

Dato: 21. november 2019

Udkast

REFERAT AF BESTYRELSESMØDE 4/2019

Torsdag den 21. november 2019 kl. 13.00-17.00

Til stede:

Medlemmer:

Erik Jacobsen (Formand)
Mikkel Aarø-Hansen (Næstformand)
Rasmus Kjeldahl
Anne Lise Fimreite
Lisbeth Lollike
Bente Kjærgård
Jette Espensen Ejlersen
Erik Hillo Lørup
Micky Winther Ronnenberg

Fraværende (med afbud):

-

Rektorat:

Rektor Hanne Leth Andersen
Prorektor Peter Kjær
Universitetsdirektør Peter Lauritzen

Bestyrelsesformanden bød velkommen til bestyrelsesmøde 4/2019.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra BM 3/26. september 2019

Bilag 23

Referatet blev godkendt.

Referat af bestyrelsesmøde 3/2019 blev godkendt.

3. Drøftelse af employability-indsatsen

Bilag 24

Rektor sagde indledningsvis, at universitetsledelsen lægger op til en fortsættelse af employability-indsatsen med fokus på de indsatser, universitetet ved har effekt, dvs. projektorienterede praktikforløb, projektsamarbejder med virksomheder, de studerendes kompetenceafklaring og relevante studiejobs. Universitetsledelsen ønsker, at indsatsen i en periode skal være med særligt fokus på de samfundsvidenskabelige uddannelser. Rektor sagde, at universitetsledelsen lægger op til, at årsværkene, der er afsat til employability-indsatsen, indprioriteres i US' (Uddannelse & Studerende) budget efter 2020.

Rektor nævnte, at rektoratet har haft møde med styrelsen, som har udtrykt, at RUC i den kommende statusredegørelse for rammekontrakten skal skabe basis for vurderingerne af fremdrift ved at beskrive de mange indsatser, på en målbar måde (fx antal deltagere). Dette giver mening netop ift. employability-indsatsen, hvor det er vanskeligt at måle effekten på kort sigt.

Bestyrelsen bakkede op om fortsættelse af indsatsen. Det blev foreslået, at der arbejdes med en kortsatset indsats, og at der fremskaffes data knyttet til en tidligere indsats end 4. – 7. kvartal efter dimission. Dvs. at der måles på kandidatledighed efter 3 måneder, og at dette talmateriale kommer til at indgå i den fast tilbagevendende ledelsesinformation, som efter planen skal forelægges bestyrelsen. Vicedirektøren for Uddannelse & Studerende sagde, at dette er muligt ved at sende spørgeskemaer til kandidaterne efter 3 måneder. Hun tilføjede, at alle indsatser laves i et samarbejde med de studerende og fagmiljøerne.

Det blev bemærket, at målgruppen for indsatsen er vigtig at have med i betragtning, og at det formentlig ikke har så meget effekt at lave videoer til virksomheder, men at RUC snarere skal satse på det direkte opsøgende arbejde. Det blev også foreslået, at RUC kunne rette opmærksomheden mod virksomheder, som kender RUC godt og få dem til at fortælle den gode historie snarere end at satse på en kampagne rettet mod virksomheder, der ikke plejer at ansætte RUC'ere.

Bestyrelsen gav udtryk for, at det var utydeligt, hvilke aktiviteter der har effekt. Der blev spurgt til, om universitetet kan identificere 2-3 effektfulde indsatser, som man bør satse på alene fremadrettet. Spørgsmålet om betydningen af RUC's omdømme i forbindelse med kandidatbeskæftigelse blev rejst og foreslået som en målrettet indsats i employability-arbejdet.

Universitetsdirektøren sagde, at bestyrelsen i 2017 havde besluttet at afsætte 2,5 mio. kr. til employability-indsatsen. Derfor fremgår dette beløb af notat om vedtagelse af budget 2020 under indsatser, der ikke er besluttede. Men efter drøftelse i universitetsledelsen, lægges der nu op til, at 2 stillinger er tilstrækkeligt til at løfte indsatsen, og at disse indlejres i US' budget for 2020.

