

Dagsorden for bestyrelsesmøde 3/2021

Mandag den 27. september 2021 kl. 13-17

Mødet holdes i bygning 3, Auditorie B

DAGSORDEN

BILAG

1. Godkendelse af dagsorden	
2. Godkendelse af referat fra BM 2, 15. april 2021	27
3. Meddelelser fra formand og rektor	28
4. Revision	29
5. Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl.	30
• <i>Tilbage melding fra UFS på statusredegørelse 2020 (strategisk rammekontrakt 2018-2021)</i>	
• <i>Orientering om realisering af politisk aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark</i>	
6. Rektoratets rapportering	31
a. <u>Økonomi</u>	
• <i>Orientering om prognose 2</i>	
• <i>Foreløbige vurderinger af FFL 2022 ift. RUC</i>	
b. <u>Forskning</u>	
• <i>Årlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg på RUC 2020/2021</i>	
c. <u>Uddannelse</u>	
• <i>Status institutionsakkreditering</i>	
d. <u>Innovation</u>	
• <i>Status for de 20 mio. kr. til udvikling af klyngeindsatsen i Region Sjælland og styrkelse af forsknings- og innovationsmiljøerne på RUC</i>	
e. <u>Strategi</u>	
• <i>Status på arbejdet med strategi RUC 2030: Interconnected</i>	
f. <u>Systemer og it-sikkerhed</u>	
• <i>Svar på anmodning fra Uddannelses- og Forskningsministeriet om redegørelse vedr. sikkerhedshændelse</i>	
• <i>Plan for hvordan RUC fremadrettet kan undgå episoder som datalekket i juli 2021</i>	
g. <u>Organisation</u>	
• <i>To nye vicedirektører (præsentation på mødet)</i>	
• <i>Orientering om RUC's sygefravær</i>	
7. Bestyrelsens prioriteringer for 2022 – opfølgning på bestyrelsesseminar	32
8. Godkendelse af årsplan for bestyrelsens arbejde i 2022	33
9. Drøftelse af udkast til strategisk rammekontrakt 2022-2025	34
10. Godkendelse af whistleblowerordning på RUC	35
11. Institutindblik IMT	36
12. Eventuelt	37
13. Sager (lukket punkt)	38

Pkt. 2 Godkendelse af referat fra BM 2, 15. april 2021

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat fra BM 2, 15. april 2021.

Bilag

- Referat fra BM 2, 15. april 2021
-

Dato: 15. april 2021

REFERAT AF BESTYRELSESMØDE 2/2021

Torsdag den 15. april 2021 kl. 13.00-17.00

(Mødet blev afholdt som webinar)

Til stede

Bestyrelse: Carsten Toft Boesen (formand), Mikkel Aarø-Hansen (Næstformand), Rasmus Kjeldahl, Henric Johnson, Lisbeth Lollike, Kirsten Hvenegård-Lassen, Troels Kure, Mathilde Elisa Vendelholt og Calvin Raine Carlson

Rektorat: Rektor Hanne Leth Andersen, prorektor Peter Kjær og universitetsdirektør Peter Lauritzen

Sekretariat: Vicedirektør Elisabeth Hvas og specialkonsulent Astrid Riese

Referat

Ad 1. Godkendelse af dagsorden og velkommen til Henric Johnson

Formanden bød velkommen til RUC's nye eksterne bestyrelsesmedlem, Henric Johnson, Forsknings- og innovationsattaché ved den svenske ambassade i Washington D.C. og gæsteprofessor ved Stanford University. Herefter blev dagsordenen godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat fra BM 1, 8. februar 2021

Bestyrelsen godkendte referatet fra BM 1, 8. februar 2021.

Ad 3. Meddelelser fra formand og rektor

Rektor orienterede om, at regeringens kommende udspil om uddannelser i hele landet kan ændre rammerne for udbud af uddannelser og understøtte RUC's fokus på Region Sjælland. I relation hertil drøfter RUC og DTU et muligt samarbejde om etablering af et Residential College på Lolland, hvilket vil sige et kollegie/studentarhus i et geografisk område, hvor der er stor mangel på højtuddannet arbejdskraft til lokalområdets virksomheder og offentlige institutioner. 50-100 universitetsstuderende vil kunne forankres i lokalområdet gennem projektsamarbejder, praktikophold, via erhvervssamarbejde om afsluttende projekter mv. og tilbydes fri bolig på kollegiet.

Ad 4. Godkendelse af årsrapport 2020 og revisionsprotokollat 2020

Lyng Skovgaard og Lars Hillebrand fra Deloitte, RUC's institutionsrevisor, deltog under punktet.

Universitetsdirektøren gennemgik regnskab 2020. Han sagde, at det er glædeligt, at det økonomiske årsresultat for regnskabsåret 2020 er et underskud på 4,3 mio. kr. mod et budgetteret underskud på 34 mio. kr. i det reviderede budget. De væsentligste forklaringer på afvigelsen er et mindre forbrug på driftsudgifter og større indtægter. Desuden har omstændighederne for overgangen til ny ferielov udgjort en usikkerhed i 2020.

Herefter gennemgik Lars Hillebrand fra Deloitte revisionsprotokollatet. Deloitte har givet RUC et protokollat med blank påtegning. RUC har løbende udviklet og forbedret processer – også i 2020 trods Coronasituationen. Han udtrykte stor tilfredshed med samarbejdet med RUC og opsummerede opmærksomhedspunkter, herunder egenkapitalens udvikling fremad og IT-kontrol vedr. brug af passwords.

Bestyrelsen stillede tekniske og opklarende spørgsmål til materialet og fremlæggelsen. Der var en drøftelse af RUC's egenkapital. Universitetsdirektøren skitserede historikken vedr. egenkapital og sagde, at universitetet har fokus på at tage de nødvendige initiativer for at opretholde en positiv egenkapital – også i 2023 og frem.

Bestyrelsen godkendte Årsrapport 2020 og det tilhørende revisionsprotokollat. Underskrivningen foregik digitalt via Penneo. I efteråret 2021 skal der følges op på RUC's egenkapital samtidig med en drøftelse i bestyrelsen om langsigtet økonomisk bæredygtighed på universitetet.

Ad 5. Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl.

Tilbage melding fra møde med minister og bestyrelsesformænd

Formanden orienterede bestyrelsen om det nyligt afholdte møde med sektorens bestyrelsesformænd og Uddannelses- og Forskningsministeren. Her var der blevet drøftet genåbning i forlængelse af COVID-19, hjemtag af EU-midler, det kommende politiske udspil om uddannelsesudbud i hele landet, internationale studerende og identitetspolitiske strømninger i forskningsmiljøet. I relation til sidstnævnte var udgangspunktet mediedebatten om, at det i aktivistiske spørgsmål kan være svært at skelne mellem forskeres personlige holdninger og deres forskningsresultater. Universiteternes ledelser tager ansvar for kvaliteten af forskningen og står for konkret håndtering, hvis der opstår aktuelle sager.

Universitetsdirektørudvalgets indstilling til Rektorkollegiet vedr. Kopernikus

Universitetsdirektøren orienterede om, at Uddannelses- og Forskningsministeriet sammen med universiteterne længe har arbejdet for at erstatte det studieadministrative system STADS/DANS med et nyt system: Kopernikus. Processen har kørt i universitetsdirektørudvalget i regi af Danske Universiteter. Der er nu enighed om indstillingen fra de 8 universiteter til styrelsen om, at man går i udbud med et cloud-baseret standard rammesystem. Det må forventes, at det i en etableringsperiode kan komme til at koste RUC ca. 9 mio. kr. årligt. Der forventes en mulig besparelse på 4 mio. kr. årligt efter etableringen, så nettoudgiften, på basis af de nuværende beregninger, forventes at være ca. 5 mio. kr. årligt i en 5-årig periode.

Ad 6. Rektoratets rapportering

Spørgsmålet om RUC's engagement i klyngeindsatsen, i relation til de 19,9 mio. kr. der er afsat til udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland, blev rejst.

Det blev aftalt, at regionalisering og klyngesamarbejde skal drøftes på bestyrelsesseminar i juni 2021.

Ad 7. Godkendelse af samarbejdsaftale med Det Kgl. Bibliotek om Roskilde Universitetsbibliotek

RUC har siden 2017 haft en samarbejdsaftale med Det Kgl. Bibliotek (KB) om at drive RUC's universitetsbibliotek. Ved udløbet af aftalen har KB ønsket, at deres samarbejder med de forskellige universitetsbiblioteker bliver mere ens, så KB ikke skal administrere mange forskellige samarbejdsaftaler. Som konsekvens af dette har RUC og KB gennem det sidste halve år afdækket mulighederne for at supplere samarbejdsaftalen med en egentlig virksomhedsoverdragelse af medarbejderne til KB svarende til KB's ordninger med AU og KU. RUC's ledelse indstillede til bestyrelsen, at Roskilde Universitetsbibliotek (RUB) overdrages til Det Kgl. Bibliotek. Aftalen indebærer, at medarbejderne overdrages pr. 1. oktober 2021. Både Akademisk Råd og Hovedsamarbejdsudvalget har nikket til indstillingen.

Bestyrelsen tiltrådte indstillingen om indgåelse af en ny samarbejdsaftale med Det Kgl. Bibliotek om Roskilde Universitetsbibliotek (RUB), der omfatter virksomhedsoverdragelse af RUB.

Ad 8. Godkendelse af indstilling om forlængelse af bevilling til RUC Paper

Bestyrelsen fandt evaluering af bladets formål og forankring vigtig. Der var en drøftelse af evalueringens aktører, RUC Papers rolle i styrkelsen af RUC's profilering og forholdet mellem RUC Paper som uafhængigt medie og RUC, der finansierer både mediet og evalueringen.

Bestyrelsen tiltrådte rektoratets indstilling om, at der i budgettet for 2022 og 2023 indarbejdes 850.000 kr. årligt til forlængelse af RUC Paper.

Ad 9. Orientering om statusredegørelse 2020 vedr. nuværende strategiske rammekontrakt

Prorektor sagde indledningsvis, at RUC vurderer at gå i grøn på alle seks mål ved udgangen af 2021, hvor kontrakten udløber. Væsentligste udestående har været opgaven under mål 2 om forskningsorganisering, som nu er redefineret. Dette skal ses i lyset af en række gennemførte aktiviteter med fokus på forskningsorganisering på institutterne og i relation mellem institutter og rektorat. Derfor vil der i forlængelse af disse aktiviteter blive igangsat et systematisk arbejde med ledelse på institutterne med særligt fokus på forskningsledelse og -organisering

Bestyrelsen bemærkede, at den redefinerede opgave om forskningsorganisering, ligesom en survey, også indebærer VIP'ers input og bidrag. I forhold til afrapporteringen af employability er der for stort fokus på opremsning af aktiviteter frem for at fremhæve de indsatser, der har effekt. Bestyrelsen tog statusredegørelsen til efterretning.

Ad 10. Drøftelse af de strategiske sigtelinjer i udkast til oplæg til brug for første forhandlingsmøde med styrelsen om ny strategisk rammekontrakt 2022-2025

Bestyrelsen drøftede oplægget og understregede, at det vil være hensigtsmæssigt i endnu højere grad at tydeliggøre RUC's profil og position. Dette kan eventuelt gøres under overskriften "universitetet i virkeligheden" for at understrege RUC's rolle og konkrete værdiskabelse i samarbejdet med eksterne

aktører. Bestyrelsen anbefalede endvidere at den bæredygtige profil betones i oplægget både i relation til drift, forskning og uddannelser. Også regionalisering skal være et gennemgående tema.

Bestyrelsen godkendte de strategiske hovedlinjer i oplægget til første forhandlingsmøde med styrelsen i maj 2021 vedr. ny strategisk rammekontrakt.

Ad 11. Drøftelse af rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse af studerende og medarbejdere på RUC 2020

Rektor sagde indledningsvis, at der er væsentlige temaer af rektors redegørelse for medbestemmelse, som der vil være fokus på fremadrettet. Hun nævnte eksempelvis behovet for større klarhed over, hvor og hvornår man kan opnå indflydelse. Klarhed kan mindske eventuel frustration og bidrage til at opnå en mere samlet oplevelse af en god og konstruktiv tone. Der er også behov for overblik over en kompleks organisation med mange råd og udvalg. Og endelig er der behov for at styrke samspillet mellem centrale og decentrale organer af hensyn til videndeling.

Bestyrelsen konstaterede, at RUC's mødestruktur er omfattende og spurgte til mulighed for forenkling heraf. Også behovet for tydeliggørelse af nye ledelsesfora og præcisering af deres rolle blev efterspurgt. Formanden konstaterede, at rapporten er blevet til i en omstillings- og Coronatid, der har presset og vanskeliggjort de almindelige arbejdsvilkår. Han konkluderede, at målrettet, tematisk og tidlig inddragelse af medarbejdere og studerende er vigtige principper for væsentlige universitetsbeslutninger.

Ad 12. Orientering om RUC's employability-indsats

Dekan for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv, Peter Kragelund, som også er formand for RUC's employability-bånd, orienterede om universitetets employability-indsats. Han præsenterede resultaterne af en beskæftigelsesundersøgelse udarbejdet af Konsulenthuset Damvad. En af konklusionerne er, at beskæftigelsesgraden for RUC-kandidater er lavere end på andre universiteter – både umiddelbart efter dimission (3 måneder) og 1½ år efter, også når datamaterialet er korrigeret for, at RUC ikke har uddannelser som jura, medicin og økonomi. Beskæftigelsesgraden på tværs af hovedområder på RUC har ikke ændret sig i løbet af den seneste årrække, dvs. fra 2014-2019. Til gengæld er RUC-kandidater bedst til at få job på højeste niveau i Region Sjælland. Peter Kragelund redegjorde for de jobfunktioner, RUC-dimittender bestrider på de forskellige hovedområder. Han forklarede også resultaterne af rapportens sammenligning af dimittendledigheden på RUC's uddannelser med sammenlignelige uddannelser i resten af sektoren. Herefter skitserede Peter Kragelund RUC's indsats for at reducere dimittendledighed og fremhævede implementering af kandidatuddannelsesreformen og tidlig jobsøgning. Han rundede af med at opridse, hvor RUC skal intensivere indsatsen, eksempelvis i forhold til fokus på arbejdsmarkedsparathed og løbende evaluering af indsatsen.

Bestyrelsen drøftede betydningen af virksomhedssamarbejde, særligt praktik og studierelevant arbejde, som eneste indsats med dokumenteret effekt. Der blev spurgt til, hvilke kortsigtede

indsatser, der er relevante, og det blev foreslået at lave målrettet indsats i forhold til virksomheder. Også betydningen af at få virksomheder og offentlige organisationer ind på campus som en langsigtet indsats blev nævnt, hvorfor en intensivering af det regionale samarbejde skal have høj prioritet.

Ad 13. Institutindblik: Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv (ISE)

Dette punkt blev af tidsmæssige årsager udskudt til bestyrelsesseminaret i juni 2021.

Ad 14. Eventuelt

Der blev spurgt til, om bestyrelsesseminaret d. 3. – 4. juni kan afholdes fysisk, og formanden sagde, at det er forventningen, og at i modsatte fald må seminaret udsættes til 3. kvartal 2021.

Ad 15. Sager (lukket punkt)

Formanden oplyste, at RUC er i proces med Kammeradvokaten om etablering af en whistleblower-ordning på RUC, der ifølge et direktiv fra Uddannelses- og Forskningsministeriet skal etableres inden udgangen af 2021. Et konkret forslag hertil forelægges bestyrelsen til drøftelse på møde i september.

Pkt. 3 Meddelelser fra formand og rektor

Intet at berette.

Pkt. 4 Revision

Intet at berette.

Pkt. 5 Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl

a. Tilbage melding fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen på statusredegørelse 2020 (strategisk rammekontrakt 2018-2021)

RUC har fået en positiv tilbage melding fra styrelsen på statusredegørelse 2020 (vedr. afrapportering på rammekontrakt 2018-2021). RUC er nu grøn på fem ud af seks mål. Kun mål fire om øget læringsudbytte er gul. RUC er også grøn på selve statusredegørelsen og handleplanen for 2021. Det er positivt med denne tilbage melding, nu hvor universitetet er ved at afslutte den nuværende strategiske rammekontrakt. Styrelsens tilbage melding, i form af et vurderingsskema, er vedlagt som bilag 1 til pkt. 5.

Hvad angår mål fire, der er gul, er der fortsat opmærksomhed på arbejdet særligt igennem det nedsatte studiemiljøbånds-arbejde og studienævnenes arbejde med fuldtidsdeklaration af uddannelserne og kommunikationen til de studerende. Det skal bemærkes, at Covid-19 restriktionerne i perioden fra foråret 2020 til og med foråret 2021, har forringet mulighederne for at arbejde med målet i den form, RUC ønsker, som er campusbaseret.

b. Orientering om realisering af politisk aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark

Ifølge politisk aftale om *Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark* skal RUC udflytte eller nedskalere 3 til 5 pct. af optaget frem mod 2030, hvor 5 pct. svarer til 144 studiepladser. Med aftalen følger også, at taxametertaksten på udbud uden for de største byer hæves med 5 pct. i 2023 og 2024, 6 pct. i 2025 og 2026 og 7 pct. fra 2027 og frem. RUC er omfattet heraf og kan fra 2023 se frem til en takstforhøjelse.

Rektoratet har besluttet, at RUC skal arbejde på at udflytte studiepladser, da RUC vil være relevant for og engageret i Region Sjælland (RUC er regionens universitet), da RUC's pædagogiske model med projektarbejde lægger op til udflyttede uddannelsesaktiviteter, hvor de studerende kommer tættere på kommuner og virksomheder (RUC er universitet i virkeligheden), da RUC vil bidrage til at hæve uddannelsesniveaue i hele Region Sjælland, og da RUC vil honorere og bygge videre på goodwill fra politikere og stakeholdere i regionen.

RUC's kriterier for udflytning er, at RUC ikke vil udflytte hele uddannelser, bacheloruddannelser, laboratorieuddannelser og forskningsmiljøer. Ifølge Uddannelses- og Forskningsstyrelsen omfatter udflytningen/nedskaleringen alene ordinære fuldtidsuddannelser, hvilket yderligere afskriver efter- og videreuddannelser. På baggrund af disse kriterier arbejder RUC på at udflytte elementer af kandidatuddannelser.

Der er internt på RUC nedsat en styregruppe og arbejdsgruppe. Arbejdsgruppens opdrag er overordnet at konceptudvikle, afklare og beskrive nye udflyttede uddannelsesmodeller.

Arbejdsgruppen arbejder med at konkretisere to uddannelsesmodeller: *Begrænset Udflytning* (hvor optag er i Trekroner, men der indgår regionale uddannelsesaktiviteter f.eks. i form af praktik og projektsamarbejder) og *Delvis Udflytning* (hvor optag er regionalt, men der indgår uddannelsesaktiviteter i Trekroner). Arbejdsgruppen afdækker derudover relevante lokationer i Region Sjælland.

Pba. styre- og arbejdsgruppens arbejde skal RUC inden årets udgang udfylde og indsende en *institutionsplan* til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, der indeholder et oplæg til, hvordan RUC vil realisere den politiske aftale. Ifølge styrelsen kan de konkrete tiltag og aktiviteter beskrevet i institutionsplanen justeres/ændres frem mod 2030. I lyset af dette og den korte tidsfrist betragter RUC således institutionsplanen som en overordnet ramme for det kommende årti, hvor tilpasninger, udviklinger og skaleringer vil afhænge af de indhentede erfaringer. Det er planlagt, at bestyrelsen godkender RUC's institutionsplan på bestyrelsesmøde d. 2. december inden indsendelse til styrelsen. I løbet af efteråret vil universiteterne sideløbende koordinere indholdet i deres institutionsplaner i regi af Uddannelsespolitisk Udvalg i Danske Universiteter, hvor RUC's rektor er formand. På baggrund af institutionsplanerne udarbejdes 2030-sektorplaner for de enkelte sektorer, som skal godkendes politisk i foråret 2022. I forlængelse af sektorplanerne udarbejdes et tillæg til den strategiske rammekontrakt for 2022-2025.

Notat**Vurdering af status på RUC's strategiske rammekontrakt 2018-2021****Uddannelses- og Forskningsstyrelsens (UFS) tilgang til vurdering af statusredegørelse 2020:**

Nedlukningen i 2020 på grund af Covid-19 er en af de eksterne faktorer, der kan have indflydelse på institutionens prioritering af arbejdet med de enkelte strategiske mål. UFS' gennemgang af institutionernes materiale viser, at Covid-19-effekten på de enkelte mål kan være positiv eller negativ. Derfor er der som tidligere år anlagt en helhedsbetragtning i vurderingen af de enkelte mål.

Strategiske mål	Styrelsens vurdering på baggrund af statusredegørelse 2020 samt handlingsplan	Status 2018	Status 2019	Aktuel status 2020
Mål 1: Styrke forskningskvalitet inden for eksisterende styrkeområder og inden for større uddannelsesbærende forskningsmiljøer <i>Roskilde Universitet vil nå målet om at styrke forskningskvaliteten ved at evaluere, benchmarke og understøtte excellente forskningsmiljøer, ved at identificere, evaluere og videreudvikle de bredere forskningsmiljøer, som bærer universitetets største uddannelser, og ved at evaluere og udvikle universitetets forskningsmæssige samspil med eksterne interessenter.</i>	RUC vurderer, at der er fremdrift i realiseringen af målet. Dette skal ses i lyset af, at RUC er godt i gang med en større udvikling inden for forskningsområdet, hvor flere indsatser, der samlet set understøtter fremdrift i målopfyldelsen, inden for de seneste år, er blevet igangsat. Styrelsen vurderer samlet set, at RUC har fokus på målet og at udviklingen i målet er tilfredsstillende. Indikatorer ift. forskningshøjde er mere eller mindre alle i nedadgående retning fra 2018 til 2019. Samme billede fra baseline (2016) til 2019. Indikatorer ift. hjemtag af konkurrenceudsatte midler er alle i opadgående retning fra 2018 til 2019. Mere blandet billede ift. baseline (2017). Det samlede hjemtag af konkurrenceudsatte midler i perioden 2017-2019 har været svingende, men er i 2019 på niveau med baseline på 126 mio. kr. Også stigning i hjemtag af EU-midler og midler fra Innovationsfonden fra baseline til 2019, både pr. VIP-årsværk (77.000 i 2017 til 109.400 i 2019) og i alt (17 mio. kr. til 29 mio. kr.). RUC har gode beskrivelser af understøttende aktiviteter, herunder færdiggørelse af et overordnet koncept for turnusevaluering af forskningsmiljøer samt formulering af publiceringsstrategier på institutniveau. RUC har i 2020 gennemført pilotprojekt vedr. indikatoren om eksterne interessenters vurdering af RUC's forskning. Respondenter fra fire kommuner (Guldborgsund, Roskilde, Næstved og Sorø) har besvaret et spørgeskema, hvoraf 70 pct. var "i høj grad tilfreds med samarbejdet".	 grøn	 gul	 grøn

Strategiske mål	Styrelsens vurdering på baggrund af statusredegørelse 2020 samt handlingsplan	Status 2018	Status 2019	Aktuel status 2020
Mål 2: Roskilde Universitet skal være en attraktiv forskningsinstitution, der fokuserer på talentudvikling <i>Roskilde Universitet vil nå målet ved at arbejde målrettet med forskningsledelse og talentudvikling, udvikle forskningsorganiseringen og styrke forskningssupporten.</i>	RUC vurderer, at der overordnet er fremdrift i målet. Styrelsen vurderer samlet set, at RUC har fokus på målet og at udviklingen i målet er tilfredsstillende. Fremgang i tre af fem indikatorer for styrket talentpleje fra 2019 til 2020. Særligt har udviklingen positivt ift. andelen af kvinder i professorstillinger, der har været konstant stigende i kontraktperioden til 26 pct. i 2020. Også fremgang i andelen af opslåede lektorstillinger med minimum tre kvalificerede ansøgere samt andelen af opslåede professor og Professor MSO-stillinger med minimum tre kvalificerede ansøgere. Stigning også i indikatoren for andelen af internationale forskere fra baseline på 10 pct. (2017) til 13 pct. i 2020 (konstant fra 2019). Lille fald fra 2019 til 2020 i indikatoren for andel af adjunktstillinger ift. det samlede antal VIP-stillinger (stigning fra baseline (2017)). RUC har gode beskrivelser af aktiviteter ift. bl.a. etablering af netværk for internationale medarbejdere, ligestilling og mangfoldighed samt fastholdelse af forskertalenter.	 grøn	 gul	 grøn

