelser der ikke indeholder personalereduktioner iværksættes så vidt muligt først. De organisatoriske ændringer, herunder på det studieadministrative område, skal træde i kraft i efteråret 2016 eller *senest* 1. januar 2017. Personaletilpasninger som følge af disse ændringer kan forventes i første halvdel af 2017.

UL udarbejder en proces- og tidsplan. Den vil blive forelagt for bestyrelsen den 16. marts.

HSU er overordnet tilfreds med, at UL har formået at lave en samlet ledelsesindstilling til bestyrelsen, så det er det der arbejdes videre med og ikke selve konsulentrapporten. Det er et godt redskab til en nærmere drøftelse og bearbejdning.

Det er vigtigt, at der i UL's forslag er fokus på RUC's samlede sammenhængskraft for at kunne imødekomme den bekymring der er for arbejdsmiljøet i forhold til den videre proces.

UL's forslag

1) Ad. bygningsmassen

- Den måde vi organiserer vores bacheloruddannelser i fysiske huse, er meget lokaleforbrugende og virker ikke efter hensigten med at bringe uddannelse og forskning sammen.
- 1. år som organisatorisk og studiemiljømæssig ramme fastholdes i det fysiske hus.
- Efter 1. år foreslås det at de studerende rykker tættere på institutterne og dermed på forskerne.
- Der etableres et lounge-område på hvert institut à la bygn. 21, hvor VIP og studerende kan mødes.
- UL er enige om at følgende model for flytninger skal undersøges
 - Bygning 30 søges overdraget til anden lejer og FA (minus UI) plus dele af IMT rykkes til bygning 3.
 - Bygning 03 istandsættes (funktionelt forældet).
 - UI rykkes til Bygning 01 hvor der etableres studenterhub.
 - Antallet af basishuse halveres, og NatBach flytter til bygn. 27.
 - Bygning 10 opgives.
 - Samlet besparelse: cirka 28 mio.
 - Såfremt denne løsning ikke kan realiseres (i forhold til opsigelse af lejemaal for bygning 30, skal der findes en tilsvarende besparelse på anden vis)

HSU's kommentarer:

- Der er generel stor opbakning til UL's forslag på bygningsområdet
- Medarbejderne synes det er en god ide at se på om bygning 30 kan opsiges, så man får et mere "fortættet" campus.
- HSU vil gerne sætte et højere mål end UL har lagt op til i forhold til, at spare på bygninger, hvis det er muligt. Man er klar til at gå meget langt. UI har lagt op til en besparelse på ca. 28 mio. Medarbejderne ønsker at der skal arbejdes hen i mod en besparelse på ca. 40. mio. Medarbejderne er helt indstillet på, at det kan betyde, at vi skal rykke tættere sammen og evt. sidde to i hvert kontor.
 - Det foreslås at der laves en undersøgelse blandt medarbejderne for at vejlede stemningen for at rykke sammen og evt. dele kontor.
 - Ledelsen er helt med på, at se på om det er en mulighed at spare yderligere på bygninger.
- Det er vigtigt, at den fremtidige bygningsstruktur på RUC passer til vores uddannelses- og undervisningsstruktur. Der skal skabes et studiemiljø, som skaber fællesskab på tværs. Der er derfor opbakning til, at arbejde videre med lounge-ideen, da den forventes, at kunne give et mere dynamisk studiemiljø på tværs af campus.