Bestyrelsesformanden sagde, at det var vigtigt at tage denne drøftelse, inden der træffes beslutning om budget 2020. Han konkluderede, at bestyrelsen bakkede op om indsatsen, og at der skal måles på kandidatledighed efter 3 måneder.

4. Orientering om prognose 2, 2019 og vedtagelse af budget 2020

Bilag 25

Indledningsvis sagde universitetsdirektøren, at forventningen til det økonomiske resultat for 2019 er et underskud på 47,2 mio. kr., hvilket der også er budgetteret med. Indtægterne er 1,1 mio. kr. højere end budgetteret, hvilket skyldes faldende STÅ-indtægter og stigende indtægter fra bl.a. udenlandske

selvbetalere. Dertil kommer, at lønudgifterne er højere end oprindeligt budgetteret på grund af ekstraordinære strategiske indsatser besluttet af universitetsledelsen og bestyrelsen. Hvad angår budget 2020, sagde direktøren, at RUC budgetterer med et underskud på 40 mio. kr., hvilket inkluderer en besparelse på 15 mio. kr. Udfordringen er, at herefter fortsætter universitetet med at have underskud. Derfor skal der arbejdes på en tilpasning mellem indtægter og udgifter for at sikre balance i universitetets økonomi på længere sigt. Universitetsledelsen foreslår, at der igangsættes en række analyser som grundlag for tilpasningsarbejdet efter 2020. Desuden vil ledelsen fokusere på mulighederne for at øge universitetets indtjening. Direktøren sagde, at årsagen blandt andet er, at dimensioneringen er ved at slå igennem, hvilket medfører faldende STÅ-indtægter. Der er også et stigende udgiftspres på grund af ønsket om at fastholde de midlertidige strategiske indsatser. Hertil kommer eksterne udgifter, fx til det nye fælles nationale studieadministrative system Kopernikus, der forventes at koste 7 mio. kr. årligt.

Universitetsdirektøren informerede om, at det har vist sig, at målet om genopretningsplanens huslejebesparelse på 28 mio. kr. ikke er opnået fuldt ud, og at det vurderes, at der mangler at blive sparet ca. 4 mio. kr. Dette skyldes nogle tekniske regnskabsmæssige omstændigheder, hvor forudsætningerne om reducerede omkostninger til drift og vedligehold ikke har været tilpasset i budgetstyringen. Det vurderes, at der kan hentes ca. 1½-2 mio. kr. og måske mere. Direktøren beklagede sagen og sagde, at Akademisk Råd og Hovedsamarbejdsudvalget vil blive informeret herom.

Bestyrelsesformanden sagde, at RUC's fremtidige økonomi er bekymrende, og at bestyrelsen må drøfte tilpasning af økonomien i et langsigtet perspektiv eksempelvis på bestyrelsesseminaret i maj i Bergen.

Et bestyrelsesmedlem bemærkede, at bestyrelsen havde taget et bevidst valg, da den på et tidligere tidspunkt tog initiativer til at investere i fremadrettede initiativer og dermed at nedsætte egenkapitalen.

Bestyrelsen gav udtryk for, at det vil være hensigtsmæssigt at forsøge at hente så meget som muligt af den resterende huslejebesparelse på 4 mio. kr. Der blev udtrykt bekymring i forhold til at vedtage et budget med et så stort underskud, der også indebærer en kraftig reduktion i egenkapitalen. Derfor fandt bestyrelsen det vigtigt, at der snarest muligt udarbejdes en plan for tilpasning for at få et prioriteringsredskab knyttet til de strategiske målsætninger de kommende år. En plan hvor der er taget højde for rækkefølgen for igangsættelse af analyserne, så bestyrelsen kan få overblik over besparelser på kort og lang sigt – og få et grundlag for at træffe beslutninger i første eller andet kvartal 2020.

Det blev efterspurgt, at universitetet fremover kalder disse drøftelser 'besparelser' frem for 'forbedringer' eller 'økonomi i balance'.