Strategiske mål	Styrelsens vurdering på baggrund af statusredegørelse 2020 samt handlingsplan	Status 2018	Status 2019	Aktuel status 2020
Mål 3: Høj uddannelseskvalitet gennem styrkelse af det problemorienterede projektarbejde som forskningsbaseret og pædagogisk læringsmodel <i>Roskilde Universitet vil nå målet ved at udvikle og opdatere forskningsbaseret viden om universitetets pædagogiske læringsmodel. Derfor etableres et forskningscenter for PPL (problemorienteret projektlæring), der løbende skal bidrage til kvalitetsudvikling af praksis i uddannelserne.</i>	RUC vurderer, at der overordnet set er sket fremskridt mod det langsigtede mål, der først og fremmest handler om at forskningsbasere universitetets pædagogiske model. Styrelsen vurderer samlet set, at RUC har fokus på målet og arbejdet aktivt med det. RUC har fortsat meget lidt data på indikatorerne for målet. Dog har RUC i foråret 2020 etableret en baseline for de studerendes vurdering af projektvejledning på RUC. Data til indikatoren om de studerendes vurdering af det problemorienterede projektarbejde som læringsform udarbejdes hver tredje år, og næste gang i 2021. På grund af Covid-19 er der ikke afrapporteret på datakilden om hyppigheden af samarbejder mellem studerende og forskere. Det fremgår heller ikke om der er gennemført en omfattende frafaldsanalyse, som beskrevet i HP. Dog gode beskrivelser af understøttende aktiviteter, herunder vedtagelsen af en studiemiljøstrategi, og udvikling af et digitalt studiestartskursus (How to RUC).	 grøn	 grøn	 grøn

Strategiske mål	Styrelsens vurdering på baggrund af statusredegørelse 2020 samt handlingsplan	Status 2018	Status 2019	Aktuel status 2020
Mål 4: Øget læringsudbytte for alle studerende <i>Roskilde Universitet vil øge de studerendes læringsudbytte ved at øge studieintensiteten gennem fuldtidsstudiedeclarering af alle uddannelsesaktiviteter og forbedre studiemiljøet.</i>	RUC vurderer, at der er fremdrift i realiseringen af målet. Selvom rammerne for at øge studieintensitet og studiemiljø ikke har tilstede i traditionel forstand i 2020, er der gjort en stor indsats for at afholde aktiviteter fysisk når det har været muligt, og at have digitale løsninger klar, når de fysiske aktiviteter ikke har været mulige at afholde. Styrelsen vurderer samlet set, at målet forbliver i gult, da beskrivelser og indikatorer indikerer, at der fortsat skal være opmærksomhed omkring det strategiske arbejde med målet. Stærkere vurderingsgrundlag end sidste år, da der i år er afleveret på flere indikatorer. Udviklingen i indikatorerne er overordnet set stabil på status quo. Dog faldt fra 33 til 30 timer i studerendes vurdering af tidsforbrug og forberedelse, mens der ses en lille stigning fra 6,1 til 6,3 i gennemsnitlige antal planlagte undervisnings- og vejledningstimer pr. ECTS. Ny datakilde for indikatoren "de studerende læringsudbytte", da det ikke har været muligt at indsamle systematisk information fra censorindberetningerne. Gennemsnit af de studerende bachelor- og specialeprojektkarakterer udgør ny datakilde. Gode beskrivelser i SR om indsatser ift. digitaliseringsseminarer. Arbejdet med fuldtidsdeklarationer er fortsat i proces mens udarbejdelse af minimumsnormer for de studerendes vejledning og undervisning er blevet sat på hold pga. arbejdet med kandidatreformen.	 gul	 gul	 gul

Strategiske mål	Styrelsens vurdering på baggrund af statusredegørelse 2020 samt handlingsplan	Status 2018	Status 2019	Aktuel status 2020
Mål 5: Kandidater fra Roskilde Universitet skal hurtigere i job efter endt uddannelse <i>Roskilde Universitet vil nå målet ved at understøtte en hurtigere og bedre overgang til arbejdsmarkedet, øge kandidaternes bevidsthed om faglige kompetencer, projektstyrings- og problemløsningskompetencer samt ved at øge de studerendes samarbejde med omverden.</i>	RUC vurderer, at der overordnet er fremdrift i indsatserne til realisering af målet. Styrelsen vurderer samlet set, at RUC har fokus på målet og arbejdet aktivt med det. Ikke entydig udvikling i indikatoren for dimittendledighed. Stigning i dimittendledighed for HUM og SAMF, fald på NAT. Ikke data for SUND i 2018 og 2019, men markant stigning fra baseline på 8,3 pct. (2014) til 33,8 pct. i 2020. Heller ikke entydigt billede i forhold til indikatoren om studerendes samarbejde med omverdenen. COVID-19 kan have påvirket dimittendarbejdsmarkedet i en negativ retning, men det er vanskeligt at vurdere om det har haft påvirket data. I 2020 har RUC primært haft fokus på den igangværende kandidatreform, der bl.a. skal sikre skarpere uddannelsesprofiler og dermed også en lettere overgang til arbejdsmarkedet. RUC har også indledt et samarbejde med DE ift. øget dialog om samarbejds- og ansættelsesmuligheder.	 gul	 grøn	 grøn
Mål 6: Styrket regionalt samarbejde og værdiskabelse <i>Roskilde Universitet vil nå målet ved at styrke samarbejdet med virksomheder, organisationer og institutioner og ved at etablere strategiske partnerskaber i Region Sjælland og i Greater Copenhagen-området.</i>	RUC vurderer, at der overordnet er fremdrift i indsatserne på vej mod realisering af målet. Styrelsen vurderer samlet set, at RUC har fokus på målet og at udviklingen i målet er tilfredsstillende. Fremdrift i begge indikatorer for målet. RUC har i 2020 hjemtaget bevillinger for i alt 21,8 mio. kr. Det er 4,6 mio. kr. mere end i 2019 og svarer til en samlet stigning på ca. 60 pct. siden 2018. Andelen af studerende, som RUC optager fra Region Sjælland, er i 2020 steget til 26,4 pct. fra 24,2 pct. i 2019, og er det højeste siden RUC begyndte at måle på dette i 2017. Gode beskrivelser i SR om indsats ift. regionalt samarbejde: RUC har i august 2020 indgået en strategisk partnerskabsaftale med Region Sjælland med fokus på bl.a. sundhed og trivsel og bæredygtig udvikling. RUC er desuden bl.a. blevet medlem af erhvervsforeninger i Høje-Taastrup og Roskilde, og er gået med i Sjællands Udviklingsalliance.	 grøn	 grøn	 grøn

Strategiske mål	Styrelsens vurdering på baggrund af statusredegørelse 2020 samt handlingsplan	Status 2018	Status 2019	Aktuel status 2020
Format:	Statusredegørelse og handlingsplan er tilfredsstillende udfoldet. Vigtigt fortsat at fastholde god dokumentation og udfolde understøttende handlinger i både statusredegørelse (SR) og handlingsplan, så styrelsen har grundlag for vurdering.	HP 	HP 	HP 
		SR 	SR 	SR 

Definition af farvekoder:

-  **Grøn** = Institutionen har fokus på målet og arbejder aktivt med det. Dette afspejles i handlingsplan og den aktuelle statusredegørelse.
-  **Gul** = Institutionen har fokus på målet og arbejder aktivt med det, dog er der enkelte opmærksomhedspunkter. Punkter indgår i den løbende dialog eller udfoldes på det næstkommende møde.
-  **Rød** = Bekymrende udvikling ift. at nå målet inden for den 4-årige periode. Det fremgår ikke tydeligt, hvordan der arbejdes med understøttende aktiviteter, der kan føre til en positiv udvikling.

Pkt. 6 Rektoratets rapportering

a. Økonomi

Orientering om prognose 2

Eftersendes d. 23. september.

Foreløbige vurderinger af FFL 2022 ift. RUC

Vedlagt som bilag 1 til pkt. 6.a.

b. Forskning

Årlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg på RUC 2020/2021

Vedlagt som bilag 2 til pkt. 6.b.

Prorektor skal, jf. Roskilde Universitets (RUC) regler om god videnskabelig praksis, en gang årligt afgive en årsberetning til hhv. Akademisk Råd og dernæst Bestyrelsen om det forgangne års aktiviteter i Forskningsetisk Udvalg. Nærværende afrapportering, som er den første skriftlige afrapportering, vedrører perioden fra september 2020 til og med august 2021.

Afrapporteringen blev behandlet på Akademisk Råds møde onsdag den 8. september 2021. Akademisk Råd havde en række uddybende spørgsmål vedrørende sammenhæng mellem udvalgets behandling af sager og den kommende whistleblowerordning, antallet af behandlede sager om hhv. tvivlsom forskningspraksis og videnskabelig uredelighed i perioden samt præcisering i forhold til forskellen mellem forskningsetiske godkendelse og retrospektive forskningsetiske godkendelser. Fsva. sammenhæng mellem udvalgets behandling af sager og whistleblowerordningen, er udvalgets sekretariat og Koncernjura i dialog med RUC HR og Kammeradvokaten herom. Øvrige præciseringer og uddybning i forlængelse af Akademisk Råds møde er indarbejdet i nærværende udgave af afrapporteringen til bestyrelsen.

c. Uddannelse

Status institutionsakkreditering af RUC

Vedlagt som bilag 3 til pkt. 6.c.

d. Innovation

Status for de 20 mio. kr. til udvikling af klyngeindsatsen i Region Sjælland og styrkelse af forsknings- og innovationsmiljøerne på RUC

Vedlagt som bilag 4 til pkt. 6.d.

e. Strategi

Status på arbejdet med strategi RUC 2030: Interconnected

Ved vedtagelsen af Strategi RUC 2030: Interconnected i sommeren 2020 stod det klart, at der var en række strukturelle ændringer, der var nødvendige at gennemføre for på sigt for at kunne indfri

strategiens ambitioner. Universitetet har derfor i den indledende del af arbejdet med at realisere strategien haft fokus på den igangværende implementering af kandidatreformen, arbejdet med den kommende ny budgetmodel, turnusevaluering af forskning, styrket digitalisering, strategiske partnerskaber i regionen og arbejdet med at implementere det ny forfremmelsesprogram (talentudvikling og rekruttering), som er og har været centrale strategiske prioriteringer med en stærk kobling til strategi RUC 2030: Interconnected.

Det har ligeledes været centralt for universitetet, at det administrative ressourceforbrug til både realisering og opfølgning bliver mindst muligt tungt i forhold til selve strategiarbejdet og at eksisterende afrapporterings- og kvalitetssystemer i størst muligt omfang anvendes til data- og aktivitetsafrapportering. Derfor har ambitionen været at sikre en stærk kobling mellem RUC's strategi og den Strategiske Rammekontrakt, og at der er konkrete handlinger bag både de strategiske effektmål i rammekontrakten og de strategiske ambitioner i RUC 2030: Interconnected. Den strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet er derfor et helt centralt strategistyringsredskab.

Bestyrelsen skal på nærværende møde drøfte et udkast til den strategiske rammekontrakt, der på nuværende tidspunkt er sendt til drøftelser på institutterne. Formålet med instituttets drøftelser er at konkretisere, hvordan instituttet som helhed, og hvordan de enkelte forsknings- og uddannelses-/undervisningsgrupper i praksis, kan bidrage til at opfylde rammekontrakten. Formålet er således både at kvalificere handleplanen og at sikre ambitionen om en bred forankring på universitetet i lyset af, at det er de relevante handlinger og aktiviteter, der skaber den ønskede udvikling.

Der skal i starten af 2022, når den strategiske rammekontrakt er forhandlet på plads med ministeriet, udarbejdes strategiplaner på institutter og i RUC Administration. Strategiplanerne synkroniseres således med kadencen for universitetets strategiske rammekontrakt med Uddannelses og forskningsministeriet. Strategiplanerne har på tværs af institutter og RUC Administration to hovedformål: for det første at etablere et forpligtende værktøj for både de fælles og lokale strategiske prioriteringer og indsatser og for det andet at etablere en organisatorisk fælles indsigt i de strategiske prioriteringer.

f. Systemer og it-sikkerhed

- Svar på anmodning fra Uddannelses- og Forskningsministeriet om redegørelse vedr. sikkerhedshændelse

- Plan for hvordan RUC fremadrettet kan undgå episoder som datalækken i juli 2021

Vedlagt som bilag 5 og 6 til pkt. 6.f.

g. Organisation

Nye vicedirektører for RUC Uddannelse og Studerende og RUC HR

RUC har pr. 1. august 2021 ansat Trine Højbjerg Sand som vicedirektør for RUC Uddannelse og Studerede og Miriam Skjalm Lissner som vicedirektør for RUC HR.

Trine kommer fra en stilling som centerchef på Politiskolen og har tidligere været chef for international uddannelse på KU.

Miriam kommer fra en stilling som HR- og kvalitetschef på KEA - Københavns Erhvervsakademi, hvor hun har været i 11 år, og inden da arbejdede hun i Undervisningsministeriet i 9 år.

Orientering om RUC's sygefravær

Vedlagt som bilag 7 til pkt. 6.g.

Bilag 1 til pkt. 6.a: Orientering om forslag til finanslov for 2022

Regeringen har mandag d. 30. august offentliggjort sit forslag til finanslov for 2022 (FFL 2022).

Den politiske aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark af 25. juni 2021 er ikke budgetteret på FFL 2022 men forventes som ændringsforslag til finansloven for 2022. I den aftale er der bl.a. højere takster til uddannelsesinstitutioner uden for de store byer, herunder RUC.

Det forventes derfor, at ændringsforslaget til FFL 2022 vil ændre markant på de budgettal, der handler om uddannelse fra 2023 og frem, og man skal derfor ikke tillægge den uddannelsesøkonomiske del af finanslovsforslaget større betydning. Her er det især de forventede forhøjede takster fra 2023, der har interesse.

Finanslovsforslaget

Samlet viser FFL 2022 en nedgang i indtægter fra 2021 til 2022 på 16 mio. kr. svarende til 2 pct.

En række af indtægterne er dog afhængig af hvilken aktivitet, der faktisk kommer på RUC i løbet af 2022. Deler man posterne op i faste bevillinger (primært grundtilskud til uddannelse, basistilskud til forskning og øvrige formål) og aktivitetsafhængige indtægter (primært STÅ-produktion og ekstern virksomhed) ser man, at faldet på 16 mio. kr. fra 2021 til 2022 deler sig næsten ligeligt mellem de to kategorier. Herunder kan nedgangen i de faste bevillinger primært tilskrives bortfaldet af midlerne til den midlertidige indsats "Vidensamarbejde i Region Sjælland". Til den indsats fik RUC 10 mio. kr. i 2020 og 10 mio. kr. i 2021.

Tabel 1: Opdeling af FFL 2022 i faste bevillinger og aktivitetsafhængige indtægter 2020-2025

(mio. kr., 2022-p/l)	R 2020	FL 2021	FFL 2022	Δ 2021-22	BO 1	BO 2	BO 3
Faste bevillinger	438	432	423	-9	421	421	399
Aktivitetsafhængige indtægter	360	375	368	-7	349	346	346
Omsætning i alt	798	807	791	-16	770	767	745

Herunder gennemgås poster med væsentlige ændringer fra FL 2021 til FFL 2022. Et samlet overblik fra år 2020 og frem til BO 3 (år 2025) ses i tabel 2 i bilag 1.

Uddannelsestilskud

Uddannelsesstatameter (heltid) tager udgangspunkt i Uddannelses- og Forskningsstyrelsen egen STÅ prognose. Dog er det endelige uddannelsesstatameter afhængigt af antallet af faktisk producerede STÅ på universitetet. RUC laver sin STÅ-prognose for 2022 i begyndelsen af oktober, når de studerende er kommet på plads i registrene og der er rensat for frafald i studieårets første måned (september). Det er RUCs egen STÅ-prognose, der bruges i det kommende budget for 2022.

Fra 2023 og frem nedsættes bevillingen. Det skyldes, at man på FFL 2022 ikke viderefører takstforhøjelsen på lavtakst. Udløbet af forhøjelsen på lavtakst efter 2022 (svarende til 4.800 kr. per STÅ, knap 15 pct.) vil, med udgangspunkt i STÅ-produktionen det seneste år, koste RUC ca. 16 mio. kr. årligt.

Beskæftigelsestilskud stiger med 6 mio. kr. (86 pct.) Dog skal stigningen tages med forbehold. Typisk er beskæftigelsestilskuddet højt på finanslovsforslaget, men reduceres så på ændringsforslaget, når ministeriet har nye beskæftigelsestal fra Danmarks statistik. Fra FFL 2021 til finanslov for 2021 (altså indeværende finansår) faldt tilskuddet med 5 mio. kr., grundet de i forhold til de andre universiteter relativt lavere beskæftigelsestal (beskæftigelsesfrekvens) for RUC-kandidater.

Kvalitetstilskud indgår i årene 2021-2025 i finansieringen af "Aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark". Tilskuddet bortfaldet derfor i årene 2021-2025.

Basistilskud

Basistilskud til forskning falder fra 2021 til 2022 med 13 mio. kr. (4,6 pct.). Faldet skyldes primært, at det midlertidige løft RUC fik i hvert af årene 2020 og 2021 på 10 mio. kr. til udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland nu bortfalder. Det reelle fald er derfor 3 mio. kr.

En delmængde af basismidlerne (18 pct. for hele sektoren under èt) fordeles efter resultatmodellen (45-20-25-10-modellen). Fra 2023 og frem er midlerne foreløbigt fordelt mellem universiteterne efter nøglen for 2023, som blev defineret på FL 2021, mens den endelige fordeling for 2024 foretages på ændringsforslag til finansloven for 2022 på baggrund af opdaterede parametre i resultatmodellen. Her vil fordelingen i 2024 gælde som foreløbig fordeling for 2025. Der kan altså ske ændringer for RUC i BO-årene på ændringsforslaget.

Niveauet for basismidlerne på 269 mio. kr. fra og med 2022 videreføres til og med BO 2 2024. Herefter falder bevillingen med 22 mio. kr. i BO 3 2025, svarende til 8 pct. (skrænten).

Øvrige tilskud og indtægter

Øvrige tilskud og indtægter falder med 5 mio. kr. og indeholder bl.a. ekstern virksomhed og deltagerbetaling. Den reelle indtægt er bestemt af RUCs faktiske aktivitet på området i 2022, og tallene er derfor kun udtryk for Uddannelses- og Forskningsstyrelsen egen prognose.

Bilag 1

Tabel 2: Samlet oversigt FFL 2022 2020-2025

(mio. kr., 2022-p/l)	R 2020	FL 2021	FFL 2022	BO 1	BO 2	BO 3
Uddannelsestilskud	343	341	344	321	318	318
Grundtilskud	86	86	85	85	85	85
Uddannelsestaxameter (Heltid)	226	227	225	206	203	203
Studietidstilskud	13	13	13	11	11	11
Beskæftigelsestilskud	7	7	13	11	11	11
Kvalitetstilskud	3					
Kompensationstilskud	1					
Internationaliseringstilskud	1	1	1	1	1	1
Fripladser og stipendier	2	2	2	2	2	2
Uddannelsestaxameter (Deltid)	4	5	5	5	5	5
Basistilskud	325	323	309	311	311	289
Basistilskud til forskning	283	282	269	269	269	247
Øvrige formål	43	42	41	43	43	43
SEA-reform	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Øvrige tilskud og indtægter	130	143	138	138	138	138
Øvrige uddannelsestilskud mv.	13	12	12	12	12	12
Tilskudsfinansieret forskning	74	85	80	80	80	80
Driftsindtægter	38	43	43	43	43	43
Andre tilskud	5	3	3	3	3	3
Omsætning i alt	798	807	791	770	767	745

Note: Tilskuddene i FFL er opregnet til 2022-niveau med det generelle pris- og lønindeks (p/l), der udgør 1,1 pct. Dog er den generelle p/l reduceret med 0,08 pct. som følge af OK21 og 0,03 som følge af 15. fase af statens indkøbsprogram. Den faktiske p/l bliver derfor på 0,99 pct. STÅ-taksterne er ift. 2021 hævet med ca. 1 pct.

Tabel 3: STÅ-takster hel- og deltidsuddannelser

Takster (kr., 2022-p/l)	FL 2021	FFL 2022	Δ Kroner	Δ Pct.	BO 1-3
Heltidsuddannelser					
Lavtakst	32.500	32.800	300	0,92%	28.000
Mellemtakst	46.300	46.800	500	1,08%	46.800
Højtakst	67.700	68.400	700	1,03%	68.300
Deltidsuddannelser					
Lavtakst	15.300	15.400	100	0,65%	15.400
Mellemtakst	29.200	29.500	300	1,03%	29.500
Højtakst	40.500	40.900	400	0,99%	40.900

PROGNOSE 2 2021 – EXECUTIVE SUMMARY

Overordnet udvikling

Prognose 2 viser et underskud for 2021 på 13 mio. kr. mod et budgetteret underskud på 30 mio. kr.

De samlede indtægter svarer til budgettet på 796 mio. kr. Lønnen, der udgør ca. 72% af indtægterne, forventes at ende som oprindeligt budgetteret. Effekten på bundlinjen er en kombination af en forventet besparelse på øvrigt drift på 31 mio. kr. samt en fordyrelse på tekniske poster på 13 mio. kr.

Vi ser en marginal nedgang i vores kerneaktivitet på indtægtssiden, men bliver på indtægterne hjulpet af nogle engangsbevillinger, som dog også har medfølgende forpligtigelser og derfor reelt ikke kan regnes positivt med økonomisk.

Institutterne har tilpasset lønomkostningerne til de faldende STÅ indtægter.

Der er betydelige besparelser på øvrig drift på grund af Corona. Endelig påvirkes bundlinjen negativt kunstigt på grund af en forventning til en øget feriepengeforpligtigelse.

På lang sigt vurderer vi stadig, at der er et strukturelt underskud på ca. 25 mio.kr. Hertil skal vi håndtere finansiering af Kopernikus, Afvikling af digital gæld og Funktionel fornyelse af bygninger.

Indtægterne

Indtægterne er negativt påvirket af STÅ indtægter, nedjustering af beskæftigelsestilskud på finansloven samt nedjustering af øvrige indtægter.

De direkte STÅ indtægter (taxameter) er 8 mio. kr. lavere end budget. De samlede forventede STÅ indtægter udgør 224 mio. kr. I 2020 udgjorde de 221 mio.kr. Beskæftigelsestilskuddet er reduceret med 5,2 mio.kr. baseret på RUCs kandidaters ansættelsesfrekvens. Øvrige indtægter viser et mindre fald på 3,5 mio. kr., hvilket særligt dækker over masteruddannelser, indtægtsdækket virksomhed og udenlandske selvbetalere.

Indtægterne er positivt påvirket af nogle engangsbevillinger;

RUC har i 2021 modtaget 10 mio. kr. til styrkelse af regionalt samarbejde. Der følger en forpligtigelse til at afholde omkostninger senere på dette, så dette er en kunstig positiv påvirkning af bundlinjen. Ligeledes har RUC modtaget 2,6 mio.kr. til at understøtte det gode studieliv. Der vil i 2021 og 2022 blive afholdt tilsvarende omkostning, så derved er bevillingen bundlinjeneutral ultimo 2022. Endeligt er der en efterregulering af den udenlandske fripladsregulering, som giver RUC en engangseffekt på 4 mio. kr.

Omkostninger på den ordinære drift - Løn

Institutterne har justeret lønomkostningerne som konsekvens af de mindre STÅ indtægter på 8 mio. kr. På institutterne flyttes nogle driftsomkostninger på forskningsprojekter til løn på grund af Corona. I administrationen er der flyttet 3 mio. kr. fra løn til drift i forbindelse med overdragelse af biblioteket til det kongelige bibliotek, samt et mindreforbrug i øvrige enheder på 1 mio. kr.

Omkostninger på den ordinære drift – Øvrig drift

Den store effekt på bundlinjen kommer fra et markant lavere forbrug på øvrig drift. Dette er en direkte afledt effekt af Corona. I dette er også indeholdt særlige corona udgifter til f.eks. ekstra rengøring og testfaciliteter.

Tekniske poster

Denne post, der primært udgøres af husleje, ejendomsskatter samt regnskabstekniske poster, påvirker bundlinjen negativt i prognosen. Det skyldes særlig genberegning af feriepengeforpligtigheden. Der er stadig stor usikker omkring medarbejdernes ferieafholdelse, men vi forsøgt at estimere omfanget. I den udstrækning, at medarbejderne faktisk afvikler deres ferie er det blot en teknisk post, der ikke betyder noget for bundlinjen.

Lang sigt

Vi fastholder, at det "strukturelle underskud" for RUC stadig ligger på et niveau omkring 25 mio. kr. om året. Hertil kommer nogle større poster, som skal finansieres:

- Kopernikus, som er usikkert og meget dyrt. Der kan dog godt komme en udsættelse, så trækket på egenkapitalen ikke belastes så hurtigt.
- Dækning af afvikling af digital gæld skal indlejres i driften – dette udgør 40 mio. kr. frem til 2025.
- Funktionel fornyelse kommer formodentligt til at belaste egenkapitalen med lidt under 20 mio. kr.
- Endelig er der en stor usikkerhed om effekten at de generelt store prisstigninger på materialer, gas og el.