UL's forslag

2) Ad undervisningstilrettelæggelse

- Med henblik på bedre udnyttelse af universitetets undervisningslokaler lægges undervisningen i følgende blokke, inkl. akademisk kvarter, hvilket giver et ekstra undervisnings-slot, samt en mødemulighed mellem 12 og 13.15:
 - 08.15-10.00
 - 10.15-12.00
 - 13.15-15.00

- 15.15-17.00
- 17.15-19.00
- Der skal igangsættes mere it-understøttet undervisning.
- Brugen af kompendier udfases, da det både er økonomisk belastende, pædagogisk uhensigtsmæssigt, og ikke understøtter brugen af Moodle.
- Ekstern censur reduceres til 1/3. Besparelse 3,8 mio. kr.
- Der kan ske en gradvis forøgelse af anvendelsen af DVIP eller studieadjunkter og studielektorer, men kun ved ledige stillinger. Dette skal vurderes i relation til uddannelseskvalitet og akkreditering. Der forventes ikke en stor besparelse her.
- Samlet besparelse ?

HSU's kommentarer:

- Der er generel opbakning til UL's forslag vedr. undervisningsunderstøttelse
- Skal der være den store effekt i forbindelse med bedre udnyttelse af lokalerne vil det kræve et nyt bookingsystem
 - Ledelsen fortæller at der allerede arbejdes på et nyt kursusplanlægningssystem
- Medarbejderne påpeger at undervisningsslots i perioden 17:00-19:00 kan være problematisk for VIP-er med små børn og for laboranter, der vil skulle have ændret arbejdstider.
- Der er støtte til at afskaffe de trykte kompendier. Vi skal dog være opmærksomme på ophavsret til det udgivne, hvis vi vælger at bruge det digitalt.
- HSU er indstillet på, at andelen af D-VIP kan øges i forbindelse med naturlige personaleudskiftninger. Når en stilling bliver ledig, skal der i hvert enkelt tilfælde laves en konkret vurdering af om stillingen skal besættes med en fast VIP eller en D-VIP.
 - Det påpeges, at det er væsentligt, at vi ikke har for mange D-VIP, da de naturligt nok ikke bidrager lige så meget til det faglige miljø, som faste VIP.
 - Der er desuden en naturlig grænse for, hvor mange D-VIP, der må være ansat for at et fag kan opnå akkreditering.

UL's forslag

- 3) Ad studieadministration og studiestruktur
 - Studieadministrationen centraliseres i overensstemmelse med tankerne bag Struensees forslag, dog således at der allerede i fase 1 etableres en studenterhub i regi af UI.
 - Studieledere og studienævn skal understøttes bedre administrativt i institutterne, jf. Struensees forslag om institutsekretariater.
 - Klar adskillelse mellem uddannelsesadministration og undervisningsadministration, herunder præcisering af VIP-understøttelse.
 - Fokus på klare funktionsbeskrivelser for studieledere og studieadministrative medarbejdere.
 - Bedre IT-understøttelse af såvel studieadministration, VIP som studerende.
 - Lokaleplanlægning via IT-plattform.
 - UL finder at der skal være en studiesekretær per fysisk hus (er delvist implementeret)
 - Antallet af basishuse reduceres (jf. bygningsreduktion)
 - Opgaver og kompetencer for studiesekretærene gentænkes.
 - Studiesekretæren indgår i det enkelte instituts institutsekretariat og indgår i opgavefordelingen der.
 - Samlet besparelse: 9,7 mio.

HSU's kommentarer:

- Det er vigtigt at studiesekretærene fortsat bliver en del af et fagligt miljø, skal man sidde alene i et hus kræver det en særlig opmærksomhed.
- Miljøet i husene skal skabes af VIP, studerende og studiesekretæren i fællesskab
- Medarbejderne påpeger, at navngivningen af de enkelte sekretariater på institutterne kan forvirrer, ligesom der kan være usikkerhed om, hvilke opgaver der skal ligge henholdsvis i studenterhuben og i institutsekretariatene og hvordan bemanningen klares
 - Ledelsen er med på, at navnene kan diskuteres. Og det skal tydeliggøre, hvilke opgaver, der ligger i studenterhuben og i institutsekretariatene.
- I Struensee-rapporten ses forskellige diagrammer over fordelingen af opgaver på enhederne fremadrettet. Der ønskes udkast til nye diagrammer på baggrund af UL's forslag
 - Ledelsen lover at der bliver nye diagrammer når vi er lidt længere med arbejdet