Bestyrelsesformanden sagde, at rektoratet har lavet et stort lobbyarbejde for at øge universitetets basisbevilling, ligesom der er iværksat gode tiltag, fx den strategiske indsats for at øge rekruttering til naturvidenskab. Direktøren tilføjede, at en genopretning af universitetets basismidler ville ændre perspektivet for RUC's økonomi markant.

Han konkluderede, at bestyrelsen traf beslutning om budget 2020 med den tilføjelse, at bestyrelsen på et kommende bestyrelsesmøde får forelagt en plan på grundlag af de analyser, der igangsættes. Planen skal redegøre for nye initiativer, der skal sikre den økonomiske balance i et længere perspektiv. Endvidere bad bestyrelsen om en ny status på det kommende bestyrelsesmøde, idet årsresultatet for 2019 på det tidspunkt vil være kendt, samt evt. opdateret viden om budgetforudsætninger for 2020, bl.a. via FL 2020.

Hvad angår employability-indsatsen konkluderede formanden, at bestyrelsen besluttede, at den skal fortsætte, og at den skal indprioriteres i US' (Uddannelse & Studerende) budget i 2020 som drøftet under pkt. 4.

5. Orientering om nyt koncept for rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse på RUC

Bilag 26

Rektor sagde, at der har været nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Akademisk Råd og Hovedsamarbejdsudvalget, der skulle definere og udvikle rammerne for rektors skriftlige redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse på RUC. Arbejdsgruppens forslag om, at redegørelsen skal gennemføres hvert andet år er blevet vel modtaget i de kollegiale organer.

Bestyrelsen bakkede op om forslaget, herunder kadencen. Og det blev besluttet, at det nye koncept skal evalueres og drøftes i de kollegiale organer, efter det har været gennemført første gang.

6. Proces for udpegning af ny bestyrelsesformand

Bilag 27

Erik Jacobsen sagde, at ifølge universitetets vedtægt er bestyrelsesformanden også formand for indstillingsorganet i forbindelse med rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer. Men da der skal indledes en proces for at finde en ny formand for RUC's bestyrelse, foreslog Erik, at næstformanden, Mikkel Aarø-Hansen, tager pladsen i stedet for ham selv.

Universitetsdirektøren sagde, at der til udpegningsorganet skal findes en ny medarbejderrepræsentant valgt af Hovedsamarbejdsudvalget i stedet for Kenneth Reinicke og en ny studerende valgt af Akademisk Råd i stedet for Erik Hillo Lørup.

Bestyrelsen gav udtryk for interesse i at drøfte kompetenceprofil vedrørende rekruttering af en ny bestyrelsesformand for RUC, når formandens periode udløber ved udgangen af november 2020.

7. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag 28

Der var ingen bemærkninger.

--

8. Orientering fra rektoratet

Bilag 29

- a. Status på arbejdet med strategi RUC 2030.
- b. Halvårlig intern status på den strategiske rammekontrakt
- c. Status på stakeholder-arbejdet
- d. Status på sygefravær
- e. Årsplan 2020
- f. Program for bestyrelsesseminar 12.-14. maj 2020

Institutionsakkreditering

Rektor sagde, at Akkrediteringsinstitutionen netop har meddelt RUC, at panelet fastholder indstillingen om betinget positiv akkreditering med en varighed på tre år, som dog kan forhandles evt. til to år. Hun sagde, at panelet blandt andet havde påpeget, at der stadig udestår at blive gennemført dimittend-analyser. Men udfordringen er, at ministeriet introducerede et værktøj, Uddannelseszoom, som skulle træde i stedet for universitetets egne undersøgelser. Et andet opmærksomhedspunkt som panelet havde påpeget var opfølgning på forskningsbaseret, som er sket i institutlederrapporterne og ikke i studielederrapporterne.

Rådet træffer endelig afgørelse om institutionsakkreditering af RUC på møde den 5. december 2019.

Bestyrelsen bad rektoratet om at overbringe ros og anerkendelse af den store indsats til alle de medarbejdere, der har været involveret i det omfattende arbejde med institutionsakkreditering.