Som konsekvens af ovenstående er der behov for at identificere indsatser, der kan reducere trækket på egenkapitalen inden for en kort tidshorisont.

TEKNISK GENNEMGANG AF PROGNOSE 2 2021

KONKLUSION

Resultatet af prognose 2 2021 viser et forventet underskud på 12,9 mio. kr., hvilket sammenlignet med budgettet er en forbedring på 17,1 mio. kr. Det forventede årsresultat er påvirket af nedlukning af campus i 1. halvår 2021, hvilket har medført et lavere forbrug som følge af udskydelse eller aflysning af aktiviteter.

Betragtes de tre økonomiske hovedområder indtægter, løn og drift ses følgende:

- 1) Indtægterne i prognose 2 er på niveau med budget 2021. Der er dog væsentlige modsatrettede effekter, som samlet set udligner hinanden. Der er indregnet ekstrabevillinger til regionalt samarbejde samt til genstart af det gode studieliv. Begge bevillinger vil medføre ekstra ressourcetræk i 2021-2024. Modsat forventes der færre indtægter på STÅ samt en nedjustering af beskæftigelsestilskuddet.
- 2) Løn i prognose 2 er ligeledes på niveau med budget 2021, da der forventes et samlet merforbrug på 0,6 mio. kr. Der er stigende lønomkostninger til Phd'er og ekstern virksomhed, som modsvares af mindreforbrug på ordinær virksomhed (DR10).
- 3) Samlet set er driftsomkostningerne i prognose 2 31,1 mio. kr. lavere end budgetteret. Nedlukningen af campus i 1. halvår af 2021 og udskydelse af aktiviteter er væsentligste årsag til mindreforbruget. Endvidere forventes der i P2 en større aktivering end forudsat i budgettet.

FORVENTNINGERNE TIL ÅRETS RESULTAT

Tabel 1 opsummerer den økonomiske udvikling fra regnskab 2020 til budget og henholdsvis prognose 1 og 2 for 2021 (negative afvigelser forbedrer bundlinjen, mens positive forværrer). I det efterfølgende gennemgås hovedårsagerne til udviklingen på de tre økonomiske hovedområder.

En detaljeret tabel findes i bilag 1.

Tabel 1: Udvikling fra regnskab 2020 til budget og prognose 2021 (mio. kr.)

Budgetversion	R 2020	B 2021	P1 2021	P2 2021	R 20 afv.	B 21 afv.
Indtægter	-781,7	-795,9	-802,4	-795,9	-14,1	0,1
heraf STÅ	-220,6	-231,7	-225,3	-223,9	-3,3	7,8
Løn	552,2	569,0	568,4	569,6	17,4	0,6
Øvrig drift	141,4	181,2	163,3	150,1	8,7	-31,1
Tekniske poster	92,4	75,7	86,5	89,1	-3,3	13,4
Total	4,3	30,0	15,7	12,9	8,6	-17,1

Note: Der er sket et metodeskift fra regnskab 2020 i forhold til prognoserne, idet aktiveringer nu er placeret under øvrig drift jf. bilag 2.

Udvikling i indtægtsforventning

Indtægtsniveauet i prognose 2 er på niveau med budgettet. Der er dog væsentlige forskydninger i de forskellige indtægtsposter, som det ses i tabel 2;

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

Tabel 2: Udvikling i indtægter fra budget 2021 til prognose 2 2021

	Indtægter
Budget 2021	-795,9
Nedjustering af STÅ	7,8
Nedjustering af beskæftigelsestilskud	5,2
Bevilling til Styrkelse af regionalt samarbejde	-9,9
Bevilling til Genstart af det gode studieliv	-2,6
Efterregulering af den udenlandske fripladsordning	-4,0
Nedjustering af øvrige indtægtsposter (DR10, 30, 90-97)	3,5
Prognose 2 2021	-795,9

STÅ i budget 2021 blev væsentligt opjusteret i forhold til regnskab 2020. I prognose 2 kendes resultatet af STÅ for STÅ-året 1. september 2020 til 31. august 2021, dvs. den periode der dækker budgetåret 2021. Her kan det konstateres at stigningen ikke blev realiseret, idet resultatet blev 7,8 mio. kr. mindre end budgettet, men dog en stigning i forhold til regnskab 2020.

Tabel 3: STÅ-udvikling fra regnskab 2020 til budget og prognose 2021 (mio. kr.)

STÅ	R 2020	B 2021	P1 2021	P2 2021	R 20 afv.	B 21 afv.
IKH	-70,4	-70,2	-68,0	-68,8	1,6	1,4
IMT	-73,7	-77,4	-76,6	-74,3	-0,6	3,1
INM	-20,9	-23,7	-21,2	-22,7	-1,8	1,0
ISE	-55,7	-60,4	-59,5	-58,1	-2,4	2,3
Total	-220,6	-231,7	-225,3	-223,9	-3,3	7,8

Ser man på udviklingen de seneste fem år er STÅ-frekvensen (STÅ pr. studerende) steget de seneste to år (tabel 4). De fald der skete i produktionen i 2017/18 og 2018/19 er vendt til små stigninger i 2019/20 og 2020/21. De seneste to år har mere eller mindre været corona-år. Det har dog ikke resulteret i faldende produktion.

Antallet af personer er faldet fra et niveau på ca. 7.300 i årene 2017/18 til 2019/20 til seneste år 2020/21 at udgøre godt 7.100. Det skal ses i sammenhæng med den forholdsvis stramme og voksende dimensionering, som mange af RUCs uddannelser har været underlagt siden 2015.

Tabel 4: Udvikling i STÅ-frekvensen

STÅ-periode	STÅ	Personer	STÅ-frekvens	STÅ vækst	STÅ pct.
2016/17	5.706	7.455	77%	*	*
2017/18	5.625	7.280	77%	-81	-1,4%
2018/19	5.532	7.332	75%	-92	-1,6%
2019/20	5.572	7.298	76%	40	0,7%
2020/21	5.578	7.132	78%	5,4	0,1%

I ændringsforslaget til finanslov 2021 er der indregnet en nedjustering af indtægt vedr. beskæftigelsestilskuddet på 5,2 mio. kr. Nedjusteringen bygger på nye beskæftigelsestal fra Danmarks statistik.

Engangsbevillingen fra forskningsreserven til styrkelse af regionalt samarbejde, hvoraf 9,9 mio. kr. modtages i 2021 var ikke indregnet i budgettet. Der forventes en merindtægt som følge af en efterregulering på 4,0 mio. kr. vedrørende den udenlandske fripladsordning pga. ændring i regnskabspraksis. Desuden har RUC fået en ekstrabevilling til Genstart af det gode studieliv på 2,6 mio. kr.

I budgettet var indregnet en væsentlig vækst i indtægter på master (DR30), ved P2 er forventningen skruet ned til et niveau lidt over de realiserede indtægter i 2020, svarende til en nedgang på 2,4 mio. kr. Der er desuden et mindre fald i USB-indtægter på 1,3 mio. kr. i forhold til budget 2021.

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

I budgettet var der endvidere indregnet en væsentlig stigning på 8,4 mio. kr. på indtægter på ekstern virksomhed (DR90-97). Ved prognose 2 er denne post opjusteret med yderligere 1,5 mio. kr., således at den samlede forventning er en stigning fra 2020 til 2021 på 9,9 mio. kr. I disse tal er indregnet en mindre stigning på overhead på 0,9 mio. kr. fra 2020 til 2021, hvilket betyder at udviklingen indeholder en faldende overheadprocent.

Udvikling i lønforventning

Lønforbruget for hele RUC forventes i 2021 at blive på niveau med budgettet.

Tabel 5: Lønudvikling fra regnskab 2020 til budget og prognose 2021 (mio. kr.)

Løn	R 2020	B 2021	P1 2021	P2 2021	R 20 afv.	B 21 afv.
DR 10	444,3	460,7	450,9	452,4	8,0	-8,3
DR 25	31,2	31,1	33,4	32,6	1,4	1,5
DR 30	10,0	9,9	10,0	9,5	-0,5	-0,4
DR 90-95-97	66,7	67,3	74,1	75,1	8,4	7,8
Total	552,2	569,0	568,4	569,6	17,4	0,6

Der er stigende lønudgifter til ekstern virksomhed (DR90, 95 og 97). Dette opstår som følge af dels et marginalt højere aktivitetsniveau end forudsat i budgettet, og dels fordi der sker en bevægelse i ressourceforbruget fra øvrig drift til løn. Dette ses i tabel i bilag 1.

Modsat er der fortsat forventning om et markant mindre forbrug på ordinær virksomhed (DR10). Mindre forbruget ses væsentligst på institutterne (10,5), som følge af mindre STÅ-indtægter og en højere grad af frikøb. I administrationen er der forventet lavere lønforbrug på 4,0 mio. kr., som bl.a. er drevet af den nye driftsaftale på biblioteket, hvor tidligere RUC ansatte er virksomheds-overdraget til Det Kongelige Bibliotek, og dermed er der sket et skifte fra løn til driftsomkostninger på 2,7 mio. kr. Øvrige administrative enheder i RUC administration nedjusterer samlet set lønforbruget med 1,3 mio. kr.

Derudover er der på DR10 et forventet merforbrug på 6,2 mio. kr., som primært kan henføres til budgetudvidelser til konkrete initiativer, som er blevet besluttet efter budgetvedtagelsen. Et eksempel på disse er midler til forlængelse af ph.d.-forløb. I nedenstående tabel ses yderligere tildelinger i 2021 på i alt 3,7 mio. kr. De resterende afvigelser på 2,5 mio. kr. skyldes budgettekniske poster, primært ved flyt af midler mellem løn- og driftsbudgetter.

Tabel 6: Yderligere tildeling 2021 efter budgetvedtagelsen (mio. kr.)

Yderligere tildelinger i 2021	mio. kr.
HR barselsvikar	-0,1
Lone S. myndigh.betj. (INM)	-0,2
Ph.d.-forlængelse	-1,1
KR kandidatreform 4 mdr. ansæt.	-0,2
US kandidatreform 5 mdr. ansæt.	-0,2
Nat-rekruttering (rest fra 2020)	-0,4
Kopernikus, 2 AV fra 1/9	-0,5
Årsværk CEA US	-0,6
Pressechef	-0,3
Total	-3,7

Udvikling i driftsforventning

Prognose 2 nedjusterer det forventede driftsomkostninger med 31,1 mio. kr. i forhold til budget 2021.

Tabel 7: Udvikling i øvrig drift fra regnskab 2020 til budget og prognoser 2021 (mio. kr.)

Øvrig drift	R 2020	B 2021	P1 2021	P2 2021	R 20 afv.	B 21 afv.
DR 10	109,9	138,2	127,2	115,5	5,6	-22,7
DR 25	1,8	5,0	3,1	3,7	1,8	-1,4
DR 30	1,7	2,3	1,8	1,5	-0,2	-0,8
DR 90-95-97	27,9	35,7	31,2	29,4	1,5	-6,2
Total	141,4	181,2	163,3	150,1	8,7	-31,1

Mindre forbruget er særlig markant på delregnskab 10 (DR10). De primære årsagsforklaringer gennemgås i nedenstående.

Institutterne nedjustere samlet set (inkl. overhead) med 6,7 mio. kr. Nedjusteringen skyldes primært nedlukningen i første halvår af 2021.

RUC administrationen nedjustere samlet set med 4,4 mio. kr. I denne afvigelse er indregnet et teknisk merforbrug ved, at den indgåede driftsaftale om biblioteket indebærer et skift fra løn til drift på 2,7 mio. kr. Endvidere er der 2,6 mio. kr., der vedr. corona-relaterede udgifter, som i overvejende grad er finansieret af relevante enheders ordinære budgetter. I prognose 1 blev det estimeret at de totale corona-relaterede udgifter kunne andrage i nærheden af 6,1 mio. kr. i 2021. Bl.a. som følge af, en kortere periode med testcenter på RUC samt mindre behov for ekstra rengøring, er denne udgiftspost nedjusteret i P2 til 2,6 mio. kr. RUC forventer ikke yderligere omkostninger i resten af 2021 som følge corona restriktioner.

Endvidere er der en nedjustering af øvrige drift som følge af stigning i aktivering på 7,8 mio. kr., samt div. mindre budgetkorrektioner, der samlet set andrager et merforbrug på 1,2 mio. kr.

Der er indregnet en nedjustering af øvrig drift på DR 10 i forhold til øget prognosesikkerhed med 5 mio. kr. Beløbet er indregnet og estimeret på baggrund af to argumenter. Der har historisk været en tendens til, at alle budgetenheder overvurderer, hvor mange aktiviteter og dermed hvor stort ressourceforbrug, der kan nås i årets sidste fire måneder. Det vurderes at denne fejlkilde er mindre end tidligere år. Dernæst kan komponentmanglen på verdensmarkedet betyde, at RUC ikke når at modtage bestilte varer inden årets udgang, og dermed at omkostningen forskydes til 2022.

På delregnskab 25 er der et lille mindreforbrug på 1,4 mio. kr., mens der på ekstern virksomhed forventes et mindreforbrug på 6,2 mio. kr. (samtidig en samlet aktivitetsstigning på 1,5 mio. kr.). Begge poster skyldes en bevægelse fra øvrig drift til løn.

Strategiske og ekstraordinære indsatser

I prognose 2 er der udgifter til strategiske og ekstraordinære indsatser for 26,6 mio. kr. en samlet oversigt ses i bilag 3.

Udvikling i tekniske poster

De tekniske poster omfatter en række områder, som ikke er en direkte del af den almindelige drift i enhederne. Det dækker eksempelvis den faste betaling af husleje, bidrag til fleksjob- og barselsordning, reguleringen af hensættelser, afkast af investeringer og tekniske reguleringer i budgettet.

Tekniske poster forventes at blive 13,4 mio. kr. højere end budgettet. Væsentligst er regulering af feriepengeforpligtigelsen blevet genberegnet til at skulle stige 11,5 mio. kr. sammenlignet med budgettet. En uddybende forklaring af afvigelser findes i bilag 2.

DEN LANGSIGTEDE ØKONOMI

Der har i den seneste tid været fokus på RUC's strukturelle underskud. Det estimerede strukturelle underskud er beregnet ved, at økonomien renses for tekniske regnskabsposter og ekstraordinære indtægter, samt eksternt finansieret indsatser. Ved P2 er det strukturelle underskud estimeret til 14 mio. kr. Det er dog væsentligt at have i mente, at nedlukningen i 1. halvår 2021 har sat en dæmper på forbruget. Det vurderes at hvis RUC havde kørt med "normal" drift, ville det faktiske forbrug have været noget højere, og det estimeres derfor at det strukturelle underskud fortsat er omkring 25-30 mio. kr.

Tabel 8 indeholder fremskrivning af RUC's økonomi i 2022-2024 på baggrund af de opdaterede forventninger i prognose 2, herunder det strukturelle underskud, samt forslag til finanslov 2022 (FFL22).

Tabel 8: Egenkapitalens udvikling

	P2 2021	BO 2022	BO 2023	BO 2024
Indtægter	-796	-785	-782	-784
Løn	570	567	562	560
Øvrig drift	150	199	198	197
Tekniske poster	89	75	78	82
Resultat	13	56	56	55
Egenkapital primo	103	90	34	-21
Egenkapital ultimo	90	34	-21	-76
pct af indtægt	11%	4%	-3%	-10%

Fremskrivningen bygger på følgende forudsætninger:

- Den langsigtede økonomi bygger på budget 2021, Forslag til finanslov 2022 med justeringer ift. forventet udvikling i BO-årene samt tilpasninger ift. de funktionelle fornyelser jf. bilag 2 og udløb af strategiske indsatser mv. Yderligere har enhederne haft mulighed for at komme med input til ændringer for deres enhed.
- Den såkaldte skrænt på basisforskningsmidlerne er i FFL22 rykket til BO 2025, og er dermed ikke relevant for økonomiopstillingen for 2022-2024. I FFL22 er takst 1 forhøjelsen fjernet i år 2023 og 2024.
- Der er indregnet at beskæftigelsestilskuddet i år 2023 og 2024 er på niveau med budget 2021. Jf. styrelsen friholdes disse år for justeringer i forhold til beskæftigelsesgraden. I P2 er indregnet en nedjustering på 5,2 mio. kr.
- Der er i år 2023 og 2024 indregnet en positiv gevinst via de forhøjede takster i forbindelse med udflytning af studiepladser. Den økonomiske effekt af udflytningen kvalificeres yderligere i en kommende business case, som efterfølgende indarbejdes i den langsigtede økonomi.
- Øvrig drift på delregnskab 10 er opjusteret med 10 pct. svarende til 12,7 mio. kr. i BO-årene. Dette fjerner dermed den nedjustering, der blev foretaget som følge af corona i budgetlægningen for 2021.

Økonomien i overslagsårene bygger på budget 2021 og viser en ubalance i RUCs langsigtede økonomi. Det skal dog bemærkes at bygger man i stedet overslagsårene på det realiserede forbrugsniveauet for 2020 og forventede i 2021 (P2 2021), så er det mindre justeringer der skal til på RUC niveau, for at sikre en økonomi i balance på lang sigt. Der er igangsat en dyberegående analyse af RUC's langsigtede økonomi. Et af de væsentlige output af dette arbejde bliver anbefaling af rammer for budget 2022 og efterfølgende budgetår, som samlet set skal sikre at RUC på sigt opnår en økonomi i balance.

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

Bilag 1: Detaljeret økonomisk overblik (mio. kr.)

Budgetversion	R 2020	B 2021	P1 2021	P2 2021	R 20 afv.	B 21 afv.
Delregnskab 10	9,4	35,7	21,1	17,3	7,9	-18,4
Indtægter	-637,3	-638,9	-643,4	-639,7	-2,5	-0,8
STÅ Heltid	-220,6	-231,7	-225,3	-223,9	-3,3	7,8
USB'er	-8,1	-8,9	-7,9	-7,6	0,5	1,3
Faste indtægter	-392,8	-382,3	-392,2	-389,3	3,5	-7,0
Øvrige indtægter	-15,7	-16,1	-18,1	-18,9	-3,2	-2,8
Løn	444,3	460,7	450,9	452,4	8,0	-8,3
Øvrig drift	109,9	138,2	127,2	115,5	5,6	-22,7
Øvrig drift	125,3	156,0	144,0	131,4	6,1	-24,6
Overhead	-15,4	-17,8	-16,8	-15,9	-0,6	1,8
Tekniske poster	92,4	75,7	86,5	89,1	-3,3	13,4
Delregnskab 25	-2,0	1,1	1,5	1,2	3,3	0,1
Indtægter	-35,0	-35,0	-35,0	-35,0	0,0	0,0
Løn	31,2	31,1	33,4	32,6	1,4	1,5
Øvrig drift	1,8	5,0	3,1	3,7	1,8	-1,4
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Delregnskab 30	-3,1	-6,9	-6,9	-5,6	-2,5	1,3
Indtægter	-14,9	-19,0	-18,7	-16,6	-1,7	2,4
Løn	10,0	9,9	10,0	9,5	-0,5	-0,4
Øvrig drift	1,7	2,3	1,8	1,5	-0,2	-0,8
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Delregnskab 90-95-97	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indtægter	-94,6	-103,0	-105,3	-104,5	-9,9	-1,5
Løn	66,7	67,3	74,1	75,1	8,4	7,8
Øvrig drift	27,9	35,7	31,2	29,4	1,5	-6,2
Øvrig drift	12,5	17,9	14,4	13,5	0,9	-4,4
Overhead	15,4	17,8	16,8	15,9	0,6	-1,8
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	4,3	30,0	15,7	12,9	8,7	-17,1

Bilag 2: Tekniske poster*Ph.d.-forlængelser P2 2021*

Institutternes ph.d.-budgetter på delregnskab 25 er udvidet med 1,1 mio. kr. i 2021 som følge af corona, svarende til den forventning til forlængelser institutterne har. Modposterne hertil er lagt centralt på delregnskab 10, således at det kun er det reelle merforbrug der fremgår på delregnskabet.

Øvrige drift P2 2021

Aktivering indgår under øvrig drift, idet aktiveringen bogføres på tilsvarende konti som udgifterne afholdes til forbedringer, funktionelle fornyelser, indkøb af anlæg mv. Der forventes øget aktivering med 7,8 mio. kr. i 2021 i forhold til budgettet, hvilket hovedsageligt skyldes øget aktivering af forbedringer herunder renovering af kantine, belægningsprojektet samt andre mindre projekter og øget aktivering af IT-udstyr, som følge af indsatsen omkring 'Afvikling af digital gæld'.

Tekniske poster P2 2021

Feriepengeforpligtelsen forventes ikke nedjusteret med de 4,1 mio. kr., som antaget ved budgetlægningsen. Forventningen er i stedet en opjustering på 7,5 mio. kr. Baggrunden for opjusteringen er, at den gennemsnitlige feriesaldo med udgangen af august 2021 er ca. 6 dage højere end ved udgangen af august 2020. Så selvom der forventes en højere ferieafholdelse i perioden september til december sammenlignet med 2020, så er det forventningen, at det gennemsnitlige antal dage ultimo året vil være højere end ultimo 2020. Derudover er der, en helårseffekt i hensættelsen til den særlige feriegodtgørelse, der sidste år blev indregnet med 0,83% (overgangsår), men som i 2021 skal indregnes med 1,5% (normal sats).

Endvidere kan 1,2 mio. kr. af merforbruget henføres til et negativ afkast fra kapitalforvaltningsaftalerne på 0,2 mio. kr. mod en forventet indtægt i budgettet på 1 mio. kr., hvilket skyldes faldende afkast på obligationsmarkedet, som følge af stigende renter, og faldende kurser. Bankernes generelle forventning er, at det stabiliseres så det fremadrettede afkast udgør omkring 0%.

Endelig kan en mindre del af merforbruget på tekniske poster henføres til øgede afskrivninger på 0,9 mio. kr., som skyldes øget aktivering. Yderligere er den forventede husleje og ejendomsskat nedskrevet med 0,8 mio. kr. og den sidste del af afvigelsen på 0,4 mio. kr. skyldes øget bidrag til flex- og barselsordning.

Funktionelle fornyelser

Som en del af helhedsplanen for RUCs Campus skal der gennemføres en funktionel fornyelse af 7 lejemål i Pergolaen (bygning 4, 5, 6, 8, 9, 10 og 11). Den funktionelle fornyelse gennemføres i tre etaper, med ombygning af tre punkthuse i 2023-2024, to punkthuse i 2025-2026 og to punkthuse i 2027-2028.

Langt hovedparten af byggeriet finansieres af Bygningsstyrelsen via funktionelle fornyelsesmidler. RUC skal finansiere ca. 18 mio. kr. dels som kontantfinansiering og dels via indvendige vedligeholdelsesmidler. Dertil kommer afledte udgifter til flytning, indkøb af nyt inventar, IT, infrastruktur i jord mv. Denne udgift er foreløbig anslået til omkring 26 mio. kr.

En del af omkostningen finansieres af huslejefritagelse (13,3 mio. kr.), mens Campusservices driftsbudget bidrager med 3 mio. kr. årligt i de seks år de funktionelle fornyelser pågår, svarende til i alt 18 mio. kr.

Nedenstående tabel viser udgiftsfordelingen i ombygningsperioden. Det bemærkes, at den viste fordeling af udgifter mellem år ikke nødvendigvis er udtryk for, hvordan udgifterne i praksis vil fordele sig. Der er i vid udstrækning fleksibilitet fra Bygningsstyrelsens side med hensyn til hvordan kontantfinansieringen fordeles over byggeperioden. Det bemærkes endvidere, at nedenstående budget er anslået. Det endelige udgiftsniveau kendes først, når der er indgået procesaftale med Bygningsstyrelsen ultimo 2021.