UL's forslag

4) Ad økonomistyring

- Der etableres budgetansvarlige ledelsessekretariater på institutterne som foreslået af Struensee.
- Ansvar for institutternes økonomi ligger fortsat hos institutlederen. Samtidig øges FIT's opgaver i forhold til økonomistyringen, således at rektoratet opnår et bedre grundlag for at styre universitetets samlede økonomi.
- En række funktioner flyttes som konsekvens heraf fra institutterne til FIT.
- På det centrale budgetområde tilføres der flere ressourcer for at styrke den samlede økonomistyring.
- Der etableres flere fælles økonomistyringsværktøjer og nøgletal.
- Der udarbejdes en ny budgetmodel med virkning fra 1. januar 2017. Denne skal indeholde budgettering og understøttelse af kerneydelserne, både uddannelse og forskning. På uddannelsessiden skal normer spille en mere central rolle for tildelingen af ressourcer. Hertil kommer uddannelsesindtægter, forskningsbasering, eksterne midler og BFI.
- Til dette punkt forventes ingen besparelse.

HSU's kommentarer:

- Der er generel stor opbakning til UL's forslag vedr. økonomistyring, da der også på institutterne er et stort behov for at kunne få tydeligere information om økonomistyring og gennemsigtighed i budgetterne

UL's forslag

5) Ad indkøb

- UL vurderer at der kan opnås ca. 12 mio. kr. i besparelser på indkøb, og at det vil forudsætte etablering af en central indkøbsfunktion på yderligere 2-3 medarbejdere.
- Samlet besparelse: ca. 10,5 mio. kr.

HSU's kommentarer:

- Der er opbakning til forslaget
-

UL's forslag

- 6) Ad øvrig administration
 - Der oprettes institutsekretariater og ledelsessekretariater, jf. Struensee.
 - Der arbejdes videre med centralisering og deraf følgende partnerskabsmodel inden for HR, regnskab og IT.
 - Løn og regnskab sammenlægges.
 - Fusion af KA og UI.
 - Oprettelse af campusservice.
 - Samlet besparelse: 13 mio.

HSU's kommentarer:

- Medarbejderne påpeger at det er vigtigt for institutterne at der også fremadrettet er forskningsunderstøttet i institutternes sekretariater
- Medarbejderne støtter forslaget om at arbejde hen imod en større specialisering i de administrative funktioner
- Der er stor opbakning til at finde fælles løsninger med andre universiteter fx på IT-området
- Medarbejderne kommenterer konsulentrapportens forslag om at skifte ESDH system fra F2 til ScanJour, som de finder unødvendig, da F2 er et godt system som efterhånden er godt implementeret på RUC
 - Ledelsen bemærker at der ikke er planer om at skifte system, hvis det ikke er nødvendigt.

UL's forslag

- 7) Ad fag, uddannelser og normer
 - Struensee-rapporten giver nogle indikationer i forhold til hvordan uddannelsernes økonomi hænger sammen. Analyserne bekræfter i øvrigt Deloitte's taxameteranalyse om at uddannelserne er underfinansierede. Men det ændrer ikke på behovet for at tage fat i fag- og uddannelsesviften, da alternativet ville være en grønthøstermetode.
 - De uddannelser Struensee-analysen angiver kunne sammenlægges eller nedlægges, er eksempler, ikke en plan. Beregningerne skal bruges som et redskab til at træffe strategiske valg, så RUC får skærpet sin uddannelsesprofil. Andre kriterier indgår i overvejelserne når disse valg skal tages.
 - Der er behov for at skabe en fælles politik for normer på RUC. Normer handler om transparens og kvalitet. Det handler ikke mindst om at udjævne for at give fagene ensartede betingelser og styrke kvaliteten der hvor normerne er for lave. Samtidig skal der tages hensyn til enkelte særlige arbejdsformer, fx værkstedsundervisning, laboratoriearbejde og feltarbejde.
 - UL finder at der skal regnes yderligere på den besparelsen der kan opnås på dette område. Institutterne får hver en opgave for at opnå besparelsen.
 - Tidsplan: Der skal inden 16. marts udarbejdes en tidsplan for arbejdet med sammenlægninger og lukninger, som skal ses i sammenhæng med arbejdet med ny budgetmodel.
 - Samlede besparelser minimum 15 mio.