Møde med SIU

Rektor sagde, at rektoratet havde haft et godt møde med styrelsen d. 15. november, der primært handlede om opfølgning på den strategiske rammekontrakt. Her blev blandt andet udfordringen med studieintensitet drøftet, herunder opgørelse af konfrontationstimer. Styrelsen gav udtryk for, at de ikke var bekymrede for fremdriften i RUC's rammekontrakt. Overordnet er det imidlertid et fokuspunkt at tydeliggøre og udfolde beskrivelserne af indsatserne, eksempelvis hvad angår målet om employability. Hvis RUC er skarp på at deklarere indsatserne, så vil det ikke få konsekvenser for universitetets økonomi, når kontrakten skal gøres op.

Med hensyn til de to forskningsmål sagde prorektor, at et opmærksomhedspunkt var den store forskel på resultatet af hjemtaget på 91 mio. kr. i 2018 sammenholdt med den høje baseline på 126 mio. kr. i 2017. Det skyldes, at fysikmiljøet på RUC i 2017 fik en ekstra stor bevilling på 40 mio. kr.

Universitetsdirektøren tilføjede, at han havde haft et andet møde med styrelsen, hvor RUC orienterede styrelsen om, hvordan universitetet arbejder med strategi. Styrelsesdirektøren havde sagt, at man ønskede at fastholde arbejdet med strategiske rammekontrakter og gerne så, at der er tæt sammenhæng mellem universitetets rammekontrakt og strategi. RUC planlægger derfor, at tilpasse handleplanerne for de to styringsredskaber, således at der bliver tidsmæssigt og indholdsmæssigt overlap mellem dem.

Status på sygefravær

Universitetsdirektøren sagde, at RUC, siden bestyrelsesmødet i november 2018, hvor sygefraværet blev drøftet, har opdateret sygefraværspolitikken, trivselspolitikken og udarbejdet et nyt ledelsesgrundlag. Desuden har der været arbejdet med datamateriale på området. Han fortalte også, at universitetet er i gang med arbejdspladsvurderingen (APV'en). Det er positivt, at APV'en på flere spørgsmål viser en fremgang fra seneste undersøgelse, men ledelsen er opmærksomme på, at der også er en række punkter, der skal arbejdes videre med for at sikre den gode trivsel på RUC. Der er eksempelvis større tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø. I 2016 svarede 50,9 procent, at de var 'meget tilfredse' eller 'tilfredse', og i 2019 er tallet steget til 65,5 procent. Stigningen skal dog ses i relation til, at 2016-målingen kom umiddelbart efter en større økonomisk tilpasning. Lidt færre føler sig belastet af arbejdsmængde og tidspres, men tallet er stadig højt, når over halvdelen af de medarbejdere, som har besvaret undersøgelsen, svarer, at de altid

eller ofte er belastede. Også medarbejdernes vurdering af graden af passende indflydelse på ens arbejde er steget, ligesom tillid til rektoratets måde at lede på er gået fra 28,7 til 47,1 pct. Krænkende adfærd er steget en smule, og direktøren understregede, at krænkende adfærd ikke tolereres. Ledelsen opfordrer til, at man går til sin TR eller til sin leder, hvis man har oplevet krænkende adfærd.

Bestyrelsen konstaterede, at især TAP-sygefraværet på RUC stadig er højt. Der var forslag om at søge inspiration til nedbringelse af sygefraværet i staten eller på andre universiteter, hvor sygefraværet er mindre, fx SDU. I relation til den økonomiske situation påpegede et medlem den markante besparelse i kroner, hvis sygefraværet nedbringes.

Program for bestyrelsesseminar i maj 2020

Formanden sagde, at programmet for bestyrelsesseminaret i maj i Bergen så spændende ud. Der blev spurgt til, om det er muligt at få en drøftelse af, hvordan man fører en strategi ud i livet og eventuelt om UIB's erfaringer med employability. Studenterrepræsentanterne spurgte, om det var muligt at møde repræsentanter fra UIB's studenterorganisationer.

9. Eventuelt

Der var ingen bemærkninger.

Mødet sluttede kl. 16.10.

Erik Jacobsen, formand