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

Tabel: Funktionelle fornyelser af Pergolaen

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	I alt
	Etape 1 (B 04, 05, 06)		Etape 2 (B 08, 10)		Etape 3 (B 09, 11)		
Kontantfinansiering	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	12,9
Indvendigt vedligehold	1,0	1,0	0,6	0,6	0,6	0,6	4,5
Campuservice og IT, øvrige udgifter	4,9	5,4	2,7	5,0	3,9	4,3	26,3
UFO	1,2	1,2	0,8	0,8	0,8	0,8	5,6
Total	9,2	9,7	6,3	8,6	7,5	7,9	49,3
Finansiering							
Huslejeffritagelse	-2,2	-2,2	-2,2	-2,2	-2,2	-2,2	-13,3
Finansieres af Campuservice	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-18,0
Finansiering i alt	- 5,2	- 5,2	- 5,2	- 5,2	- 5,2	- 5,2	- 31,3
Ikke finansieret	4,0	4,5	1,1	3,4	2,3	2,7	18,0

*Noter:**Udgiften til kontantfinansiering og indvendig vedligeholdelse er ikke endeligt verificeret af BYGST.**Kontantfinansiering, indvendig vedligeholdelse og dele af campuservice og IT, øvrige udgifter er tillagt UFO (uforudsete omkostninger) på 15%.*

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

Bilag 3: Strategiske indsatser (2021-2024)

Strategiske indsatser (beløb i 1.000 kr.)	2021	P2 2021	2022	2023	2024
Eksterne indsatser					
Kopernikus	4.770	4.300	7.160	8.380	11.720
Virtuelle Læringsteknologier	3.922	3.665	601	1.961	1.000
Big Data	1.200	979	1.000	600	
Udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland	2.294	2.294	5.870	5.818	5.818
Trivselsfremme	400	91	300		
Genstart af det gode studieliv	1.600	1.600	1.000		
Interne indsatser					
Digitalt RUC	10.000	6.620	10.000	10.000	10.000
PPL	1.125	1.125			
Circles	1.000	450			
Implementering af nyt HR-modul					
Kompetenceudvikling	400		400		
Øvrige bevillinger					
Strategiske ansættelser	3.950	2.109	220	440	
Paper	837	640	850	850	
Styrkelse af ekstern forskningsfinansiering	154	154			
Corona-krise		2.588			
Total	31.652	26.615	27.401	28.049	28.538

Noter:

Overblikket over de strategiske indsatser tager i 2021 udgangspunkt i et justeret budget. Da B2021 blev udarbejdet kendte man ikke til tildelingene vedrørende vidensamarbejdet i Region Sjælland og genstartspakken, ligesom nogle poster er reperiodiseret siden det oprindelige budget.

Økonomien til Kopernikus er estimeret ud fra projektets seneste business case og den forventede afledte effekt på RUCs budget samt en forventet andel af egenfinansiering.

Bilag 2 til pkt. 6.b: Skriftlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg på RUC 2020/2021

Udvalget

Forskningsetisk Udvalg på RUC er nedsat af rektor med henblik på at behandle spørgsmål om god videnskabelig praksis. Udvalgets fire medlemmer udpeges af Prorektor efter indstilling af institutrådene på hvert af de fire institutter. Medlemmerne udpeges for en 3-årig periode.

Nuværende periode er 01.07.19-30.06.22. Udvalget består af:

- Formand Jan Pries-Heje (IMT)
- Catharina Juul Kristensen (ISE)
- Lotte Jelsbak (INM)
- Jesper Ryberg (IKH)

Udvalgets opgaver er:

- At rådgive Prorektor og Akademisk Råd og holder dem ajour om drøftelser, lovstof og afgørelse i sager om videnskabelig uredelighed fra Nævnet for Videnskabelig Uredelighed (NVU),
- At bidrage til at klargøre de eksisterende normer for god videnskabelig praksis
- At tage initiativ til, at der foregår en drøftelse af normerne for god videnskabelig praksis,
- At foretage forskningsetiske godkendelser,
- At vurdere og træffe afgørelse i sager om anklage om tilfælde af tvivlsom forskningspraksis, og
- Afgive indstilling om konkrete sager.

Udvalget mødes fire gange om året. Under Corona-nedlukningen er udvalget mødtes digitalt og har i øvrigt behandlet diverse sager, henvendelser o.l. via mail. Udvalgets første fysiske møde i 2021 var den 16. august 2021.

Drøftelser og aktiviteter i Forskningsetisk Udvalg 2020/2021

1. Præcisering af forretningsordenen

§4, stk. 2 i udvalgets forretningsorden, som omhandler udvalgets tavshedspligt, er blevet præciseret, efter Koncernjura gjorde opmærksom på, at den tidligere formulering ikke var i fuldstændig overensstemmelse med gældende ret.

Den tidligere formulering var: *"Udvalgets medlemmer har tavshedspligt med hensyn til behandlingen af personsager og sager, der i øvrigt er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt."*

Den er nu ændret til: *"Udvalgets medlemmer har tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt."*

Justeringen skyldtes, at universiteter ikke har hjemmel til generelt at unddrage offentlighed omkring sager

for forskningsetiske udvalg, der altid vil have et personindhold. Sager omfattende personfølsomme oplysninger vil derimod altid kræve tavshedspligt jf. gældende lovgivning. Den nuværende formulering henviser derfor i stedet generelt til lovgivningen. Sagen blev skriftligt forelagt AR til orientering i december 2020.

2. Publicering af blanket til anmeldelse af mistanke om brud på god videnskabelig praksis og skabelon for anmodning om prøvning egen sag i Forskningsetisk Udvalg

Udvalget har godkendt hhv. en officiel anmeldelsesblanket for anmeldelse om mistanke om brud på god videnskabelig praksis samt skabelon for anmodning om egen sag i Forskningsetisk Udvalg. Anmeldelsesblanketten er offentliggjort på ruc.dk og intra.ruc.dk. Skabelon for prøvning af egen sag er også offentliggjort på [intra](http://intra.ruc.dk).

Skabelonen er udarbejdet med det formål, at forskere kan rense eget navn, hvis de oplever at blive udsat for anklager, der ikke i øvrigt er afgjort i forbindelse med andre klagesager.

3. Afgivet bemærkninger til RUC's høringssvar til høring over udkast til principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning.

4. Præcisering af kriterier for at søge om (retrospektive) forskningsetiske godkendelser

Forskningsetisk Udvalg meldte i efteråret 2020 ud, at udvalget fra 1. januar 2021 ikke længere ville foretage retrospektive forskningsetiske godkendelser. Dette affødte enkelte afklarende spørgsmål fra forskere på RUC ift. kriterier for både retrospektive og almindelige forskningsetiske godkendelser. Udvalget har derfor hen over vinteren 2020/2021 præciseret kriterierne og de er nu følgende:

- Der kan søges om **forskningsetisk godkendelse**, hvis forskeren møder et eksternt krav herom, eks. fra tidsskrift, samarbejdspartnere, ifm. forskningsansøgninger o.l. Dette skal dog søges forud for projektets start.
- For **retrospektive forskningsetiske godkendelser** gælder det fortsat, at godkendelser som udgangspunkt gives på forhånd. Forskeren kan dog søge om at få en retrospektiv godkendelse i det tilfælde, forskeren møder et eksternt krav herom efter projektets start og/eller afslutning.

Som nævnt er det muligt at søge om retrospektive forskningsetiske godkendelser, men det er væsentligt at understrege, at der kan være tilfælde, hvor udvalget ikke kan godkende forsøg retrospektivt.

5. Udpegning af suppleanter til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed NVU)

Nævnet for Videnskabelig Uredelighed udsendte i marts 2021 et åbent opslag om mulighed for at indstille forslag til faglige medlemmer og suppleanter til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Professor Jesper Ryberg (IKH) og professor Lisbet Christoffersen (ISE) blev indstillet og er udpeget som suppleanter i Nævnet for Videnskabelig Uredelighed for perioden 01.07.2021-30.06.2025.

6. Bidrag til ph.d.-kurset Research Ethics and Integrity

Forskningsetisk Udvalg er løbende i dialog med de kursusansvarlige for ph.d.-kurset "Research Ethics and Integrity", hvor blandt andet medlem af Forskningsetisk Udvalg Catharina Juul Christensen (ISE) også forestår undervisningen på kurset. Kurset retter sig primært mod ph.d.-studerende, men det er muligt for alle VIP at tilmelde sig. Det forgange år er kurset afholde fire gange med ca. 15 deltagere på hvert hold.

7. Antal sager vedrørende tvivlsom forskningspraksis og videnskabelige uredelighed

Forskningsetisk Udvalg har i indeværende periode ikke modtaget nogen klager over hverken tvivlsom forskningspraksis eller videnskabelig uredelighed.

Igangværende og kommende aktiviteter**1. Udarbejdelse af selv vurderingsværktøj samt webinar og materiale om forskningsetik og -integritet**

På grund af en stigende opmærksomhed på området og et stigende antal afgørelser på landsplan i 2020 ift. videnskabelig uredelighed, ønsker udvalget at understøtte forskernes overvejelser om og opmærksomhed på forskningsetik og -integritet. Derfor er udvalget i gang med at udarbejde hhv. et selv vurderingsværktøj og et webinar om forskningsetik og -integritet, som har fokus på at understøtte forskernes overvejelser om, hvornår det er relevant at søge forskningsetiske godkendelser forud for igangsættelse af projekter, og som i øvrigt kan benyttes til at afdøre, om en forsker skal se nærmere på regler for datasikkerhed eller gøre sig yderligere forskningsetiske overvejelser. Endvidere er formålet med webinarret også at sætte fokus på de nye principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning og dermed understøtte opmærksomheden og implementeringen heraf.

2. Indhentning af data vedrørende stigende antal plagiatsager blandt ph.d.-studerende

Nævnet for Videnskabelig Uredelighed har i foråret 2021 udsendt skriftlig orientering om en stigning i antallet af plagiatsager hos ph.d.-studerende på tværs af de danske universiteter. Udvalget er derfor i gang med at fremskaffe yderligere data på området, herunder hvordan sagerne fordeler sig på tværs af hovedområder.

3. Præcisering af fortolkning af afsnit i The Danish Code of Conduct

Udvalget er for nuværende i gang med at afklare nærmere, hvorledes udvalget kan/skal informere og rådgive kolleger i forhold til regler og retningslinjer i øvrige lande, hvor forskning udføres jf. afsnit i The Danish Code of Conduct:

"Researchers and institutions should also be aware of co-existing and legally binding regulations that have an impact on research, e.g. regulation on processing of personal data, intellectual property rights, ethics reviews, etc."

Kravet rejser en række spørgsmål i forhold til rådgivning om:

- Hvor forskere kan finde ud af, hvilke regler der er gældende,
 - Hvem de skal henvende sig til,
 - Hvor evt. forskningsetiske forhåndsgodkendelse skal indhentes, herunder særligt hvis de skal indhentes i det land forskningen udføres, samt
 - Hvem har ansvaret for, at forskerne er informeret om ovenstående. Er der forskeren selv/universitetet/institutterne?
-

Ovenstående skal blandt andet drøftes på netværksmøde den 29. september 2021 i et nyetableret vidensnetværk om forskningsetik og -integritet, nedsat af SDU, og som RUC er inviteret til at indgå i.

4. Udarbejdelse af oversigter over væsentlige regler og retningslinjer for fagområder

Udvalget ønsker at kortlægge og samle en oversigt over de væsentligste regler og retningslinjer for forskningsetik og -integritet for diverse fagområder.

Bilag 3 til pkt. 6.c: Status på genakkrediteringen

Arbejdet med genakkreditering er inddelt i fem faser, som fremgår af nedenstående figur. Vi er på nuværende tidspunkt i gang med fase 1 og fase 2.

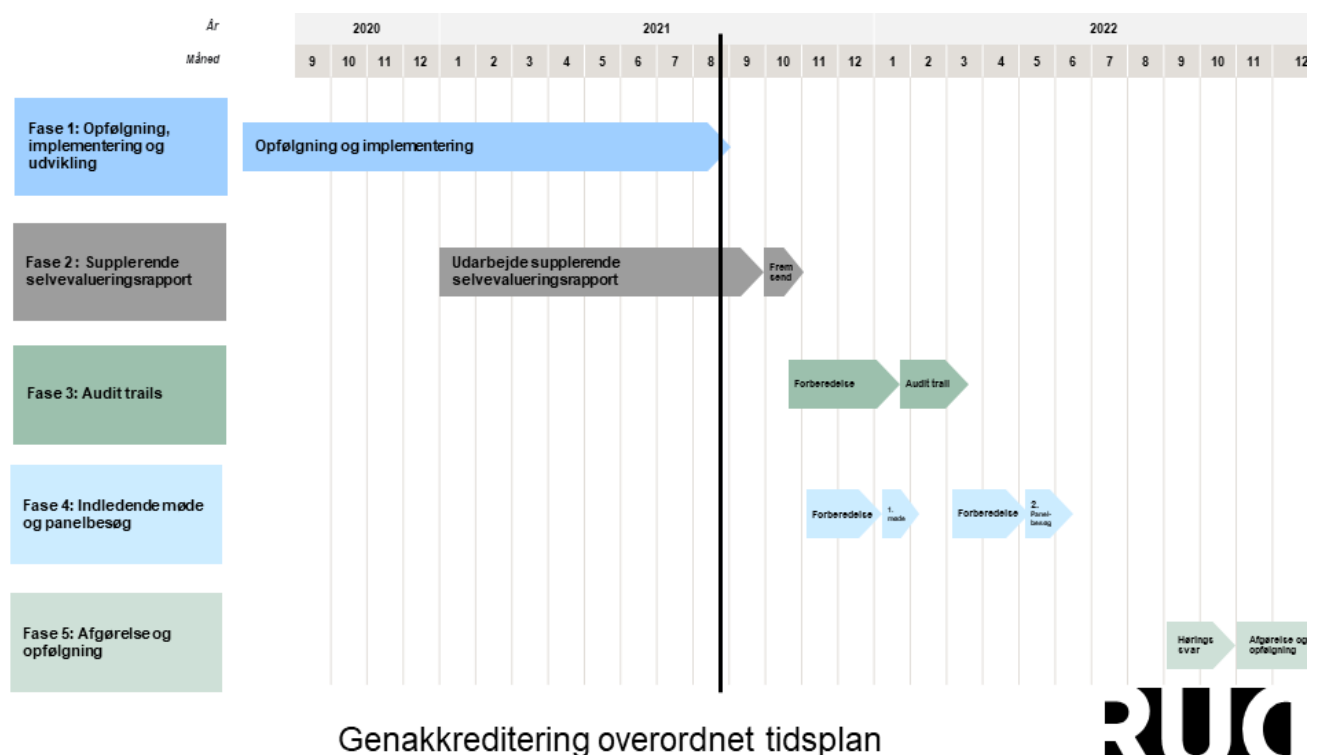
Der er i fase 1 fokus på opfølgning og opsamling af de igangsatte initiativer jf. kritikken i akkrediteringsrapporten.

Kritikken i akkrediteringsrapporten omhandler:

1. Utilstrækkelig opfølgning på de kvalitetsudfordringer, som identificeres gennem kvalitetssikringssystemet
2. Udfordring med sikring af uddannelsernes forskningsbasering
3. Grundlaget for sikring af kombinationsuddannelserne er ikke fuldt etableret
4. Svagheder i implementering af RUC's interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter
5. Manglende dimittendundersøgelser

I fase 2 udarbejdes den supplerende selvevalueringsrapport (S-SER). Den supplerende selvevalueringsrapport er en rapport der primært skal beskrive og eksemplificere, hvordan RUC har adresseret den rejste kritik fra akkrediteringsrapporten.

Arbejdet med fase 3 (audit trails) og fase 4 (indledende møde og panelbesøg) startes op i løbet af efteråret 2021.



Centrale datoer i genakkrediteringsprocessen

Periode	Aktivitet
1. november 2021	RUC afleverer supplerende selvevalueringsrapport
25. januar 2022	Panelets indledende møde med RUC's ledelse og andre relevante personer
8. marts 2022	RUC fremsender audit trail materiale
10.-12. maj 2022	Panelets andet besøg på RUC
12. september – 3. oktober 2022	Høring over genakkrediteringsrapport
November 2022 (uge 47)	Akkrediteringsrådet træffer afgørelse

Bestyrelsen får RUC's Supplerende Selvevalueringsrapport til orientering på mødet den 2. december 2021.

Bilag 4 til pkt. 6.d: Status for de 20 mio. kr. til udvikling af klyngeindsatsen i Region Sjælland og styrkelse af forsknings- og innovationsmiljøerne på RUC

Som led i efterårets finanslovsforhandlinger indgik folketingets partier aftale om forskningsreserven, hvoraf det fremgår, at 'der afsættes 19,9 mio. kr. til udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland. Midlerne afsættes til RUC med henblik på en styrket forsknings-, innovations- og vidensspredningsindsats i de kommende 2-4 år inden for områder, hvor RUC kan imødekomme behovet for en styrket videnoverførsel til virksomheder og den offentlige sektor gennem de 14 udpegede viden- og erhvervsklynger. Midlerne skal styrke både klyngeindsatsen i Region Sjælland og forsknings- og innovationsmiljøerne på RUC'.

Konkret skal der skabes et robust interface i forhold til erhvervs- og vidensamarbejde nationalt og regionalt inden for udvalgte områder, så innovation og overførsel af viden mellem RUC og virksomheder og den offentlige sektor styrkes markant over de kommende 4 år.

Status for arbejdet per medio september 2021.

RUC har meldt sig ind i 6 klynger, udvalgt på baggrund af match mht. Region Sjællands erhvervsstyrker samt RUCs forskningsmiljøer. Det drejer sig om:

1. CLEAN – Danmarks Miljøteknologiklynge
2. Life Science Cluster Denmark
3. Food and Bio Cluster Denmark
4. WE BUILD DENMARK - Klyngen for Byggeri og Anlæg
5. DigitalLead
6. Maritime & Logistics Innovation Denmark (MARLOG)

Klyngerne 1-4 har eller er ved at etablere regionale kontorer i Region Sjælland. CLEAN er siden 6. september flyttet ind på RUCs campus – hos IMT i Bygning 2.

Der pågår en proces, hvor RUC skal optages som videnpartner i klyngerne på lige fod med de andre videnpartnere (universiteter, GTS-institutter, etc.). Dette forhold skyldes, at RUC ikke har været med i forbindelse med klyngernes oprettelse. Processen er afsluttet i We Build Denmarks tilfælde.

RUC har ansat specialkonsulent Adam Baden som projektleder for den samlede indsats mens man er i færd med at udpege forskere som faglige koordinatore for de respektive klynger. Koordinatorerne arbejder tæt sammen med projektlederen og har ansvar for at repræsentere RUC i relevante faglige organer i klyngen samt at inddrage alle relevante miljøer på RUC ift. klyngearbejdet.

Endvidere øger RUC sin kapacitet til at indgå i eksterne samarbejder ved at rekruttere et betydeligt antal VIP'er inden for områder, som flugter med klyngerne. Således forventes 11 stillinger slået op inden for de kommende uger.

Endelig har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen slået en tillægsbevilling op med henblik på at fremme klyngeaktiviteter i Region Sjælland. RUC er i dialog med flere klynger om bidrag til deres ansøgninger i form af konkrete aktivitetsforslag.

Bilag 5 til pkt. 6.f: Redegørelse: Sikkerhedshændelse i postbox.ruc.dk Modtager: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Baggrund

Ministeriet har i mail af 4. august, 2021 kl. 15:31 stilet til universitetsdirektør, Peter Lauritzen anmodet om en redegørelse for sikkerhedshændelsen i et af RUC drevet kommunikationssystem benævnt Postbox.ruc.dk.

Det berørte system

Hændelsen berører et kommunikationssystem, som RUC anvender til at kommunikere med fortrinsvist ansøgere om optagelse på Roskilde Universitet. Systemet anvendes bl.a. for at sikre, at også personer der ikke har adgang til en e-boks kan modtage svar på lige fod med øvrige ansøgere.

Hændelsesforløbet¹

D. 26.7.2021 kl. 13:44: begår en medarbejder på Roskilde Universitet en menneskelig fejl i forbindelse med vedligehold af Postbox.ruc.dk. Fejlen betyder at login-mekanismen (Autentifikationssystemet) kobles fra, og systemets administratormodul derved bliver tilgængeligt fra internettet på samme adresse som brugerne sædvanligvis vil tilgå.

D. 27.7.2021 kl. 08:30: Fejlen opdages ved at en kommende studerende kontakter RUC med oplysning om, at der er CPR-numre synlige på øvrige personer.

D. 27.7.2021 kl. 08:44: Henvendelsen er modtaget og foreløbigt konkluderet som værende valid. Adgangen til systemet lukkes.

Herefter igangsættes en undersøgelse af hændelsens natur, omfang, varighed og karakter. RUC's ledelse orienteres samme dag efter undersøgelsen konstaterer at hændelsen har medført et brud på fortroligheden af persondata.

Fejlen i systemet rettes samme dag og sættes i drift igen, da systemet er kritisk ift. kommunikation med ansøgere.

Datatilsynet orienteres d. 29.7.2021 efter at tilstrækkelige mængder oplysninger er indsamlet til at gengive hændelsen med fornøden præcision. Orientering af de berørte fysiske personer igangsættes d. 30.7.2021. De berørte samt et nationalt medie begynder at henvende sig d. 31.7.2021.

Hændelsens omfang og risiko for utilsigtet adgang

Hændelsen berører ca. 3000 personer i alt. Ca. 2600 personers navn, CPR-numre og i visse tilfælde e-mails via individuelle personopslag. Disse oplysninger har været tilgængelige på i alt 93 lister af forskellig længde.

¹ Skematisk oversigt over hændelsesforløbet med specifik tidsangivelse foreligger og kan fremsendes pr anmodning

Ved at anvende oplysningerne fra en af listerne har det været muligt at fremsøge korrespondance fremsendt til modtagerne. Denne korrespondance dækker over breve relateret til uddannelsesoptagelse. Dette ville skulle foretages enkeltvis enten med eget CPR-nummer eller med oplysninger hentet fra listerne nævnt ovenfor.

RUC er ikke i besiddelse af logdata der entydigt kan be- eller afkræfte at flere eller alle listerne er tilgået af uvedkommende. RUC kan via firewall-loggen med høj grad af sikkerhed udelukke at alle personer i listerne er individuelt tilgået og deres korrespondance trukket systematisk ud, da der ikke i RUC's hovedfirewall er konstateret tilstrækkelig trafik til at dette kan være foregået.

Henset til omstændighederne er sandsynligheden for at uvedkommende har opnået adgang til listedata (navn, e-mail og CPR) anslået til middel og korrespondancedata (individuelt stillede breve) sat til meget lav.²

Misbrugspotentiale for oplysningerne

Den mest nærliggende anvendelse af oplysningerne ift. misbrug er identitetstyveri. Det Kriminalpræventive Råd angiver at det er vanskeligt at omsætte et CPR-nummer til køb af varer på kredit eller optagelse af lån.³ Årsagen hertil er, at man ved korrekt anvendelse også skal bruge billedidentifikation eller NemID for at kunne indgå aftaler om kredit.

Roskilde Universitet har uanset dette foretaget en analyse af potentielle misbrugsmuligheder og konstateret at CPR-nummeret i visse sammenhænge kan misbruges.⁴ De nemmest tilgængelige af disse misbrug dækker over:

- Mindre kreditkøb fra steder hvor CPR-nummeret anvendes som eneste autentifikation
- Opportunistisk afhentning af evt. receptpligtig medicin
- Bestilling af nyt sygesikringskort (der dog sendes til fysisk adresse).

Herudover kan en række mere komplicerede forsøg på identitetstyveri igangsættes. Fælles for disse er at CPR-nummeret er den nemmeste oplysning at tilegne sig. Disse grovere forhold kræver adgang til fysisk postkasse, NemID (enhed med App samt adgangskode) eller omfattende sagsbehandlingsfejl.

Kontakt med de berørte

Ovennævnte analyse danner baggrund for konkret og individuel rådgivning baseret på den berørtes bekymringer og oplyste omstændigheder. Denne er foretaget af RUC's Databeskyttelsesrådgiver. Maksimal ventetid på svar har været 6 timer for personer der har svaret på brevet.

Generel rådgivning til personer der henvender sig:

- Altid at have en god, sikker og unik kode til sit NemID

² Begrundelse for fastsættelse heraf findes i notat vedr. log-gennemgang der kan fremsendes pr anmodning

³ <https://dkr.dk/it/identitetstyveri>

⁴ Analyse-notat til brug for vejledning af de berørte kan indhentes pr anmodning.

- Straks at anmelde mistænkelige forhold til politiet, orientere sin bank og en evt. kreditgiver/sælger.
- At være opmærksom på modtagelse af fysisk post
- At være opmærksom på evt. betalingskrav

Personer med ønske om yderligere information:

- Henvist til: Borger.dk⁵, sikkerdigital.dk⁶ og Datatilsynet⁷.

Personer med særlige bekymringer har fået orientering om:

- Muligheden for at indsætte kreditadvarsel via borger.dk.

Kontakt med Datatilsynet

Roskilde Universitet har anmeldt hændelsen til Datatilsynet torsdag d. 29.7.2021.⁸ Datatilsynet har endnu ikke responderet på denne henvendelse, men Roskilde Universitet forventer at der vil blive stillet supplerende spørgsmål til anmeldelsen.

Anmeldelsen til Datatilsynet kan blive opdateret såfremt nye oplysninger indkommer.