HSU's kommentarer:

- Medarbejderne efterspørger en dialog og forhandling med VIP-medarbejderne omkring normer.

- Ledelsen lægger op til, at tilpasningen af normerne skal ske under hensyn til RUC's særlige uddannelsesmodel og efter høring og dialog. Det understreges også at UL er enige om, at normerne ikke skal "strammes" så meget, som der er lagt op til i konsulentrapporten.
- Der er opbakning til, at bliver en dialog med institutterne om en plan for sammenlægning eller nedlægning af fag. Der skal være udarbejdet en tidsplan for arbejdet inden bestyrelsesmødet 16. marts

UL's forslag

8) Øvrige ændringer

- EAE's bemanding og organisatoriske indplacering genovervejes,
- Besparelse: 1 mio.

HSU's kommentarer:

- UL's forslag tages til efterretning

UL's forslag

9) Ad universitetsbiblioteket

- UL beder overbibliotekaren om – i samarbejde med universitetsdirektøren samt Jesper Troelsen og Hanne Løngreen – at udarbejde et beslutningsoplæg inden 1. marts med tre scenarier;
 - Besparelsen på driften af biblioteket på 80% af det af Struensee forudsatte besparelse på 4,6 mio. kr. dvs. 3,5 mio. kr. inden for den nuværende organisatoriske ramme.
 - Virksomhedsoverdragelse af biblioteksdriften på RUC til Det Kongelige Bibliotek.
 - Mulighed for virtuelt bibliotek, evt. med en bredere palet af ydelser.
- Det overvejes, hvorledes bibliotekets lokaler kan udnyttes bedre, til studenterarbejdspladser og evt. boghandel.
- Besparelse mindst 3,5 mio.

HSU's kommentarer:

- Besparelserne på biblioteksområdet kræver, at RUC tager en strategisk beslutning i forhold til, hvilke opgaver som biblioteket skal løse for universitetet fremadrettet.
- Et virtuelt bibliotek giver begrænsninger i forhold til materiale, der ikke findes elektronisk eller er særlig ophavsret i forhold til digitalisering, desuden er det ikke altid muligt, at få bibliotekslicens til elektronisk materiale
- Der foregår mange understøttende aktiviteter på bibliotek til VIP'er og studerende på RUC. De skal forsøges fastholdt.

UL's forslag

10) Ad indtægter

- Vi skal arbejde for at fastholde de indtægter vi har, herunder færdiggørelsesbonus, og helst skabe nye indtjeningsmuligheder. Kræver stort ledelsesfokus.
- Indsats for at mindske frafald på kandidatuddannelserne samt gøre det lettere at komme ind for bachelorer udefra (kommunikation, markedsføring, struktur, optagelseskrav og vejledning).
- Indsats for at rekruttere flere professionsbachelorer og flere betalingsstuderende fra ikke-EØS-lande.

- Indsats for at udvikle masteruddannelsesområdet, også for at styrke synligheden regionalt og nationalt.
- Eksterne bevillinger skal bidrage til finansiering af forskningstid og forskningsunderstøttelse.
- Forbedring af indtjening: 5 mio.

HSU's kommentarer:

- Der er generel stor opbakning til, at RUC satser på at tiltrække bachelorer udefra. Generelt vil vi gerne være bedre til at optage studerende og holde på dem.

UL's forslag

11) ph.d. området

- Reducere de samlede udgifter til ph.d. området fra 40 til 35 mio. kr. fra 2017.
- Besparelse: 5 mio.