Videre forløb samt plan for minimering af risiko for gentagelse

Roskilde Universitet har igangsat arbejde med en intern plan for at minimere risikoen herfor. Denne plan foreligger i en eksekverbar form til godkendelse. Planen vil blive suppleret via ekstern bistand hvortil foreløbig Roskilde Universitets institutionsrevisor, Deloitte, er anmodet om at fremlægge forslag og tilbud herpå.

Planen tager udgangspunkt i følgende aktiviteter:

Initiativer til at minimere risikoen for gentagelse:

- 1) Teknisk begrænsning for foretagelse af denne type fejl skal implementeres.
- 2) Procedurer for arbejdsområdet skal gennemgås, opdateres og dokumenteres.
- 3) Awareness-indsats omkring persondata med fokus på undgåelse og genkendelse af sikkerhedshændelser, målrettet de enkelte enheder på Roskilde Universitet – prioriteret efter datamængder og datatyper de respektive enheder arbejder med.
- 4) Øget mængde interne tilsyn på bl.a. adgange, oprydning, opbevaring og procedurer.

Øvrige initiativer relateret til hændelsen

- 5) Opdatering af RUC's logningspolitik med særligt fokus på persondatabærende systemer.
- 6) Udarbejdelse af nye minimumskrav til teknisk og organisatorisk sikkerhed for persondatabærende systemer

Ovenstående plan påtænkes suppleret med anbefalinger fra ekstern leverandør, men igangsættes straks for at sikre fremdrift.

⁵ <https://www.borger.dk/internet-og-sikkerhed/Identitetstyveri/Offer-for-identitetstyveri>

⁶ <https://sikkerdigital.dk/hotline-om-identitetstyveri>

⁷ <https://www.datatilsynet.dk/sikkerhedsbrud/omfattet-af-sikkerhedsbrud>

⁸ Anmeldelsen kan enten indhentes via Datatilsynet eller fremsendes pr anmodning

Bilag 6 til pkt. 6.f: Planlagte sikkerhedstiltag Mitigering af risiko for brud på fortroligheden af personoplysninger

Baggrund:

Roskilde Universitet havde d. 26. – 27. juli, 2021 et sikkerhedsbrud der medførte eksponering af 2591 personers navn, e-mail og cpr samt 371 personers navn, e-mail og konstruerede cpr.

På baggrund heraf har RUC's ledelse v. universitetsdirektør Peter Lauritzen bestilt en plan for hvorledes risikoen for lignende hændelser kan mindskes hurtigst muligt.

Parallelt med dette forløb afdækkes der ligeledes muligheder for inddragelse af ekstern assistance, og denne plan vil derfor være genstand for supplement med resultater som følge heraf, evt. materielle ændringer.

Planen indeholder følgende:

- Tekniske tiltag (Digital – Udvikling)
- Proceduregennemgang (Digital – Udvikling)
- Awareness-initiativer (Sikkerhedsbrud – prioriterede enheder)
- Interne tilsyn
- Logningspolitik
- Minimumskrav til persondatabærende systemer

Contents

Tekniske tiltag – RUC Digital/Udvikling	3
Begrundelse	3
Fremgangsmåde	3
Inddragelse af personale	3
Målsætning	3
Første delrapport	3
Proceduregennemgang – RUC digital/udvikling	4
Begrundelse	4
Fremgangsmåde	4
Inddragelse af personale	4
Målsætning	4
Første delrapport	4
Awareness-initiativer - sikkerhedsbrud	5
Begrundelse	5
Fremgangsmåde	5
Inddragelse af personale	5
Målsætning	5
Første delrapport	5
Interne tilsyn - Datasikkerhed	6
Begrundelse	6
Fremgangsmåde	6
Inddragelse af personale	6
Målsætning	6
Afrapportering	6
Politik: Logningspolitik	7
Begrundelse	7
Fremgangsmåde	7
Inddragelse af personale	7
Målsætning	7
Første delrapport	7
Retningslinje: Minimumskrav til persondatabærende systemer	8
Begrundelse	8
Fremgangsmåde	8
Inddragelse af personale	8
Målsætning	8
Første delrapport	8
Bilag 1: Plan for awarenessaktiviteter	9

TEKNISKE TILTAG – RUC DIGITAL/UDVIKLING

Identifikation af mulige tekniske tiltag til brug for i RUC Digital's udviklingsmiljø.

Begrundelse

Der er i RUC Digital udvikling konstateret at være en sårbarhed i arbejdsproceduren, som har muliggjort at filer ved menneskelige fejl kan overføres fra Udvikler-miljøet til Produktions-miljøet.

Uagtet at det ikke er muligt helt at eliminere menneskelige fejl konstatere den foreløbige risikoanalyse at nærværende sandsynlighed for indtrædelse af utilsigtede hændelser for værende høj.

Fremgangsmåde

RUC Digital og RUC's sikkerhedsfunktion gennemgår de nuværende arbejdsgange og identificerer hvilke tiltag der ville have hindret den nævnte hændelse. Der tages udgangspunkt i denne hændelse, da der er fundet risiko for gen-indtrædelse af hændelsen ved lignende systemer.

Inddragelse af personale

RUC Digital's souchef, Teamleder for RUC Digital udviklerteam og RUC's informationssikkerhedsfunktion. Der kan inddrages yderligere personale efter behov.

Målsætning

Identifikation af tekniske barrierer eller tiltag der hindrer eller minimerer risikoen

Første delrapport

16.9.2021

NB: Dette punkt vil, såfremt formålstjenesteligt, håndteres samtidig med "Proceduregennemgang – RUC Digital/Udvikling", og delrapport for dette element kan derfor afgives samtidig.

PROCEDUREGENNEMGANG – RUC DIGITAL/UDVIKLING

Begrundelse

Der er ved gennemgang af seneste sikkerhedshændelse i postbox.ruc.dk fundet at være sårbarheder i procedurerne for arbejdet med softwareudvikling. Procedurene skal opdateres og dokumenteres.

Fremgangsmåde

RUC Digital og RUC's informationssikkerhedsfunktion gennemgår evt. eksisterende procedurer. Herefter etableres et overblik over hvilke systemer der arbejdes med i det daglige. Der vil formodningsvis være prioriteret fokus på eget-udviklede persondatabærende systemer og sekundært øvrige persondatabærende systemer.

BEMÆRK: Denne opgave er en defineret del af scopet for en konsulentydelse, og vil i videst muligt omfang blive samnkørt hermed. I fald der er ventetid på opstart af denne opgave vil opgaven arbejde frem mod interrim-procedurer der skal forhindre umiddelbart forudseelige fejl.

Inddragelse af personale

RUC Digital's souchef, Teamleder for RUC Digital's udviklerteam og RUC's informationssikkerhedsfunktion. Der kan inddrages yderligere personale efter behov.

Målsætning

Fornyelse og dokumentation af procedurer

Første delrapport

16.9.2021

NB: Dette punkt vil, såfremt formålstjenesteligt, håndteres samtidig med "Tekniske tiltag – RUC Digital/Udvikling" og delrapport for dette element kan derfor afgives samtidig.

AWARENESS-INITIATIVER - SIKKERHEDSBRUD

Begrundelse

Der er tale om et initiativ der er umiddelbart tilgængeligt for RUC at igangsætte. Det vil bringe emnet i frisk erindring ovenpå tilbagevenden fra corona-situationen.

Fremgangsmåde

RUC's databeskyttelsesrådgiver foretager oplæg for respektive enheder i administrationen. Dette kan senere suppleres med oplæg for forskere.

En række teams vil blive tilbudt individuelle oplæg, hvor resterende vil blive tilbudt fælles oplæg afhængig af risikoprofil.

De enkelte teams vil blive inviteret til at planlægge workshops der handler om sikker håndtering af deres data.

Det almindelige ledelsesmæssige ansvar for awarenessstræningen vil herefter blive gentaget for de respektive afdelinger, således at de har ansvaret for at opgaven løses med løbende italesættelse. Redskaber til brug for denne opgave vil blive stillet til rådighed. Enten i form af tilbud om bestilling af interne oplæg og/eller identifikation af potentielle e-læringsmoduler.

Løbende awarenessstræning på initiativ fra RUC's DPO/sikkerhedsfunktion vil herefter tage udgangspunkt i nylig retlig udvikling, fokusområder som følge af konstaterede behov ved interne tilsyn. Den faktiske foretagelse af awarenessstræning vil blive inkluderet i interne tilsyn.

Der henvises til bilag 1.

Inddragelse af personale

RUC's databeskyttelsesrådgiver + alle ansatte i administrationen.

Målsætning

Gennemførelse

Første delrapport

15.10.2021

INTERNE TILSYN - DATASIKKERHED

Begrundelse

Der er som følge af sikkerhedshændelserne konstateret et øget behov for foretagelsen af interne tilsyn. Tilsynene skal sikre at overholdelse af de databeskyttelsesretlige regler foregår løbende, og ikke blot er et tema ifb. med awareness-aktiviteter.

Områder for tilsyn kan omfatte:

- Gennemsyn af procedurer (fx eksistens og indhold)
- Gennemsyn af valgte systemløsninger (fx databehandleraftaler og sikkerhed)
- Spørgsmål til udvalgte ansatte

Fremgangsmåde

RUC's databeskyttelsesrådgiver foretager udvælgelse af områder hvormed der føres tilsyn. Tilsynene føres på både administration og forskning på projektniveau.

Tilsynenes fokus foregår med varsling til enten vicedirektør eller sekretariatsleder med kopi til relevante teamleder.

I varslingen instrueres i hvilket område der føres tilsyn med, hvordan tilsynet skal afvikles samt tidshorizonten.

Tilsynsrapporterne vil ikke indeholde navne på enkeltpersonerne, idet formålet med kontrollerne ikke er enkeltpersoner men overordnet overholdelse af de databeskyttelsesretlige regler. Rapporter til ledelsen på tilsynene vil derfor ikke gengive navne på enkeltpersoner.

Inddragelse af personale

RUC's databeskyttelsesrådgiver + udtagne til tilsyn.

Målsætning

Øget fokus på regeloverholdelse, øget kvalitet i procedurer og færre sikkerhedshændelser.

Afrapportering

Halvårligt

POLITIK: LOGNINGSPOLITIK

Begrundelse

RUC's dokumentation omkring arbejdet med logning er mangelfuldt og trænger til ajourføring.

Fremgangsmåde

Der udarbejdes et forslag til en ændring baseret på vejledning fra Center for Cybersikkerhed. I første omgang prioriteres persondatabærende systemer.

Når et udkast er klar vil dette blive forelagt Informationssikkerhedsudvalget til godkendelse.

Evt. behov for investeringer vil blive forelagt hhv. ledelsen i RUC Digital og RUC's rektorat.

Inddragelse af personale

RUC Digital ledelse, serverdrift, netværk og RUC's informationssikkerhedsfunktion.

Målsætning

Opdatering af logningspolitik og afdækning af hvordan RUC opnår overholdelse heraf.

Første delrapport

Uafklaret – Foreløbig målsætning er 16.9.2021 (ISU-møde)

RETNINGSLINJE: MINIMUMSKRAV TIL PERSONDATABÆRENDE SYSTEMER

Begrundelse

Der har i forbindelse med sikkerhedshændelsen i juli 2021 vist sig at være et gap imellem den forventede sikkerhed i et RUC-udviklet system til brug for behandling af personoplysninger og den ønskede sikkerhed.

Uagtet at enkeltsystemer bør undergå individuel sikkerhedsmæssig opsætning baseret på en risikobaseret tilgang er det derfor fundet fordelagtigt at der udstedes en retningslinje for minimumskrav til persondatabærende systemer, som stiller standardiserede krav. Dermed vil fremtidige fejl i instrukser blive grebet af en minimumsopsætning.

Fremgangsmåde

På baggrund af et skriftligt oplæg mødes RUC Digital's sou-chef, RUC Digital's IT-arkitekt og RUC's databeskyttelsesrådgiver med henblik på at lave et udkast til minimumskrav.

Minimumskravene skal gælde for alle administrativt drevne systemer og anvendes som udgangspunkt for forhandling med databehandlere.

Dokumentet udfærdiges og inkluderes i en opdatering til RUC's dataklassifikationsmodel. Denne skal godkendes af Informationssikkerhedsudvalget.

Herefter udbredes denne til organisationen til orientering og genopfriskning ifb. med fremtidigt risiko-analysearbejde.

Inddragelse af personale

RUC Digital's sou-chef, RUC Digital's IT-arkitekt og RUC's databeskyttelsesrådgiver

Målsætning

Opdatering af RUC's dataklassifikationsmodel med minimumskrav til persondatabærende systemer og udbredelse af kendskab hertil.

Herefter iværksættelse af projekt med implementering.

Første delrapport

Uafklaret – Foreløbig målsætning er 16.9.2021 (ISU-møde)

BILAG 1: PLAN FOR AWARENESSAKTIVITETER

Afdeling	Enhed	Årsag til prioritering	Prioritet
RUC Digital	Udvikling	Sikkerhedshændelse plus udfoldelse af relevante databeskyttelsesretlige emner	Høj
RUC Digital	Netværk & Serverdrift	Sikkerhedshændelse plus udfoldelse af relevante databeskyttelsesretlige emner	Høj
RUC US	REKS	Forbytninger, arbejde med lister Fokus: Dataopbevaring, kommunikation og oprydning	Høj
RUC US	ROSE	Forbytninger, arbejde med lister Fokus: Dataopbevaring, kommunikation og oprydning	Høj
RUC US	RIUM	Internationale overførsler Fokus: International udveksling af data, sikker transmission	Høj
RUC US	S&K	Sikkerhed i behandling	Høj
RUC US	RUKS	Lister, store datamængder Fokus: Opbevaring, kommunikation og oprydning	Høj
RUC US	SUS	Følsomme data Fokus: Behandlingshjemler, opbevaring	Høj
RUC Ø&C	Projektteam	Lister med fortrolige personoplysninger	Middel
RUC Ø&C	Regnskab	Lister med fortrolige personoplysninger	Høj
RUC Ø&C	Budget	Lister med fortrolige personoplysninger	Middel
RUC HR	Samlet	Systemunderstøttet af statslige systemer.	Middel

RUC HR	Arbejdsmiljø og fortrolige sager	Fortrolige og følsomme oplysninger Fokus: Opbevaringshjemler, procedurerm, oprydning og kommunikation	Høj
--------	-------------------------------------	--	-----

Bilag 7 til pkt. 6.g: Orientering om RUC's sygefravær

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen

- Tager RUC's sygefraværstatistik og arbejde med sygefravær til efterretning.

Sagsfremstilling

Ved status til bestyrelsen den 24. september 2020, bemærkede bestyrelsen at ledelseskvalitet, motivation og arbejdsglæde som afgørende faktorer for lavt sygefravær.

Status på sygefravær

RUC's sygefravær med og uden langtidssygefravær er fra 2019 til 2020 faldet, og ligger nu under det gennemsnitlige sygefravær i staten, dog ligger vi stadig højest blandt universiteterne.

Ph.d.-studerendes langtidsfravær er i 2020 blevet tre gange så højt som i 2019. Faldet i RUC's samlede sygefravær skyldes primært mindre korttidssygdom og en halvering af langtidssygefraværet for AC TAP og TAP samlet. Se bilag 1.

Sygefraværshåndtering

I den sygefraværstatistik, der blev forelagt sidste år, var korttidssygefraværet faldet i forhold til tidligere år, mens langtidssygefraværet var uændret. RUC HR understøtter håndtering af langtidssygemeldinger med systematisk opfølgning, herunder udarbejdelse af genoptrappingsplaner og fokus på alternative løsninger, hvor relevant (for eksempel tabt arbejdsfortjeneste, orlov eller pasningsorlov).

Det høje sygefravær har ph.d.-skolernes opmærksomhed og der er en formodning om at den voldsomme stigning i 2020 delvis skyldes Corona nedlukningen. Af den sygefraværstatistik, der blev forelagt sidste år, fremgik det også, at der var en markant stigning i ph.d.-sygefravær. Der er i første omgang sat fokus på, hvordan vi kan forebygge det sygefravær, der måtte skyldes manglende trivsel. I samarbejde mellem RUC HR, ph.d.-udvalgene og ph.d.-skoleledere er der udviklet et MUS-koncept, med fokus på systematisk at understøtte en sund udvikling i ph.d.-ansættelsen. Der pågår et arbejde vedr. perfektionskultur og håndtering af sygefravær på ph.d.-området.

Ledelseskvalitet

Der er i 2020 blevet arbejdet med RUC's ledelsesgrundlag i alle ledelsesgrupper, med fokus på nuværende ledelsespraksis og behovet for ændringer både individuelt og samlet som ledelsesgruppe. Arbejdet mundede ud i 6 særlige indsatsområder for udvikling af ledelse på RUC. I 2021 er der arbejdet videre med indsatsområderne i de formelle ledelsesfora (Rektoratet, UL, Dekanudvalg, Prodekanudvalg, ALF og VD-kreds). Der vil i 2021 fortsat være fokus på udvikling af ledelse, bl.a. forventes der at blive arbejdet videre med ledelsesstruktur- og styrkelse af forskningsledelse på institutterne.

Arbejdsglæde og motivation

Af sygefraværstatistikken for hjemsendelsesperioden i 2020 (der blev forelagt bestyrelsen i 2020), fremgik der et markant fald i registreret sygefraværet TAP-grupperne. I en kvalitativ undersøgelse, blev

der peget på, at årsagerne til det lave sygefravær blandt TAP-grupperne kunne hænge sammen med mindre stress, bedre balance som følge af at kunne styre sin hverdag og bedre mulighed for fordybelse. Med afsæt i erfaringerne i hjemsendelsesperioden har RUC indført retningslinjer for øget fleksibelt hjemmearbejde. I forhold til motivation og arbejdsglæde har RUC under hjemsendelsesperioden taget forskellige initiativer til at støtte det sociale fællesskab og bevægelse i hverdagen. RUC har desuden haft stort fokus på forebyggelse og håndtering af krænkelser samt etablering af whistleblowerordning.

Den videre proces

Bestyrelsen orienteres fortsat årligt om sygefraværstatistikken og RUC's håndtering af sygefravær.

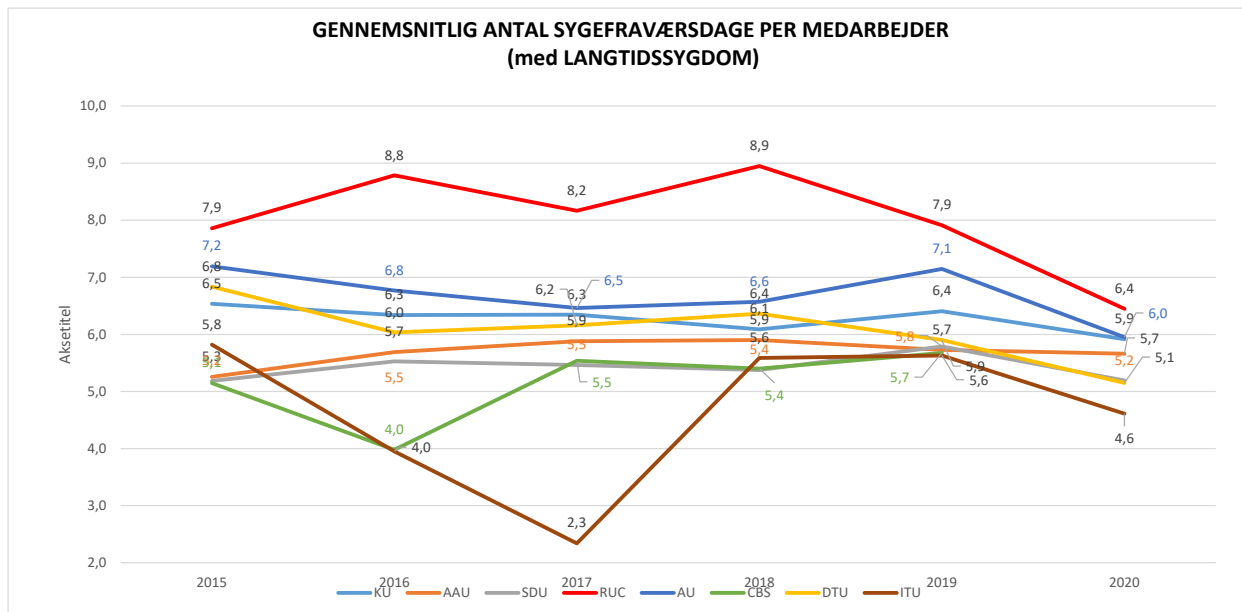
Bilag

1. Uddrag af Roskilde Universitets årlige sygefraværstatistik

Bilag 1: Uddrag af RUC's sygefraværstatistik 2021

Sygefraværstatikken består af gennemsnitligt antal registrerede sygefraværsk dage per medarbejder. Langtidssygefravær er 30 sammenhængende kalenderdage og registreringerne af delvis sygefravær.

Figur 1 SYGEFRAVÆR OPDELT PÅ UNIVERSITETERNE

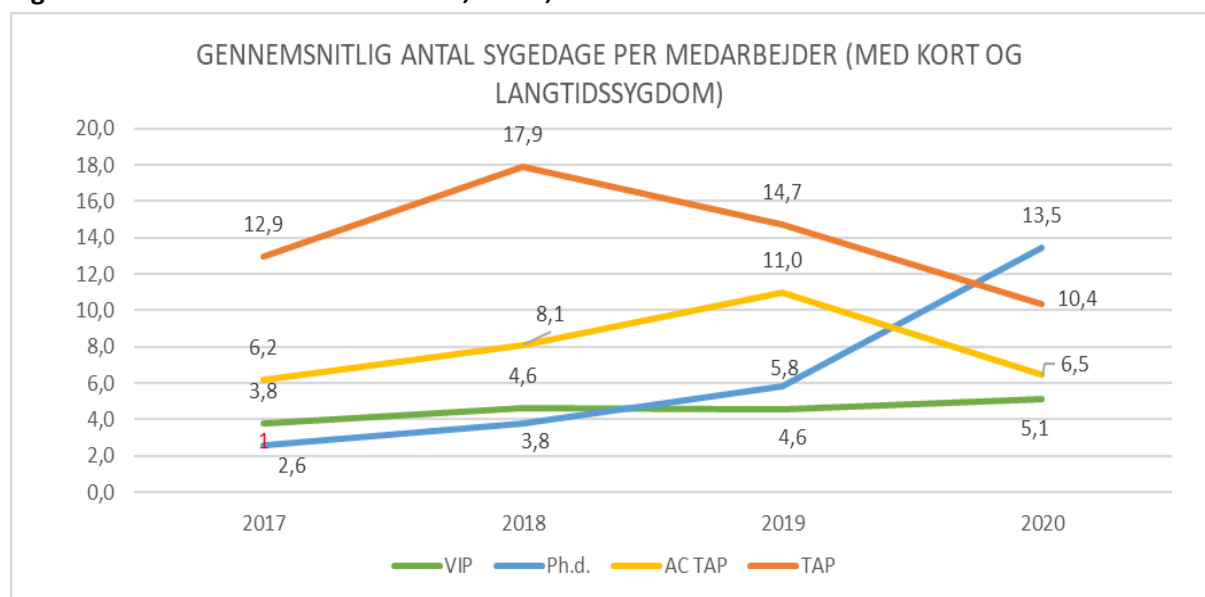


Kilde: STATENS BI - ISOLA

Hovedtendenser

- RUC's sygefravær med langtidssygefravær er faldet med gennemsnitlig 2,5 fraværsk dage fra 2018 til 2020. RUC har stadig det højeste sygefravær blandt universiteterne, men forskellen er blevet mindre, nu kun 0,4 dage i forhold AU.

Figur 2. SYGEFRAVÆR OPDELT PÅ VIP, PH.D., AC TAP OG TAP



Kilde: Data fra LDV Fraværskube/Forbrugs kube(ÅV). (TAP: HK, PROSA, LABORANTER, HÅNDVÆRKERNE OSV.)

Hovedtendenser

- Ph.d. har fra 2019 til 2020 haft en kraftig stigning i registreret sygefravær (figur 2). Stigningen i ph.d. -sygefravær skyldes primært registreret langtidssygefravær.
- Begge TAP -grupper har haft et betydeligt fald i registreret sygefravær fra 2019 -2020. Faldet skyldes primært, at der er flere, der ikke har registreret sygefravær og at antallet af langtidssyge er faldet betydeligt.

Bemærkninger til datagrundlaget

Tidligere har alt sygefravær været baseret på ISOLA, for at sikre at alle figurer havde samme datagrundlag. ISOLA er den eneste kilde, der gør at vi kan sammenligne data på tværs af sektoren. ISOLA fik i januar 2021 en ny platform, og i den forbindelse lukkede de for muligheden for at trække data på personniveau, enhedsniveau og grupperne VIP, TAP (de frie specifikationer) osv. Vores interne data er derfor trukket på direkte på LDV -data og ikke bearbejdet i ISOLA.

Figur 1 ISOLA tal (tværgående)

- Perioden dækker 1. kvartal - 4.kvartal hvert år.
- Statistikken er opgjort efter årsværk og korrigerer derved for medarbejdere på nedsat tid.
- Statistikken viser kun antal sygefraværsdage med egen sygdom (inkl graviditetsbetinget sygdom), arbejdsskade og delvis sygemeldinger (længere forløb indgået med lederen, kun langstids).
- Følgende indgår ikke i statistikken:
 - Ansatte på socialt kapitel
 - Omsorgsdage
 - Barns sygdom
 - Ferie
 - Tandlæge- og lægebesøg

Figur 2 LDV tal (interne tal)

Datatrækkes fra LDV fraværskuben og forbrugskuben. Til at beregne gennemsnit antal sygefraværsdage i figur 2, er der trukket standardfraværsdage fra fraværskuben og årsværk er hentet fra forbrugskuben. Årsværk har desværre en stor usikkerhed i forhold til sygefravær, men har været de bedste vi har kunnet bruge i år.

- Følgende indgår ikke i statistikken:
 - Ledere, timelønnet og elever (spec 1: 1, 4, 9, 12 og 13)
 - Personer på beskæftigelsesordning
 - Omsorgsdage
 - Barns sygdom
 - Ferie
 - Tandlæge- og lægebesøg

Pkt. 7 Opfølgning på bestyrelsesseminar 2021

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter rektoratets forslag til opfølgning på bestyrelsesseminaret.

Sagsfremstilling

Bestyrelsen holdt seminar d. 3. – 4. juni 2021 på Skjoldenæsholm. Bestyrelsen skulle på dette seminar ikke træffe beslutninger, men med udgangspunkt i hovedtemaet *RUC's positionering og profilering*, var der en række oplæg til inspiration med tilhørende gruppedrøftelser.

I vedlagte notat er der en oversigt over de enkelte oplæg på seminaret samt rektoratets forslag til opfølgning, som er opstået på baggrund af bestyrelsens drøftelser og input på seminaret.

Desuden er, til orientering, vedlagt en minianalyse af deltagernes svar på spørgsmål fra formanden om, hvordan bestyrelsen ønsker, at RUC omtales i 2025.

Videre proces

Bestyrelsen drøfter forslagene til opfølgning.

Bilag

- Notat: Opsamling på bestyrelsesseminar d. 3. – 4. juni på Skjoldenæsholm
- Skema: Samlede besvarelser på spørgsmål om RUC's image i 2025

Opsamling på bestyrelsesseminar d. 3. – 4. juni på Skjoldenæsholm

Oplæg dag 1

1. Gode råd til RUC Uddannelses- og Forskningsstyrelsen v. Hans Müller
2. Regionalisering og RUC's regionale værdiskabelse v. rektor
3. RUC's værdiskabelse ift. forskning og innovation v. prorektor

4. Udfordringsdrevet forskning: RUC's position v. prorektor

Kort præsentation v. Henric Johnson (via Teams) om, hvordan de førende amerikanske universiteter arbejder forskningsstrategisk 'societal challenges': Hvordan profilerer man sig; hvordan organiserer man sig.

- Korte indlæg fra de fire dekaner om, hvordan institutternes forskning adresserer de store udfordringer; hvor har institutterne bidrag; hvor står de stærkt.
- Kort indlæg fra prorektor om, hvordan RUC i dag understøtter arbejdet med samfundsudfordringer, f.eks. gennem centre, mapping, stakeholderarbejde, osv.
- Åben debat med bestyrelse og universitetsledelse

Oplæg dag 2

5. Profilerings: Uddannelse v. rektor

- Studie og arbejdsliv. "Hvad kan jeg blive som kandidat fra RUC?"
- RUC's internationale uddannelsesprofil (CEA og ERUA)

6. RUC – internt: "Hvordan spiller vi hinanden gode på RUC?" v. universitetsdirektøren

- Troels Kure: Kan vi bruge hinandens ressourcer bedre i relationen VIP/TAP?
- Kirsten Hvenegård-Lassen: Hvordan kommer vi videre med medinddragelse og medbestemmelse? Beslutningsprocesser, ansvar og kvalitet
- Mathilde Vendelholt/Calvin Carlson: How cohesion and collaboration can make for better core tasks

Pointer fra Hans Müllers oplæg, jf. tilsendte slides til bestyrelsen på seminaret

Essensen af Hans Müllers oplæg, der var struktureret indenfor en SWOT-ramme, var:

- At RUC har et historisk stærkt brand som værende et "anderledes" universitet med en selvstændig identitet og et særligt samfundsengagement specielt knyttet til arbejdsformen: tværfaglighed, problemorientering og projektarbejde. Brandet er måske slidt, men det anerkendes, at RUC har taget fat på at genopfinde sig selv, hvilket universitetet skal holde fast i. Og KA-reformen er en modig reform.
- RUC's spirende engagement i det regionale erhvervssamarbejde kan rumme et nyt narrativ, hvor RUC profilerer sig som "Det sjællandske erhvervsorienterede videnscenter".
- RUC har ikke klar vision udadtil – hvad er det for et universitet, RUC vil være? Et regionalt, et nationalt eller et internationalt? Rektoratet bemærker, at RUC ikke abonnerer på denne præmis, jf. strategi for regionalt samarbejde. RUC vil være et internationalt samlingssted med

lokal forankring. Og vi mener, at den internationale og regionale forankring er hinandens forudsætninger, og at universitetets forskning skal bidrage til udvikling og forandring både lokalt, nationalt og internationalt.

Der var eksempler på pointer, der var faktuel ukorrekt i Hans Müllers oplæg:

- RUC har en fornuftig økonomisk base: Her påpeger rektoratet, at RUC har en god økonomistyring men sammenlignet med de øvrige universiteter, har RUC et sårbart økonomisk fundament.
- Pinligt lavt hjemtag af eksterne midler: Rektoratet er ved at undersøge styrelsens talgrundlag og afventer svar, idet vi ikke kan genkende det billede – også i lyset af at der har været en væsentlig stigning i hjemtaget det seneste år. Det er dog fortsat et stort fokusområde på RUC, herunder at tilvejebringe et retvisende og sammenligneligt datagrundlag på RUC.

Det kan bemærkes, at der i evalueringen af seminaret blev sat spørgsmålstejn ved værdien af et oplæg der var rituel piskning.

Opgave/mini-analyse fra formanden til bestyrelsen om RUC's image i 2025

På seminaret gav formanden deltagerne en opgave, hvor de skulle notere, hvordan de hver især ønskede, at RUC skal omtales i 2025 i relation til hver af følgende grupper:

- Interessenter og venner
- Medarbejdere (VIP og TAP)
- Studerende
- Aftagere
- Andre universiteter og forskningsmiljøer

Rektorsekretariatet har læst på tværs af besvarelserne og sammenfattet indholdet indenfor hver kategori nedenfor. De samlede besvarelser er vedlagt som bilag.

Interessenter og venner:

RUC har gjort store fremskridt som regionalt universitet og profilerede, regionale interessenter er medlemmer af RUC's advisory boards. RUC skaber værdi for det omkringliggende samfund og bidrager med nye, værdifulde perspektiver på aktuelle og konkrete udfordringer.

Medarbejdere (VIP og TAP):

På RUC er der gensidig anerkendelse og samarbejde på tværs af institutter og fagområder, og der er skabt en fælles kultur mellem VIP og TAP. RUC kendetegnes som en arbejdsplads, hvor ledelsen tager hånd om sine medarbejdere, og der skabes et sundt og trygt arbejdsmiljø.

Studerende:

RUC kendetegnes ved et stærkt socialt studiemiljø, der skaber fællesskab og tryghed gennem alle studieårene. Derudover kendetegnes RUC-studerende på deres stærke tværvideenskabelige faglighed.

Aftagere:

RUC-kandidater kan både arbejde selvstændigt og være projektstyrende, og de bidrager med konkrete løsninger på aktuelle samfundsproblemer, hvilket har skabt stor efterspørgsel efter RUC-kandidater.

Andre universiteter og forskningsmiljøer:

RUC bidrager med unik forskning af høj kvalitet og er internationalt anerkendte for stærke forskningsmiljøer. RUC's forskere bliver anerkendt for deres arbejde og bidrager med løsninger til aktuelle samfundsproblemer.

Rektoratets forslag til opfølgning på seminaret

På baggrund af bestyrelsens input og tilbagemeldinger på gruppedrøftelserne på seminaret foreslår rektoratet, at der følges op følgende temaer:

- Synliggørelse og tydeliggørelse af RUC's forskningsprofil, gennemslagskraft og regionale profil. Konkret betyder det, at RUC's eksterne samarbejder skal skærpes, herunder klyngeindsatser, studentsamarbejder, strategiske partnerskaber og samarbejder med virksomheder. Dette skal ske både via hjemmesiden, flere gode historier i medierne og synliggørelse af værdien af de strategiske samarbejder i regionen. Dertil kommer et øget fokus på RUC's forskningsprofil bl.a. via en opprioritering af forskningsformidlingsindsatsen.
- Normalt orienteres bestyrelsen løbende om væsentlige større strategiske sager som søgning og optag, datalæk-sagen fra juli 2021, mediedebatten i august-september 2020 og den politiske aftale om uddannelsesmuligheder i hele Danmark. Men spørgsmålet er, om der er behov for yderligere information til bestyrelsen mellem møderne.

Dette arbejde opprioriteres, også i lyset af flere ressourcer til kommunikationsindsatsen. RUC's synlighed i regionen bliver desuden styrket via klyngeindsatsen og forventeligt initiativer til flere strategiske samarbejder med kommuner og initiativer i forlængelse af den politiske aftale om udflytning af uddannelser.

Bestyrelsesmøde 3/2021, bilag 32 til pkt. 7

Hvordan ønsker deltagerne på seminaret, at RUC omtales i 2025 (svar fra 12 respondenter)

	Interessenter og venner	Medarbejdere (VIP/TAP)	Studerende	Aftagere	Andre universiteter og forskningsmiljøer
1	- At det er givende at samarbejde med RUC - RUC kan noget unikt på egne præmisser - RUC er modige, innovative og følger med	- At man inddrages og føler ejerskab - At der er større samarbejde på tværs - Der er plads til fordybelse, innovation og selvbestemmelse	- At man trives og inspireres af studiemiljøet - At man udfordres og rykkes fagligt - At man har fleksibilitet og ejerskab	- At RUC'ere er trænet i refleksion og samarbejde - Man får en særlig type faglighed, kreativitet og innovation fra RUC - RUC'ere kan projektstyre, lede og optimere – både på for sig selv og for teams	- Der er uundværlig viden og kollegaer på RUC - RUC bidrager og løfter ansvar - RUC har et vigtigt og alternativt udgangspunkt, der supplerer i universitetssektoren
2	- RUC er et uundværligt universitet, fordi den sikrer uddannelse og forskning som retter sig mod fremtidens endnu ukendte - og kendte - problemer - RUC er blandt de drivende kræfter i at få den grønne omstilling til at lykkes - RUC har gjort store fremskridt som regionalt universitet – under overskriften 'globalisering' - at forbinde regionen med verden	- RUC er et godt sted at arbejde, fordi missionen er krystallklar, og vi har stor frihed til at udfylde vores del af missionen, vi føler os vigtige, vi har ansvar og vi anbefaler de dygtigste af vores venner til at arbejde her - Jeg føler at ledelsen passer på mig og mine kollegaer og bl.a. er stress og langtidssygemeldinger ikke længere et problem	- Intet af det som sker på RUC er tilfældigt – lige fra første dag etableres et stærkt fællesskab, som derefter bliver en faglig og social platform i alle studenterårene - Gruppedannelserne giver dyb indsigt - RUC er meget understøttende ift. at finde studiejob og praktikplads - og har god kontakt til potentielle arbejdsgivere. - Jeg oplever, at RUC Administration fungerer langt bedre og mere personligt end på de større universiteter	- Når jeg står overfor et 'wicked problem' ringer jeg til min kontaktperson på RUC – og sparrer med dem om RUC kunne være en del af løsningen – og hvordan. I nogle tilfælde fører det til formelle samarbejder med bred inddragelse af RUC-kompetencer. Det kan være kompetenceløft i min organisation, specialeskrivning, praktik eller erhvervs-ph.d. – suppleret af egentligt konsulenttydelser af høj kvalitet	- RUC er igen blevet den drivende kraft for udvikling af didaktik og pædagogik blandt danske universiteter. - RUC er blevet en uundværlig partner inden for X, Y og Z områder - de er second to none i den danske universitetsverden
3	- RUC har en tydelig profil/niche – også internationalt - RUC er nødvendig for udvikling i Danmark	- Kerneopgaver løses i fællesskab - Dygtige kollegaer og gensidig anerkendelse	- Attraktivt at være en del af et fællesskab som vil gøre en forskel - og kommende alumnegrupper - RUC's kandidater kan bringe viden i spil	- RUC-kandidater har komplementære profiler, som fylder huller ud	- RUC's forskningsmiljøer er attraktive samarbejdspartnere med tværfaglige perspektiver
4	- Jeg er stolt over at være ven af RUC	- Jeg vil blive på RUC! - Jeg har det godt	- I har flyttet mig et bedre sted hen	- Vi kan ikke undvære jer	- Verdensmestre i viden
5	- Advisory boards med vigtige regionale interessenter	- Fælles kultur mellem VIP og TAP → fælles forståelse af hinandens roller	- RUC skal have et ambassadørkorps af studerende	- Aftagere skal efterspørge RUC-studerende	- Der skal etableres et nyt grundforskningscenter på RUC

Bestyrelsesmøde 3/2021, bilag 32 til pkt. 7

Hvordan ønsker deltagerne på seminaret, at RUC omtales i 2025 (svar fra 12 respondenter)

	Interessenter og venner	Medarbejdere (VIP/TAP)	Studerende	Aftagere	Andre universiteter og forskningsmiljøer
6	- Skaber værdi for samfundet - Tilføjer nye og værdifulde perspektiver	- Tæt samarbejde med studerende og eksterne - Meget mere end bare et job	- Stærk tværfaglighed - Stærkt studiemiljø og fællesskab - Frihed i uddannelsen	- RUC'ere er adaptive og lærenemme - RUC opererer i 'den virkelige verden' - RUC'ere er kritiske og 'ud af boksen' tænkende	- Unik forskning
7	- RUC har en unik og nødvendig position uddannelsessektoren - RUC er moderne og relevant samt er i kontinuert dialog om udvikling af samfundet	- RUC er en tryk og kollektiv arbejdsplads som man er stolt af at repræsentere - RUC leverer stærk, relevant forsknings og har eftertragtede uddannelser	- RUC giver værdi, kompetence, muligheder og et brand vi gerne vil bære ud i byen og være stolte alumner	- RUC leverer relevante kandidater, som kan gå hurtigt ind og løfte ny viden, kompetencer og merværdi i virkeligheden	- RUC er førende på udvalgte styrkepositioner og leverer konstruktiv og samfundsrelevant viden
8	- Vores medarbejdere skal på (efter-)uddannelse på RUC - "Vi har et problem" → Vi spørger RUC om hjælp - RUC ønsker virkelig at samarbejde med os. De lytter til vores input og forslag - Vi beskytter RUC!	- Vi er alle en del af kerneydelsen - Jeg forstår RUC som helhed – ikke kun min egen enhed/afdeling - RUC's strategier giver mening for mig - Jeg laver sjældent pseudo-arbejde	- Jeg vil anbefale RUC til andre - Jeg skal ikke være pinlig over at læse på RUC - Studieadministrationen er nærværende og hjælpsom - Jeg føler mig godt hjulpet og understøttet ift. at få et relevant job	- Samme som under interessenter og venner	- Min forskning kan bruges og gør en forskel - Jeg får hjælp af administrationen til eksterne samarbejder - Jeg kan foretage fri forskning - Min forsknings bruges i undervisning og projekter
9	- Hold da op, hvor er der sket meget nyt og godt på RUC	- Jeg arbejder på RUC. Fordi RUC bevæger sig	- RUC er min vej til verden og til voksenlivet/arbejdslivet	- RUC's kandidater og studerende skaber konkret og ny værdi	- Vi kan ikke rykke ved RUC ift. dyb tværfaglighed
10	- RUC har kant - RUC skiller sig positivt ud fra mængden	- RUC er det universitet som tager sine medarbejdere og studerende alvorligt	- Godt studiemiljø og gode uddannelser	- RUC-kandidater kan det de skal kunne – og samtidig noget jeg ikke vidste, jeg havde brug for	- Det er attraktivt at finde forskningspartnere til projekter på RUC - Det globale udsyn spiller sammen med specifikke kontekster
11	- RUC bidrager til vækst i samfundet - RUC er nyskabende og løsningsorienteret - RUC er relevant og interessant	- Vi har dygtige studerende - Det kræver et højt niveau at gå på RUC - Vi arbejder med samfundets udfordringer og formidling af forskningsprojekter	- RUC giver mig et internationalt udsyn - Jeg kommer hurtigt i job - Jeg kan bruge det, som jeg har arbejdet med på min uddannelse i mit job	- RUC leverer relevante uddannelser - RUC er agil ift. behovet for nye kompetencer - Kandidaterne arbejder selvstændigt og løsningsorienteret	- Vi vil gerne samarbejde med RUC - RUC har en høj standard i både forskning og uddannelse - RUC forsker i relevante samfundsproblemer og har stærke forskningsmiljøer
12	- Tillid til at opgaverne løses på højt niveau - Intuitiv tilgang til løsning af udfordringer	- Højt til loftet - Høj faglighed	- Tværfaglighed kombineret med faglighed - Klar kompetenceprofil	- Høj faglighed - Genkendelig faglighed - Samarbejdspartner	- Høj faglighed - Metodisk innovation - Verdenskendte forskningsmiljøer

Pkt. 8 Godkendelse af årsplan for bestyrelsens arbejde i 2022

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen forholder sig til og godkender årsplanen for bestyrelsens arbejde i 2022.

Bilag

- Årsplan for bestyrelsens arbejde i 2022

Årsplan for bestyrelsens arbejde – 2022 Bestyrelsesmøde 3/2021, bilag 33 til pkt. 8

Dagsorden 10. februar	Dagsorden 6. april	18. – 19. maj: Seminar	Dagsorden 29. september	Dagsorden 1. december
Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM4, 2. december 2021) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi - Forskning - Uddannelse (herunder status institutionsakkr. + status dimensionering efter forhandlinger med styrelsen) - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Forskningsredegørelsen - Innovation: RUC's regionale engagement - Institutindblik IKH Faste punkter - Eventuelt - Sager (lukket punkt)	Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM1, 10. februar 2022) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi - Forskning - Uddannelse (herunder status institutionsakkr.) - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Årsrapport 2021 og revision 2021, herunder statusredegørelse for SR - Employability - Institutindblik INM Faste punkter - Eventuelt - Sager (lukket punkt)	Tema fastsættes senere	Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM2, 7. april 2022) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi (foreløbig vurdering af FFL 2023 ift. RUC) - Forskning - Uddannelse - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Uddannelsesnøgletal for 2021 - Bestyrelsens prioriteringer for 2023 – opfølgning på bestyrelsesseminar - Godkendelse af årsplan 2023 Faste punkter - Eventuelt - Sager (lukket punkt)	Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM3, 22. september 2022) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi - Forskning - Uddannelse - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Employability - Genakkreditering (AI's afgørelse) - RUC's uddannelsesrapport - Vedtagelse af budget 2023 - Status strategisk rammekontrakt - Evaluerings af bestyrelse og rektorat (lukket punkt) Faste punkter - Eventuelt - Sager (lukket punkt)

Pkt. 9 Drøftelse af udkast til strategisk rammekontrakt 2022-2025

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter det foreliggende udkast til Roskilde Universitets strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet for 2022-2025 med henblik på, at angive konkrete opmærksomhedspunkter til det videre arbejde med at formulere og forhandle den strategiske rammekontrakt på plads.

Sagsfremstilling

Baggrund: RUC er i gang med at forhandle en ny strategisk rammekontrakt for 2022-2025 på plads med Styrelsen for Forskning og Uddannelse. RUC har på baggrund af vedlagte oplæg den 20. maj 2021 haft første forhandlingsmøde med styrelsen. Oplægget er blandt andet drøftet i Akademisk Råd og bestyrelsen i foråret 2021. Styrelsen har efterfølgende kvitteret for både oplæg og det første forhandlingsmøde. Der foreligger nu et udkast til den kommende rammekontrakt, der efter planen skal forhandles færdig med ministeriet den 3. november 2021.

Koncept for de strategiske rammekontrakter: De 4-årige strategiske rammekontrakter har i høj grad fokus på institutionsspecifikke udfordringer og udviklingspotentialer og balancen mellem kvantificerbare indikatorer og strategiske indsatser og bevægelser. De strategiske rammekontrakter vil derfor dels bygge på universitetets egne strategiske overvejelser og behov, dels på ministerens udmeldte fokuspunkter. Konceptet for de strategiske rammekontrakter er fastsat af Styrelsen for Forskning og Uddannelse og stiller relativt fasttømrede krav til format og opbygning af den strategiske rammekontrakt. Til kontrakten skal der udarbejdes en etårig handleplan, og der følges op årligt i forbindelse med årsrapport for det gældende år.

Ambitioner og principper for arbejdet: I arbejdet med at forhandle og formulere den ny strategiske rammekontrakt har og er følgende ambitioner være centrale:

- Stærk forankring: RUC vil styrke ejerskab til og forankring af den strategiske rammekontrakt ved at involvere organisationen i de underliggende handlinger og indsatser.
- Få mål: RUC ønsker at rammekontrakten har få strategiske effektmål med henblik på et tydeligt fokus og prioritering af vores udviklingsarbejde
- Sammenhæng til strategi: RUC ønsker ét styringsgrundlag - dvs. skabe en rødåd fra rammekontrakten til institutternes strategiplaner.
- Fokus på handlinger frem for målinger: RUC's primære fokus vil være på at fastlægge og gennemføre relevante indsatser og handlinger.
- Udviklingspotentialer fremfor udfordringer: RUC vil arbejdet med udviklingspotentialer fremfor udfordringer.

Det foreliggende udkast er i skrivende stund sendt til institutterne. Formålet er at konkretisere, hvordan instituttet som helhed, og hvordan de enkelte forsknings- og uddannelses-/undervisningsgrupper i praksis, kan bidrage til at opfylde rammekontrakten. Formålet er således både at kvalificere

handleplanen og at sikre ambitionen om en bred forankring på universitetet og et fokus på handlinger fremfor målinger. Der er i det foreliggende udkast fire strategiske effektmål (mod de seks i den gældende rammekontrakt), der samlet set alle repræsenterer Strategi RUC 2030: Interconnected.

Det er afgørende at basere indikatorer og de dertilhørende datakilder på eksisterende og systemunderstøttet datamateriale. Dette for i så høj grad som mulig at bruge både administrative og faglige ressourcer på konkrete handlinger, der skal understøtte den strategiske udvikling frem for på udvikling og opgørelser af endnu ikke systemunderstøttede data. Det betyder også, at der i fastsættelsen af indikatorer og datakilder, i nogen tilfælde har været fokus på det bedst mulige, ligesom der har været taget hensyn til den forventede udvikling og incitamenter på tværs af de fire effektmål. Bestyrelsen forventes i den forbindelse mestendels at forholde sig til motivation og ambition for de overordnede strategiske effektmål.

Udkast til kommende strategiske rammekontrakt: I udkastet præsenteres fire strategiske effektmål, der alle i en eller anden grad bygger på igangværende og eksisterende tiltag:

- 1) Roskilde Universitet skal sikre høj forskningskvalitet inden for alle fagområder.
- 2) Roskilde Universitet vil yderligere styrke sit forskningsmæssige bidrag til en bæredygtig samfundsomstilling og sikre, at forskning og forskningsresultater bringes i spil for og sammen med relevante aktører.
- 3) Roskilde Universitet vil være en attraktiv uddannelsesinstitution med relevante og eftertragtede uddannelser for studerende og aftagere.
- 4) Roskilde Universitet vil bidrage til udviklingen af Region Sjælland med fokus på at højne uddannelses- og vidensniveauet.

Ministerens udmeldte fokuspunkter: Som bestyrelsen tidligere er orienteret om, har ministeren udmeldt en række fokuspunkter, som forventes afspejlet i de strategiske rammekontrakter og som RUC har identificeret er i god overensstemmelse med universitetet strategiske ambitioner. De fire fokuspunkter er styrket ind i fremtiden (mål 1), grøn omstilling (mål 1 og 2), læring og trivsel (mål 3) og uddannelser og viden i hele landet (mål 4).