HSU's kommentarer:

- UL's forslag tages til efterretning

UL fastholder at RUC har behov for naturvidenskab som en central del af universitetets forsknings- og uddannelsesprofil.

Ligeledes fastholdes vice-institutlederstillinger på de fire institutter med intern rekruttering for at fastholde arbejdet med uddannelseskvalitet og nærhed i ledelse. Udgiften hertil er 1,5 mio. mindre end forudsat af Struensee.

HSU's kommentarer:

- Det er vigtigt at ledelsen klart kommunikerer begrundelserne for de strategiske beslutninger om RUC's hovedområder.
- Medarbejderne er splittede i spørgsmålet om ansættelsen af viceinstitutterledere. Der er både positive som negative aspekter i rollen.

Ovenstående besparelser summer op til 94,5 mio. De resterende 15 mio. forudsættes fundet i konkrete besparelser/indtægter inden vedtagelse af budget 2018.

Pkt. 8 Meddelelser/orientering

- a) Status fremdriftsreform (*mundtlig orientering*)
- b) Kommissorium for projekt vedrørende forskningens dobbelte gennemslag (se bilag 6)



Kommissorium for projekt vedrørende forskningens dobbelte gennemslag

Rektoratet har besluttet at iværksætte et to-årigt projekt, der skal bidrage til implementeringen af RUC's strategi for dobbelt gennemslag.

Baggrund

"Dobbelt gennemslag", dvs. ideen om at forskningen både skal have akademisk gennemslag eller effekt ("impact") og samfundsmæssigt gennemslag eller effekt er del af RUC's Udviklingskontrakt 2015-2017 og et centralt tema i "Strategi Ny RUC" (2016-2020).

I Udviklingskontrakten angives et mål om at iværksætte et udviklingsarbejde til estimering og dokumentation af forskningens ikke-bibliometriske eller ikke-akademiske effekt.

I Strategien angives en ambition om dels at fortsætte arbejdet med akademisk gennemslag, dels at iværksætte et udviklingsarbejde vedrørende samfundsmæssige gennemslag. I forhold til samfundsrelateret gennemslag udpeges tre udviklingsområder:

- Synliggørelse af samfundseffekt gennem udvikling af nye måder at beskrive og dokumentere forskningens betydning for offentlig sektor, erhvervsliv og civilsamfund
- Fokus på udvikling og konsolidering af løsningsorienterede og entreprenørielle fagligheder i forskning og uddannelse
- Fokus på at synliggøre og styrke RUC's model for forskningsbaseret uddannelse som en særlig kobling af forskningsfaglighed og handlekompetence.

Bestyrelsen har efter indstilling fra rektoratet besluttet, at "Dobbelt Gennemslag" er et af de to prioriterede strategiske mål som implementeres umiddelbart.

Opgaven

Der nedsættes hermed en arbejdsgruppe, som får til opgave at forestå implementeringen af et projekt om dobbelt gennemslag på universitetsniveau. Projektet fokuserer først og fremmest på forskningsperspektivet og vil have fire elementer:

- Udvikling af et fælles koncept for forskningens samfundsmæssige gennemslag
- Udvikling af fælles værktøjer vedrørende samfundsmæssigt gennemslag som kan anvendes af forskere i forbindelse med forskningsansøgninger
- Udvikling af fælles bud på dokumentation og, om muligt, måling af samfundsmæssigt gennemslag på universitetsniveau
- Vurdering af muligheder og problematikker i forholdet mellem akademisk gennemslag og samfundsmæssigt gennemslag

Udvikling af konceptet for eksternt gennemslag indebærer en foreløbig begrebsafklaring samt beskrivelse af hidtidige erfaringer og indsatser på RUC og i universitetssektoren som helhed. Der skal også inddrages internationale erfaringer. Konzeptudviklingen skal dels udmunde i en fælles kommunikerbar definition af samfundsmæssigt gennemslag, dels danne afsæt for at omsætte begrebet i konkrete værktøjer.