Videre proces

På baggrund af den igangværende proces på institutterne og bestyrelsens drøftelser skal Universitetsledelsen herefter drøfte og godkende et endeligt udkast til brug for det 2. forhandlingsmøde den 11./12. oktober 2021. Det andet forhandlingsmøde med Uddannelses- og forskningsstyrelsen er fastsat til den 3. november 2021 og det er herefter forventningen at kontrakten underskrives af bestyrelsesformand og minister inden udgangen af 2021. Når kontrakten er forhandlet endeligt på plads, skal universitetet (blandt andet også på baggrund af de igangværende drøftelser på institutterne) udarbejde en handleplan som tillæg til den strategiske rammekontrakt og der skal i forlængelse heraf udarbejdes strategiplaner lokalt på institutterne og i RUC Administration.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Som led i bevillingssystemet for de videregående uddannelsesinstitutioner genfastsættes 5 procent af basisbevillingen på baggrund af de strategiske rammekontrakter. Videreførelsen af de 5 procent af basisbevillingen afhænger af styrelsens overordnede vurdering af den samlede målopfyldelse i den strategiske rammekontrakt.

Høring

Der er planlagt et ekstraordinært møde for Akademisk Råd, Hovedsamarbejdsudvalget, Uddannelsesudvalget og forskningsudvalget tirsdag den 21. september 2021. Bestyrelsen bliver forelagt bemærkninger fra det ekstraordinære møde mundtligt.

Der er ligeledes et statusmøde med styrelsen på embedsmandsniveau onsdag den 22. september 2021 med det formål at 'trykprøve'. Bestyrelsen orienteres ligeledes herom mundtligt på mødet.

Bilag

1. Udkast til Roskilde Universitets strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og forskningsministeriet for 2022-2025
2. Oplæg til brug for 1. forhandlingsmøde om strategisk rammekontrakt 2022-2025

Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Roskilde Univeritet indgår en strategisk rammekontrakt med
uddannelses- og forskningsministeren.



Roskilde, [Dato]

Udskift med underskrift

Bestyrelsesformand
Carsten Toft Boesen

København, [Dato]

Udskift med underskrift

Uddannelses- og forskningsminister
Jesper Petersen

Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Den strategiske rammekontrakt indeholder strategiske mål for Roskilde Universitet kerneopgaver.

Status og varighed

Den strategiske rammekontrakt gælder fra 1. januar 2022 til 31. december 2025.

Såvel institutionen som ministeren kan tage initiativ til at genforhandle de strategiske mål, hvis f.eks. de økonomiske forhold for institutionen ændres væsentligt fra det forudsatte, eller hvis nye udfordringer betyder, at det vil være hensigtsmæssigt at ændre de strategiske mål i kontrakten. Ændringer i kontrakten forudsætter enighed mellem bestyrelsen og ministeren.

Afrapportering og opfølgning på målopfylde

Institutionen afleverer en årlig statusredegørelse for arbejdet med rammekontraktens mål. Statusredegørelsen skal indeholde en overordnet vurdering af perspektiverne for målopfylde med dokumentation for udviklingen i de fastsatte indikatorer. Statusredegørelsen skal endvidere indeholde en beskrivelse for gennemførte understøttende indsatser for målopfylde, der synliggør institutionens grundlag for at realisere målene.

For hvert strategisk mål er fastsat indikatorer med tilhørende specifikke datakilder. Identificeres der i kontraktperioden nye relevante datakilder, der kan belyse udviklingen for en konkret indikator, kan disse erstatte eller supplere datakilder i kontrakten. Anvendelse af nye datakilder i rammekontrakten forudsætter enighed.

Ved kontraktens udløb opgør institutionen den endelige opfyldelse for hvert af de strategiske mål. Det sker på baggrund af en redegørelse for udviklingen i hver af de fastsatte indikatorer i den strategiske rammekontrakt, herunder beskrivelse af de understøttende indsatser i kontraktperioden.

Med udgangspunkt i institutionens opgørelse foretager ministeriet en vurdering af den samlede målopfylde af rammekontrakten.

Strategiske mål i rammekontrakten

[Note: Indledende baggrund og motivation for de et til otte prioriterede strategiske effektmål i rammekontrakten. Afsnittet tager afsæt i forhandlingsmødernes dialog om institutionens udfordringer og styrkepositioner samt medvirken til at realisere ambitionerne på uddannelses- og forskningsområdet. (max ½ -1 side).]

Roskilde Universitet vil i kontraktperioden 2022-2025 arbejde med følgende strategiske mål for vores kerneopgaver:

1. Roskilde Universitet skal sikre høj forskningskvalitet inden for alle fagområder
2. Roskilde Universitet vil være en attraktiv uddannelsesinstitution med relevante og eftertragtedeuddannelser for studerende og aftagere
3. Roskilde Universitet vil yderligere styrke sit forskningsmæssige bidrag til en bæredygtig samfundsomstilling og sikre, at forskning og forskningsresultater bringes i spil for og sammen med relevante aktører
4. Roskilde Universitet vil bidrage til udviklingen af Region Sjælland med fokus på at højne uddannelses- og vidensniveauet

Strategisk mål 1

Roskilde Universitet skal sikre høj forskningskvalitet inden for alle fagområder

Roskilde Universitet vil nå målet gennem et målrettet fokus på kvalitetsstandarder, forskningsledelse og udvikling af kvalitetskulturen på forskningsområdet, gennem fokus på formative evalueringsmekanismer og ved at sikre gode rammer for forskeres arbejdsliv, karrierer og talentudvikling.

Motivation og ambition for målet

Høj forskningskvalitet inden for alle fagområder er en grundforudsætning for universitetets akademiske og samfundsmæssige impact og for, at universitetet kan udbyde forskningsbaserede uddannelser af højeste kvalitet og uddanne eftertragtede kandidater til fremtiden. En ambitiøs og kvalitetsorienteret tilgang til forskning er med til at gøre Roskilde Universitet til en attraktiv arbejdsplads for forskere og er dermed vigtig for også fremover at kunne rekruttere dygtigt videnskabeligt personale og udvikle forskningstalenter, der er motiveret af Roskilde Universitets læringsform.

Forskning på Roskilde Universitet er allerede på mange områder både banebrydende og excellent, men det er en opgave for universitetet at videreudvikle og styrke en sammenhængende kvalitetskultur og tydelig forskningsprofil. Kvalitet har mange forskellige udtryk, og det er derfor vigtigt, at de enkelte forskningsmiljøer definerer kvalitetsstandarder og benchmarks, som både er ambitiøse og relevante for det givne miljø i forhold til sammenlignelige miljøer internationalt, nationalt og regionalt. De tilbagevendende faglige evalueringer af institutter og forskningsmiljøer, som blev igangsat i forrige kontraktperiode, er et vigtigt element i denne bevægelse. Derfor skal de formative evalueringer fortsætte i den kommende periode, hvor metoder og datagrundlag vil blive løbende justeret i takt med indhentning af erfaringer og præcisering af databehov og evalueringskriterier.

Der er stor variation på tværs af organisationen med hensyn til hvordan den individuelle og kollektive forskningsmæssige sparring (peer feedback) varetages i de en-

kelte forskningsgrupper. Det nuværende ledelsesspænd og faglige bredde i institutterne vanskeliggør tæt sparring mellem den enkelte forsker og dennes formelle personaleleder. Et vigtigt element i videreudvikling af kvalitetskulturen på og -organisering af forskningsområdet er derfor en styrkelse af forskningsledelsen på universitet.

Idet 'forskningen sættes forrest' i strategi 2030 og at høj forskningskvalitet er en grundforudsætning for universitetets øvrige aktiviteter, vil der i de enkelte forskningsgrupper og – miljøer blive sat styrket fokus på betydningen af forskningskompetencer, - resultater og -udvikling og på opbygning og styrkelse af en kvalitetskultur på forskningsområdet. I forbindelse med rekruttering af nye VIP samt ved begrundelser for forfremmelser og løntillæg vil der være behov for præcisering af krav og forventninger i forhold til at bedømme forskningskvalitet. Dette vil bl.a. få styrket fokus i de årlige MUS for alle forskere, ligesom interne procedurer, retningslinjer og vejledninger f.eks. i forhold til bedømmelsesudvalg vil blive gennemgået og revurderet i forhold til, hvorvidt de understøtter ambitionen og målet.

En grundlæggende forudsætning for god forskning er, at forskningsresultater publiceres og stilles til rådighed for akademisk debat, udfordring og videreudvikling, hvorfor RUC fortsat har stort fokus på publicering i internationalt anerkendte tidsskrifter og forlag.

Der er stort sammenfald imellem forskningskvalitet og universitetets muligheder for at tiltrække eksterne forskningsbevillinger, som igen er en forudsætning for udvikelse og styrkelse af RUCs forskningsaktivitet. Derfor har RUC også i de kommende år en ambition om at øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler.

Videreudviklingen af en kvalitetskultur på forskningsområdet skal underbygges ved at sikre sammenhængende tid til forskning, kompetence- og talentudviklingsmuligheder for alle forskere samt ved fortsat at udvikle den administrative forskningsunderstøttelse. Der skal derfor i starten af kontraktperioden igangsættes et analysearbejde for at identificere mulige modeller og metoder til sikring af sammenhængende forskningstid.

Ligeledes skal universitetet understøtte ligestilling og mangfoldighed. Derfor er der nedsat et Ligestillings- og mangfoldighedsudvalg, der drøfter problematikker, der vedrører ligestilling, ligebehandling og mangfoldighed.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Styrket kvalitet i forskningsoutput

- Den procentvise andel af RUCs publicerede tidsskriftartikler og monografier der publiceres i niveau 2 eller niveau 3 BFI-publiceringskanaler¹. Målet

¹ Baggrunden for valget af denne indikator er et ønske om at fokusere på output i form af forskningspublikationer og, at det danske BFI-system i den forbindelse er det samlede system som bedst dækker publikationer indenfor alle de fagområder, som er repræsenteret på RUC. Der er kendte svagheder og begrænsninger i BFI-systemet, men det betragtes af RUC for nuværende som den mindst ringe kvantificerbare kvalitetsindikator for forskningsoutput. Ved samtidig at fokusere indikatoren på udviklingen i den relative fordeling af RUCs publikationer imellem de tre kvalitetsniveauer indenfor BFI systemet fremfor f.eks. total antal BFI point eller publikationer, understreger universitetet sit fokus på kvalitet frem for kvantitet og på at sætte fagligt ambitiøse mål for forskningsproduktionen. For at sikre fokus på den langsigtede udvikling frem for udsving i enkeltstående år, opgøres data som gennemsnit over en rullende 3-årig periode. Målet for udviklingen i indikatoren er en stigning indenfor den samlede kontraktperiode – dog i forventning om langsom og gradvis udvikling.

er en stigning inden for den samlede kontraktperiode men med forventning om gradvis og langsom stigning.

Øget hjemtag af eksterne forskningsbevillinger

- Årligt samlet beløb af modtagne bevillinger på delregnskab 95 (tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed).
- Årligt beløb af modtagne bevillinger på delregnskab 95 pr. VIP-årsværk.

Strategisk mål 2

Roskilde Universitet vil yderligere styrke sit forskningsmæssige bidrag til en bæredygtig samfundsomstilling og sikre, at forskning og forskningsresultater bringes i spil for og sammen med relevante aktører

Roskilde Universitet vil nå målet gennem styrket understøttelse og herunder dokumentation af universitetets samfundsmæssige værdiskabelse, gennem øget fokus på og mere systematisk tilgang til Open Science og Citizen Science samt mere aktiv facilitering af tværgående aktiviteter med det formål at bringe forskellige fagligheder sammen om fælles adressering af samfundsmæssige udfordringer.

Motivation og ambition for målet

Forskningen på Roskilde Universitet er relevansdrevet og baseret på en grundlæggende ambition om at bidrage til løsning af aktuelle og fremtidige samfundsudfordringer. Der er med Roskilde Universitets tværfaglige profil et særligt udgangspunkt for at bidrage til både klima- og miljømæssig, social, økonomisk og øvrig samfundsmæssig bæredygtighed som udtrykkes igennem bl.a. FN's 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling. Forskere på RUC er engageret i den offentlige debat og stiller deres ekspertise og forskningsbaserede input til rådighed for myndigheder og andre relevante aktører.

Roskilde Universitet ønsker at tydeliggøre sin tværfaglige forskningsprofil ved i højere grad at bidrage til tværfaglig problemløsning i forhold til aktuelle store samfundsudfordringer og derigennem understøtte værdiskabelsen i offentlig og privat sektor. Universitetet vil arbejde for mere systematisk understøttelse af tværgående indsatser og aktiviteter for at sikre bedre udnyttelse af synergier og komplementaritet imellem forskellige fagligheder og eksisterende faggrupper - bl.a. i regi af samarbejdet i de nye videns- og erhvervsklynger (mere herom i mål 4) samt i relation til RUCs forventede deltagelse i udvalgte Innomission Partnerskaber under Innovationsfonden. Ligeledes fortsætter RUC arbejdet med en styrket og langsigtet indsats for at øge omfanget af universitetets involvering i forsknings- og udviklingsprojekter under EU's rammeprogram Horizon Europe, søjle 2 (Global Challenges & European Industrial Competitiveness).

Som led i en stærkere understøttelse og profilering af RUCs samfundsmæssige impact, styrkes samarbejdet imellem RUC Kommunikation & Presse og forskningsmiljøerne. Der er endvidere en opgave i på længere sigt at udvælge metrikker, måle- og dokumentationsmetoder for den samfundsmæssige impact.

Universitetet ønsker at styrke tilgængeligheden af RUCs forskning og forskningsresultater for relevante aktører og internt på universitetet at fremme en kulturel forandring for at forankre Open Science tankegang og praksis. Derfor etableres et 2-årigt Open Science program for at udvikle et OS-roadmap og med udgangspunkt heri drive aktiviteter og indsatser til bredere understøttelse af Open Science samt en mere systematisk tilgang til Citizen Science aktiviteter. Endvidere ønsker RUC at bidrage til den digitale transformation ved at understøtte og styrke den digitale forskning inden for alle hovedområder.

Universitetets kandidater er en af de væsentligste former for samfundsmæssig impact, og Roskilde Universitet vil fortsat lægge stor vægt på både at sikre forskningsbaseret undervisning og nær praksisrelation i form af projektorienteret praktikforløb og projektsamarbejde på alle universitetets uddannelser.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Forskningens relevans i forhold til bæredygtig samfundsudvikling

- Andelen af RUCs forskningspublikationer i Pure-systemet, der markeres med relevans for et eller flere af FN's Verdensmål for Bæredygtig Udvikling. *Baseline etableres 2022 (?)* Der forventes en stigning over perioden.
- RUCs hjemtag pr. VIP årsværk af strategiske forskningsmidler i form af bevillinger fra Innovationsfonden og EU's rammeprogram Horizon Europe². Målet er en stigning i hjemtag fra de udvalgte kilder, men der må forventes store udsving fra år til år [evt. opgøre beløb som gennemsnit for seneste 3 år for at undgå for store udsving i enkelt år].

Forskningen bringes i spil for og sammen med relevante eksterne aktører

- Andel af RUC-publikationer med medforfattere fra ikke-akademiske institutioner. [Det er endnu ikke afklaret om denne datakilde er tilstrækkelig enkel at opgøre eller om den vil forudsætte manuel gennemgang og kategorisering af alle medforfatters hjem-organisation]. *Baseline for 2021 skal etableres.*
- RUC forskeres optræden i medier. *Baseline 2020 – dog obs på evt. corona-effekt!* Målet er fastholdelse af niveau.

Strategisk mål 3

Roskilde Universitet vil være en attraktiv uddannelsesinstitution med relevante og eftertragtede uddannelser for studerende og aftagere

Roskilde Universitet vil nå målet ved at skabe et tydeligt profileret uddannelsesudbud med klare kompetenceprofiler og hermed sikre relevante kandidater for arbejdsmarkedet, ved at styrke og målrette dialog og samarbejde med aftagere og ved at skabe sammenhængende lærings- og studiemiljøer i tæt sammenhæng med forskningsmiljøer.

Motivation og ambition for målet

Roskilde Universitet vil forbedre beskæftigelsen for universitetets kandidater og sikre en hurtigere overgang til arbejdsmarkedet for nyuddannede kandidater. Ligeledes vil universitetet arbejde med at højne de studerendes trivsel og læring. Roskilde Universitet har i sit løbende arbejde med kvalitetssikring af uddannelserne konstateret udfordringer både for studerende og aftagere i forhold til uddannelsesprofiler, som det tager tid for dimittenderne at få overblik over og bringe i spil, og for aftagerne at afkode. Det har blandt vist sig i frafald og dimittendledighed.

² Udelukkende søjle 2 (Global Challenges & European Industrial Competitiveness) i forhold til dette effektmål

Roskilde Universitet har derfor i 2020 vedtaget og efterfølgende startet på at gennemføre en reform af universitetets kandidatuddannelser fra 2022. Reformen medfører nedlæggelse af kombinationsstrukturen til fordel for 30 tættere sammenhængende, profilerede, tværfaglige uddannelser med udgangspunkt i universitetets pædagogiske principper (PPL) og med afsæt i arbejdsmarkedets behov.

Visionen for de nye tværfaglige kandidatuddannelser er, at de skal forholde sig til udfordringer i samfundet, bygge på forskning af højeste kvalitet og give mulighed for en tydelig praksisrelation.

Et væsentligt formål med reformen af universitetets kandidatuddannelser er derfor at skærpe kandidatuddannelsernes profil, så formål og kompetencer fremstår tydeligt for både arbejdsmarkedet og studerende. Reformen vil desuden være med til at universitets uddannelsesudbud i højere grad matcher arbejdsmarkedets kompetencebehov – nu og i fremtiden. Reformen betyder, at den enkelte uddannelse i højere grad kan udpege relevante og strategiske samarbejder og på den måde skabe en mere målrettet brobygning til erhvervslivet. En egentlig effekt af kandidatreformen vil tidligst slå igennem i løbet af et par år efter reformens igangsættelse i 2022. Der er endvidere et udviklingspotentiale for Roskilde Universitet i at skabe endnu bedre rammer og sunde læringsmiljøer, hvor de studerende i mødet med høje faglige krav fra dedikerede vejledere og undervisere kan trives og udvikle sig fagligt og personligt. Med den ny uddannelsesstruktur er der en opgave for universitetet i praksis at skabe sammenhængende lærings- og studiemiljøer, hvor kernefaglighed og PPL-kompetencer er i fokus og hvor studerende trives.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

De studerendes beskæftigelse

- Beskæftigelsesgrad 12.-23. måned efter dimission (Baseline XX; UFM's datavarehus baseret på Danmarks Statistik)
- Dimittendledighed 4.-7. kvartal efter dimission (Baseline XX; UFM's datavarehus baseret på Danmarks Statistik)

De studerendes læringsudbytte

- "Min uddannelse har rustet mig til mit nuværende/seneste job" (Baseline XX; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)
- "Undervisningen hjælper mig til at kunne forholde mig kritisk til ny viden eller forskning, jeg bliver præsenteret for" (Baseline XX; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)
- "Uddannelsen hjælper mig til at sætte det, jeg har lært, ind i en større sammenhæng" (Baseline XX; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)
- "Mit udbytte af undervisningen er højt" (Baseline XX; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)

De studerendes trivsel

- Førsteårsfrafald udregnet i procent. Opgørelse af optagne studerende 1. februar eller 1. september året før, som ikke længere er indskrevet på Roskilde Universitet 13 måneder efter deres optag. (Baseline XX; STADS)
- Måling af hvor mange af RUC's bachelorer, der fortsætter på en RUC kandidatuddannelse (Baseline XX; STADS; Optagsanalyserne)
- Måling af rekruttering til kandidatuddannelserne og hvilken bachelorbaggrund de har (Baseline XX; STADS; Overgangsmatricer BA til KA)

Strategisk mål 4***Roskilde Universitet vil bidrage til udviklingen af Region Sjælland med fokus på at højne uddannelses- og vidensniveauet***

Roskilde Universitet vil nå målet ved yderligere at intensivere strategiske partnerskaber med centrale aktører i Region Sjælland og det private erhvervsliv ved at styrke klyngeindsatsen og RUC's forsknings- og innovationsmiljøer og ved at kapacitetsopbygge den interne understøttelse af videnssamarbejde

Motivation og ambition for målet

Som det eneste universitet med hjemsted i Region Sjælland har Roskilde Universitet en særlig opgave i målrettet at styrke det regionale samarbejde og værdiskabelse.

Universitetet står på et solidt fundament af strategiske partnerskabsaftaler med kommuner, region, videregående uddannelsesinstitutioner, interesseorganisationer og erhvervsfremmeaktører og har mange gode erfaringer med samarbejdsprojekter om uddannelse og forskning med regionale aktører. Der er et potentiale for at styrke det regionale samarbejde omkring uddannelse og kompetencer, samt fokusere samarbejdet på regionale styrkepositioner og udviklingspotentialer i samspil med regionale aktører herunder de Danske klynger for viden og erhverv.

Roskilde Universitet er Region Sjællands universitet er optaget af i endnu højere grad at bidrage til at løfte uddannelsesniveauet og sikre en bred tilstedeværelse i Region Sjælland.

Roskilde Universitet vil for det første arbejde videre på at styrke det regionale samarbejde og den regionale værdiskabelse med udgangspunkt i strategiske partnerskaber. Med en stærk lokal forankring i Roskilde skal der udvikles strategiske partnerskaber i hele regionen. Her skal Roskilde Universitet bidrage aktivt til arbejdet med de nye videns- og erhvervsklynger og den regionale forankring af klyngeaktiviteterne indenfor prioriterede regionale udviklingsområder, bl.a. inden for sundhed og life science, fødevarer, miljøteknologi, digitalisering samt byggeri og anlæg og med grøn omstilling som tværgående indsats i klyngerne. Roskilde Universitet skal endvidere, i dialog med regionale partnere, afsøge mulighederne for samarbejde om nye uddannelsesinitiativer i Region Sjælland. Eksempler på igangværende initiativer er projekt- og praktiksamarbejde, specialesamarbejde og studiejob, semesterstart hos sjællandske kommuner, kursusmoduler afholdt i regionen samt innovations- og iværksætterforløb. Endelig skal Roskilde Universitet styrke andre former for udviklings- og videnssamarbejde i samspil med regionale partnere, f.eks. inden for entreprenørskab og iværksætteri. Her indgår Roskilde Universitet nu i det nationale Open Entrepreneurship projekt.

Roskilde Universitet har medansvar for at højne uddannelsesniveauet i regionen og producere videnssamarbejdere af relevans for regionen – hvilket går hånd i hånd med PPL. Roskilde Universitet skal udbygge samarbejdet med de andre uddannelsesaktører i regionen for at sikre, at overgang og samarbejde mellem uddannelserne i regionen gøres mulig og attraktiv.

Roskilde Universitet skal med udgangspunkt i de strategiske partnerskaber understøtte, at RUC-studerende får kendskab til det sjællandske arbejdsmarked og bidrage med kvalificeret arbejdskraft til regionen.

Roskilde Universitet og regionale partnere skal i endnu højere grad finde sammen i konsortier, der kan komme i betragtning til at søge fondsmidler nationalt og internationalt, lave forskning med og om regionale aktører og bringe regionen ind på Roskilde Universitet. Det er målet at få flere ressourcer til at understøtte forskerne i forhold til samarbejde og formidling.

Hertil kommer at arbejdet med entreprenørskab og iværksætteri skal fortsættes, bl.a. i samarbejde med regionale videns- og iværksættermiljøer. Yderligere eksempler på indsatser kunne være understøttelse af startups baseret på forskning og studerendes projektarbejde.

Roskilde Universitet skal styrke den interne infrastruktur for videnssamarbejde. Deltagelsen i de nationale videns- og erhvervsklynger rummer muligheder for at etablere en stærkere intern infrastruktur for videnssamarbejde, både med lokale klyngehubs og –aktiviteter, dedikerede medarbejdere som understøtter videnssamarbejde med virksomheder, organisationer og offentlige institutioner og systematisk kompetenceudvikling inden for videnssamarbejde.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Strategiske partnerskaber i hele regionen

- Antal strategiske partnerskaber med kommuner i region Sjælland
- Indikator der måler værdien af de strategiske partnerskaber (e-survey)

Løfte uddannelsesniveaueet i Region Sjælland

- Opgørelse over andelen af studerende, RUC optager fra regionen (Baseline 2020: 26,4 pct. af RUC's ansøgere kom fra en ungdomsuddannelsesinstitution i Region Sjælland; STADS).

Fælles fundraising til forskning, udvikling og uddannelse

- Gennem strategiske partnerskaber med regionale aktører og gennem robuste samarbejder med Videns- og erhvervsklynger styrkes den fælles fundraising til forskning, udvikling og uddannelse. Måles via bevillingstilsagn fra danske og europæiske finansieringskilder med regionale, kommunale og private partnere; baseline etableret i 2020 er 21.8 mio. kr.; RUC's økonomisystem Navision Stat).