Udviklingen af værktøjer indebærer, at der udvikles et eller flere konkrete måder at beskrive eksternt gennemslag og relevans, som kan anvendes af forskere i forbindelse med eksterne

forskningsansøgninger og forskningsafrapportering og i forbindelse med ekstern kommunikation. Det antages, at der dels kan være tale om forskellige værktøjer afhængigt af fagområde, dels kan være tale om forskellige værktøjer i forhold til forskellige anvendelsesmuligheder.

Udviklingen af bud på dokumentation og måling indebærer, at der udvikles fælles måder at synliggøre universiteternes og institutternes indsats i forhold til dobbelt gennemslag, som et supplement til eksisterende opgørelser (BFI, kommerialisering, samarbejdsaftaler, medieformidling). Der bør lægges vægt på enkle og billige måder at dokumentere gennemslag til brug i ekstern kommunikation, afrapportering til ministeriet og faste eksterne samarbejdspartnere, samt i universitetsledelsen.

Vurdering af muligheder og problematikker i forhold til dobbelt gennemslag indebærer et fokus på, hvordan eksternt gennemslag kan bidrage til udvikling af forskningshøjde men også kan skabe dilemmaer i forhold til videnskabsinternt gennemslag. Vurderingen bør omfatte bud på, hvordan disse dilemmaer kan håndteres.

Projektgruppen bedes udvikle en plan for hvordan disse fire delopgaver kan løses inden for en toårig horisont. Planen skal indeholde en konkret tidsplan samt en konkretisering af leverancer og afrapportering, samt en strategi for hvordan arbejdet forankres på institutterne fremadrettet.

Afgrænsning

Projektet vil have fokus på eksternt gennemslag. Arbejdet med videnskabsinternt gennemslag planlægges særskilt, bl.a. i regi af Roskilde Doctoral Schools og Forskningsudvalget. Sidstnævnte vil bl.a. fokusere på en videreudvikling af publiceringsstrategien og på forskningshøjde. Projektet bør inkludere uddannelse som relevant for eksternt gennemslag, men projektets fokus vil være på forskningsrettede tiltag.

Organisation

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af Claus Vesterager Pedersen og Henning Klarlund, samt fem ressourcepersoner fra institutter og fællesadministration. Arbejdsgruppen har det operationelle ansvar for projektet. Arbejdsgruppen udpeges af rektoratet efter forslag fra Claus Vesterager Pedersen og Henning Klarlund.

Projektleder er Claus Vesterager Pedersen. Sekretær for arbejdsgruppen er Henning Klarlund.

Prorektor Peter Kjær er projektejer. Der afholdes månedlige møder med prorektor om projektets status. Styregruppe for projektet er Universitetsledelsen. Der afholdes møder med styregruppen 2 gange per semester – med fokus på fremdriften i projektet.

Referencegruppe for projektet er Forskningsudvalget. Der afholdes møder med referencegruppen 2 gange dels med fokus på metode og arbejdsplan, dels med fokus på foreløbige resultater.

Arbejdsgruppen har ikke et eget budget men kan søge rektors udviklingspulje, hvis der er behov for at dække særlige udgifter ved projektet.

Tidsplan for opstart

- Januar-februar 2016: Projektleder og sekretær for arbejdsgruppen drøfter forslag om sammensætning af arbejdsgruppen med prorektor. Rektoratet beslutter om arbejdsgruppens sammensætning. Universitetsledelsen orienteres om projektet. Prorektor orienterer Akademisk Råd og Forskningsudvalget om projektet. Arbejdsgruppen indkaldes til første møde.
- Marts: 1. styregruppemøde med endelig projektplan.
- Juni: 1. referencegruppemøde

Projektet forventes afsluttet og afrapporteret ved udgangen af 2017.