Roskilde Universitet, 6. maj 2021

Oplæg til 1. forhandlingsmøde om strategisk rammekontrakt 2021-2025 mellem Roskilde Universitet og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

Udgangspunkt i Strategi RUC 2030: *Interconnected*

Med vedtagelsen af Strategi RUC 2030: *Interconnected* har Roskilde Universitet sat ambitioner og retning for den strategiske udvikling 10 år frem. Forskning, undervisning og videnssamarbejde er uløseligt forbundet i en universitetssammenhæng. Roskilde Universitet leverer forskningsbaseret uddannelse og videnssamarbejde med det omgivende samfund og vil med sin nye strategi tydeliggøre og styrke forskningsdimensionen af universitetets profil.

Roskilde Universitet er, som reformuniversitet, sat i verden for at udfordre de akademiske traditioner og barrierer. Som et humanistisk, samfundsvidenskabeligt og naturvidenskabeligt universitet, der nu også rummer markante sundhedsvidenskabelige og teknisk videnskabelige fagligheder, har Roskilde Universitet forfulgt denne ambition i snart fem årtier. For en lang række fagmiljøer har det betydet et stærkt fokus på samfundsudfordringer, på tværfaglighed, på anvendelsesorientering og på inddragelse af aktører i det omgivende samfund.

Det er en strategisk ambition, at Roskilde Universitets forskere i endnu højere grad skal udføre banebrydende tværfaglig forskning, som forholder sig til de store samfundsmæssige udfordringer, ved at forbinde samfundsvidenskab og humaniora med naturvidenskab, teknologi og sundhedsvidenskab. På Roskilde Universitet står det brede bæredygtighedsbegreb, som det udtrykkes i SDG'erne som helhed, som en central tværgående ambition.

Forskning, uddannelse og samarbejde er Roskilde Universitets vigtigste bidrag til udviklingen af det omgivende samfund. Det har altid været centralt for Roskilde Universitets forskning og uddannelser at tage udgangspunkt i problemstillinger og udfordringer i verden omkring os. Roskilde Universitets tilgang bidrager særligt med løsninger, som opstår på tværs af fagligheder og aktører og på tværs af regionale, nationale og internationale kontekster.

Den nødvendige samfundsudvikling i en bæredygtig retning kræver mobilisering af partnerskaber på alle niveauer, og her kan Roskilde Universitet med afsæt i vores traditioner og erfaring inden for samarbejde og samskabelse bidrage med viden, innovative løsninger og udvikling.

Derfor vil Roskilde Universitet de næste ti år yderligere løfte vores ansvar som *universitetet i virkeligheden*, hvor forskning, uddannelse og samarbejde med vores nære og fjerne omverden spiller tæt sammen.

Strategi RUC 2030: Interconnected har følgende fire overskrifter, som udfoldes i strategiske ambitioner og pejlemærker.

- Banebrydende tværfaglig forskning
- Problemorienterede og kritisk nødvendige uddannelser
- Miljømæssig, økonomisk og social bæredygtighed
- Medskaber af samfundsforandring

Strategien indeholder både internt og eksternt rettede ambitioner for udvikling af universitetets kerneopgaver og for udvikling af universitetet som studie- og arbejdsplads, hvor ligestilling og mangfoldighed i samvær, samarbejde samt rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og studerende er grundværdier.

Roskilde Universitet er et campus-universitet, hvor campus udgør en unik fysisk ramme for forskning og uddannelse med moderne forskningslaboratorier og andre grundlæggende infrastrukturer, studie- og læringsmiljøer og et samlet arbejdsmiljø for forskere og administrative medarbejdere. Med Strategi RUC 2030: *Interconnected* manifesterer Roskilde Universitetet årelangt fokus på at være et bæredygtigt universitet ”hvor økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn altid indgår i universitetets langsigtede prioriteringer”. Roskilde Universitet har allerede reduceret energiforbruget markant gennem løbende energioptimering. Samtidig har Roskilde Universitet med universitetets økonomiske genopretningsplan fra 2017 haft fokus på at skabe en økonomi i balance. Hertil kommer et fokus på trivsel og samarbejde på tværs af universitetets enheder.

Strategi RUC 2030: *Interconnected* indeholder både internt og eksternt rettede ambitioner for udvikling af universitetets kerneopgaver: forskning, uddannelse og videnssamarbejde. Derudover har Strategi RUC 2030: *Interconnected* ambitioner for en bæredygtig udvikling af universitetet som studie- og arbejdsplads, hvor bæredygtig institutionsdrift, ligestilling og mangfoldighed er grundværdier i hverdagens samvær og samarbejde, for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og studerende, og for udvikling af campus og fælles services.

Fra konsolidering og kvalitetsudvikling til strategiske valg og prioriteringer

Oplægget til første forhandlingsmøde om den strategiske rammekontrakt mellem Roskilde Universitet og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen tager afsæt i erfaringer og resultater fra den nuværende strategiske rammekontrakt, Roskilde Universitets profil, Strategi RUC 2030: *Interconnected*, aktuelle strategiske prioriteringer og i universitetets delstrategier og centrale politikker.

Roskilde Universitet har det seneste årti arbejdet intensivt med at konsolidere og kvalitetsudvikle forskning, uddannelse og samarbejde. Universitetet har gennemført en række større tværgående reformer, der adresserer konkrete strukturelle og økonomiske udfordringer – både i forhold til uddannelse, forskning og administration: bachelorreform, kandidatreform i flere tempi, institutreform, økonomisk genopretningsplan og administrativ reform.

Senere års prioriteringer har været centreret omkring kvalitetssikring af uddannelser, kvalitetssikring af forskning (international evaluering, publicering, hjemtag), forskningsunderstøttelse, studiemiljø, employability, etablering af internationale alliancer, forskningsbaseret af Roskilde Universitets pædagogiske tilgang i bred betydning som grundlag for praksisudvikling samt en regional indsats og strategi. Roskilde Universitet RUC står med Strategi RUC 2030: *Interconnected* foran en bevægelse fra behov for kvalitetssikring og konsolidering til prioriterede strategiske valg.

Oplægget til første forhandlingsmøde er struktureret i forhold til universitetets kerneopgaver forskning, uddannelse og videnssamarbejde (jf. skabelon for oplæg til 1. forhandlingsmøde om strategisk rammekontrakt). Oplægget forholder sig til regeringens ambitioner på uddannelses- og forskningsområdet og de fokusområder, som uddannelses- og forskningsministeren har udmeldt for de strategiske rammekontrakter.

Bilag

Strategiske hoveddokumenter

- a) Strategi RUC 2030: Interconnected
- b) Roskilde Universitets profil

Strategiske dokumenter og politikker

- c) Studiemiljøstrategi
- d) Strategi for regionalt samarbejde
- e) Publiceringspolitik
- f) Politik for uddannelseskvalitet på Roskilde Universitet
- g) Grundlagsdokumenter for uddannelseskvalitet

Analyser og redegørelser

- h) Fakta om Roskilde Universitet
- i) Forskningsredegørelse 2020
- j) Roskilde Universitet i Region Sjælland
- k) Roskilde Universitets aktuelle situation

På RUC.dk <https://ruc.dk/et-baeredygtigt-campus> findes universitetets Klima og miljøregnskab 2019, samt SDG-rapporten *Sammen skaber vi viden for et bæredygtigt samfund*.

Kerneopgave A: at drive forskning til højeste internationale niveau

Roskilde Universitets styrkepositioner og udviklingspotentialer i forhold til institutionens strategisk udvikling af forskningsområdet

Roskilde Universitets forskningsprofil bygger på grundforskning inden for og på tværs af discipliner, og på problem- og anvendelsesorienteret forskning rettet mod store samfundsudfordringer, samt et intensivt samspil med eksterne aktører i alle dele af forskningsprocessen. Forskningsprofilen indebærer en stor faglig mangfoldighed, som dog i mange tilfælde bygger på specialisering inden for fagområderne. Forskningsprofilen omfatter både humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab samt dele af de sundhedsvidenskabelige og tekniske hovedområder, hvor et tættere samarbejde hovedområderne imellem i de senere år har været prioriteret højt, hvilket skaber særlige forudsætninger for at bidrage konstruktivt til samfundsudvikling i en bæredygtig retning.

De aktuelle og altoverskyggende globale samfundsudfordringer inden for den grønne omstilling, pandemiske sygdomme og politisk, social og økonomisk polarisering har vist, at forskning er helt essentiel for at finde fremtidige løsninger på disse udfordringer, og at der i særdeleshed er behov for forskningsbidrag, som evner at angribe udfordringerne helhedsorienteret og gå på tværs af SSH og STEM (inkl. sundhedsvidenskab).

Roskilde Universitet har et stærkt udgangspunkt for at arbejde helhedsorienteret og tværfagligt med mulighed for at løfte indsatsen strategisk for at skabe endnu stærkere forsknings- og samfundsmæssig impact.

I forhold til den udfordringsdrevne, tværfaglige forskning har Roskilde Universitet allerede markante miljøer f.eks. i forhold til cirkulær økonomi, offentlig-privat samspil, økosystemers dynamikker, regionale og globale udviklingsprocesser, kommunikation; turisme og mobilitet; anvendt etik; velfærdsstyring og demokrati; byplanlægning og matematisk modellering i relation til fysiske, biologiske og biomedicinske problemstillinger. Roskilde Universitet har et udviklingspotentiale for at koble universitetets forskningsmæssige kompetencer endnu stærkere på regionale, nationale og internationale forsknings- og udviklingsinitiativer, f.eks. i regi af 'missioner' og nationale såvel som internationale partnerskaber. Samtidig er det en fortsat strategisk opgave for Roskilde Universitet at sikre, at alle universitetets bidrag inden for den udfordringsdrevne forskning hviler på et robust og velkonsolideret fagligt grundlag. Derfor viderefører universitetet i Strategi RUC 2030: *Interconnected* sine langsigtede ambitioner om styrkelse af forskningskvaliteten ved at formulere en endnu mere ambitiøs målsætning om, at forskningen skal være både excellent og udfordringsdrevet og ske i tæt samspil med det omgivende samfund.

Samtidigt har Roskilde Universitet et strategisk udviklingspotentiale i at styrke den dybe tværvidenskabelighed mellem SSH og STEM-fagene på nye områder og på måder, som kan være et forbillede nationalt og internationalt. Derfor har Roskilde Universitet sat sig den ambition i Strategi RUC 2030: *Interconnected* at ville udvikle en tydelig tværfaglig profil på forskningsområdet samt at være et internationalt samlingssted for tværfaglig forskning. Dette understreges af universitetets deltagelse i *European Reform University Alliance* (forankret under EU Kommissionens European University Initiativ), der har potentiale til at blive et omdrejningspunkt for fælles idégenerering og forskningsprojekter med udgangspunkt i de fem partneruniversiteters fælles baggrund og vision for universiteter som kreative fællesskaber.

I forhold til universitetets ambition om at skabe en tydelig tværfaglig profil står Roskilde Universitet i en proces med endnu uafklarede spørgsmål. Roskilde Universitet skal understøtte, facilitere og skabe rum for den tværfaglige forskning – både internt på universitetet og med partnere nationalt og internationalt.

Ligeledes skal Roskilde Universitet bygge videre på universitetets lange tradition og erfaring med den udfordringsdrevne og samskabende forskning.

Det er en naturlig følge af universitetets samskabende og kollaborative tilgang til forskning, at forskningspublikationer og -resultater også er frit tilgængelige og deles med såvel akademiske kollegaer som den bredere offentlighed. Roskilde Universitet støtter generelt ambitionerne i den Europæiske Open Science vision, men der er et udviklingspotentiale i forhold til at udvikle en sammenhængende Open Science strategi og understøttende infrastruktur.

Roskilde Universitet har igennem flere år befundet sig i en anspændt økonomisk situation og har på trods af en lang række effektiviseringstiltag ikke en økonomisk reserve at anvende til på kortere sigt at investere i større strategiske indsatser, tiltag og opprioriteringer vedr. forskning. Det er derimod nødvendigt at arbejde på en mere langsigtet og gradvis udvikling. Den grundlæggende ressource for et universitets forskningsaktiviteter er det videnskabelige personale, som udfører forskningen. De vigtigste strategiske beslutninger i forhold til den langsigtede udvikling af forskningsområdet er derfor knyttet til allokering, rekruttering af videnskabelige medarbejdere og udvikling af videnskabelige stillinger samt fastlæggelse af rammer og vilkår for deres arbejde.

Roskilde Universitets væsentligste og prioriterede strategiske mål på forskningsområdet

Særligt fremhævede strategiske og prioriterede mål på forskningsområdet er relateret til forskningskvalitet, den langsigtede strategiske kapacitetsopbygning inden for udvalgte områder og det at være en attraktiv arbejdsplads for ambitiøse forskere og forskningsmiljøer.

Som fremhævet indledningsvist ønsker Roskilde Universitet i den kommende strategiperiode et fortsat fokus på styrkelse af forskningskvaliteten som baggrund for den langsigtede udvikling og profilering af forskningsområdet. Det nyligt udviklede koncept for formativ turnusevaluering af Roskilde Universitets forskningsmiljøer er nu igangsat og vil blive et vigtigt omdrejningspunkt for sikring og fastholdelse af høj forskningskvalitet i årene fremover. Forskningsevalueringerne vil skabe mere systematisk og stærkere internt kendskab til forskningsmæssige styrker og potentialer, og de vil danne grundlag for strategisk ekstern profilering af styrkepositionerne, det videre arbejde med forskningskvalitet ud fra fælles og anerkendte standarder, forskningsledelse, forskningsorganisering og øvrige rammer og vilkår for forskning.

Som et led i ambitionen om at udvikle en stærk tværfaglig profil samt at løfte den samfundsmæssige impact yderligere, ønsker universitetet i den kommende kontraktperiode at understøtte og styrke et begrænset antal udfordringsdrevne signaturområder, som bygger på og udvikler dyb tværfaglighed. Områderne skal være karakteriseret ved forskningsmiljøer, der arbejder helhedsorienteret med komplekse samfundsudfordringer. Områderne vil være kendetegnet ved en stærk forskningsbase, der trækker på flere forskningstraditioner og fagligheder, og som rækker på tværs af - og ikke mindst ud af - universitetet. Det vil være naturligt for signaturmiljøerne at indgå i samarbejder og partnerskaber såvel nationalt som internationalt og med aktører på tværs af sektorer og organisationstyper.

Det er fortsat et strategisk og prioriteret mål for Roskilde Universitet at være en attraktiv arbejdsplads for ambitiøse forskere og hjemsted for stærke forskningsmiljøer. Roskilde Universitet ønsker at skabe attraktive rammer for forskerkarrierer og for ambitiøse forskningsmiljøer, hvor der er fokus på talentpleje og talentudvikling samt på at lede og organisere forskningsprojekter, –grupper og –miljøer. Roskilde Universitet skal kunne tiltrække, udvikle og fastholde fremtidens forskningstalenter, herunder ved incitamenter og støttefunktioner i forskningen.

Kerneopgave B: at give forskningsbaseret uddannelse til højeste niveau

Roskilde Universitets styrkepositioner og udviklingspotentialer i forhold til institutionens strategiske udvikling af uddannelsesområdet

Roskilde Universitet udbyder forskningsbaserede uddannelser på internationalt niveau inden for hovedområderne humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab og dele af de sundhedsvidenskabelige og tekniske områder. Roskilde Universitet er frontløber på udvikling af tværfaglige, problemorienterede uddannelser og nytænkende deltagerorienterede og studenterstyrede læringsformer i Danmark. Roskilde Universitet har som det eneste universitet i Danmark brede indgange på bacheloruddannelser, der med fokus på metode giver overblik over fagområderne, tværfaglig forståelse, bred faglig dannelse og basis for videre specialisering (jf. anbefaling fra Udvalget om bedre universitetsuddannelser 2018).

Roskilde Universitets pædagogiske tilgang *Problemorienteret Projektlearning (PPL)* bygger på 7 principper, der udgør universitetets fælles pejlemærker for uddannelse. Problemorienteret projektlearning tager udgangspunkt i de studerendes motivation og dedikerede samarbejde som drivkraft for fagligt udbytte af høj kvalitet og eftertragtede personlige og sociale kompetencer. Tilgangen lægger konkret op til selvstændig problemformulering og kritisk refleksion i samarbejde med andre. Udover disse eftertragtede kompetencer udvikler tilgangen en stærk faglighed og evne til at arbejde på tværs af fag. Hertil kommer, at tilgangen udvikler de studerendes evne til at anvende deres viden og metode i praksis.

Roskilde Universitet har i 2020 vedtaget og startet på at gennemføre en historisk reform af universitetets kandidatuddannelser fra 2022. Reformen medfører nedlæggelse af universitetets kombinationsstruktur til fordel for 30 tættere sammenhængende, profilerede tværfaglige uddannelser med udgangspunkt i universitetets PPL-principper og med afsæt i arbejdsmarkedets behov.

Baggrunden for reformen er, at Roskilde Universitet i sit løbende arbejde med kvalitetssikring af uddannelserne har konstateret udfordringer både for studerende og aftagere i forhold til uklare uddannelsesprofiler, som det tager tid for dimittenderne at få overblik over og bringe i spil og for aftagerne at afkode. Det har blandt andet vist sig i frafald og dimittendledighed.

Et væsentligt formål med reformen er at skærpe kandidatuddannelsernes profil, så formål og kompetencer fremstår tydeligt for både arbejdsmarkedet og studerende. Samtidig forbindes de samlede uddannelser tydeligere til den forskning, der foregår på Roskilde Universitet. Visionen for de nye tværfaglige kandidatuddannelser er, at de skal forholde sig til udfordringer i samfundet, bygge på forskning af højeste kvalitet og give mulighed for en tydelig praksisrelation, f.eks. gennem projektorienterede forløb og projektsamarbejde med eksterne hvilket sikrer en bedre overgang til arbejdsmarkedet. Med afsæt i kandidatreformen er der et udviklingspotentiale for Roskilde Universitet i at skabe endnu bedre rammer og sunde læringsmiljøer, hvor de studerende i mødet med høje faglige krav fra dedikerede vejledere og undervisere kan trives og udvikle sig fagligt og personligt.

Et vigtigt element ved reformen er desuden at sikre et økonomisk bæredygtigt uddannelsesudbud og dermed frigøre ressourcer både til at højne uddannelseskvaliteten, således at løbende projektvejledning kan sikres, og til at kunne indfri de forskningsmæssige ambitioner i Strategi RUC 2030: *Interconnected*. Dette kan ske ved at flytte ressourcer fra administration og studievejledning inden for en kompleks uddannelsesstruktur

over til understøttelse af de studerende i forhold til arbejdsmarkedet og styrkelse af forskningen og forskningsunderstøttelsen.

Roskilde Universitet har med senere års strategiske indsats på PPL, bl.a. med etablering af forskningscenteret RUC PPL, arbejdet med at tydeliggøre og opdatere universitetets pædagogiske profil og grundlag. Arbejdet har haft til formål at bidrage til uddannelsesudvikling og gøre studerende, administrativt og videnskabeligt personale fortrolige med arbejdsformen og pædagogikken på Roskilde Universitet. Det er fortsat vigtigt at udvikle undervisningskvaliteten, hvilket også ligger i det nye rammeværk for undervisning, der er udviklet i regi af Danske Universiteter. Det seneste års erfaringer med omlægning til digital undervisning og vejledning har endvidere betydet, at universitetet har fået indsigt i den digitale gevinst som et supplerende redskab, der kan bidrage til projektpædagogikken. Samtidigt med at det er blevet tydeligt i hvor høj grad det faglige og det sociale er direkte forbundet og medvirker til kvaliteten i læringsudbyttet. Med ERUA har Roskilde Universitet en arena for i endnu højere grad at forny sig selv, lære af andre universiteters erfaringer og være med til at designe fremtidens universitet. Der er ambitionen, at ERUA blandt andet skal være med til at sikre udveksling og udvikling af innovative undervisnings- og læringsformer med partnere, der deler de samme mål og værdier som tværfaglighed, problembaseret læring og har fokus på samfundsmæssige udfordringer inden for forskning og undervisning.

Roskilde Universitet står derfor på et solidt pædagogisk grundlag. Det er et langsigtet strategisk mål for universitetet, i tæt samarbejde med arbejdsmarkedet, at udvikle og udbyde fremtidens videre- og efteruddannelse, og der er et udviklingspotentiale i forhold til at skalere og udbygge universitetets eksisterende videre- og efteruddannelsesudbud. Der er dog behov for på kortere sigt at afsøge og klarlægge rammer og vilkår og behov herfor.

Roskilde Universitets væsentligste og prioriterede strategiske mål på uddannelsesområdet

Særligt fremhævede strategiske og prioriterede mål på uddannelsesområdet er relateret til højt fagligt niveau og læringsudbytte, et godt studie- og læringsmiljø og et målrettet relevant og eftertragtet uddannelsesudbud for både studerende og afgangere.

Alle Roskilde Universitets uddannelser skal baseres på den fremmeste forskningsfaglighed og give de studerende plads til individuel tilrettelæggelse og fleksibilitet undervejs i forløbet. Dette skal især ske gennem projektarbejdet, men også til en vis grad via kursusvalg, sådan at uddannelsen som et hele kan styrke de studerendes talent, motivation og interesse.

Et velfungerende studiemiljø er essentielt for de studerendes faglige udvikling, læring, trivsel og oplevelse af at have et fagligt tilhørssted, samt motivation for og engagement i deres studier. Det er et mål for universitetet at skabe endnu bedre rammer for og kvalitet i studiemiljøer. De tydelige og sammenhængende kandidatuddannelser vil gøre det muligt for studerende at etablere gode samarbejdsrelationer, fordi de følges ad fra uddannelsens start til dens afslutning. Studerende vil ligeledes i højere grad kunne indgå i faglige samarbejder med forskere og undervisere. Det skaber grundlag for et studiemiljø, hvor de studerende kan gennemføre deres uddannelse og udvikle deres faglighed i en tydelig og tryk ramme, også fordi det bliver lettere for studerende at fastholde engagement i repræsentative organer.

Det er et højt prioriteret mål, at universitetets uddannelsesudbud er tydelig profileret og anerkendt hos afgangere, og at universitetets kandidater er relevante og kommer i job. Kandidatreformen har udgangspunkt i

både kernefaglighed og PPL-baserede kompetencer samt et tiltagende fokus på overgangen til arbejdsmarkedet og på den løbende kompetenceafklaring. Arbejdsmarkedsperspektiver har altid været indarbejdet via dialog med aftagere i udviklingen af uddannelserne, via gæsteforelæsninger, virksomhedsbesøg, projektsamarbejde og projektorienterede praktikforløb. Reformen betyder, at den enkelte uddannelse i højere grad kan udpege relevante og strategiske samarbejder og på den måde skabe en mere målrettet brobygning til erhvervslivet.

Roskilde Universitets regionale position skal modsvares af et stærkt samarbejde med vidensinstitutioner og aktører i den offentlige og private sektor for at universitetet kan bidrage til at løfte både uddannelses- og vidensniveauet i Region Sjælland. Ved at intensivere samarbejdet med aftagere og sikre at både studerende og arbejdsgivere har indsigt i hhv. egne faglige profiler, og i hvordan dimittender fra Roskilde Universitet skaber konkret værdi for virksomheder, kan universitetet understøtte en hurtigere overgang til arbejdsmarkedet.

Kerneopgave C: at samarbejde med og stille vores viden til rådighed for det omgivende samfund

Roskilde Universitets styrkepositioner og udviklingspotentialer i forhold til institutionens samfundsmæssige impact og samarbejde med omverdenen.

Roskilde Universitet har samfundsmæssig impact, når universitetet med afsæt i den nyeste forskning uddanner næste generations kandidater til fremtidens arbejdsmarked, når forskningen formidles i den offentlige debat, og når universitetet indgår i forskningsbaseret samarbejde med region, kommuner, virksomheder og organisationer -nationalt og internationalt.

Forskningsformidling og videnssamarbejde i diverse sammenhænge er og skal være en integreret del af forskning og uddannelse på Roskilde Universitet. Roskilde Universitet har en lang tradition for tydelige bidrag til samfundsdebatten, ambitiøs forskningsformidling og samarbejde med private virksomheder, offentlige institutioner og civilsamfundsinstitutioner.

På en række forskningsfelter er Roskilde Universitets forskere blandt de mest synlige forskningsformidlere i Danmark. Roskilde Universitet har desuden en række miljøer, som allerede arbejder med målrettet med kollaborativ forskning, citizen science og samskabelse mm., og Roskilde Universitet har i en årrække haft ambitiøse mål for samarbejdet med det omgivende samfund omkring forskning, innovation og udvikling samt uddannelse.

Som det eneste universitet med hjemsted i Region Sjælland har Roskilde Universitet en særlig opgave i målrettet at styrke det regionale samarbejde og værdiskabelse. Universitetet står på et solidt fundament af strategiske partnerskabsaftaler med kommuner, region, videregående uddannelsesinstitutioner, interesseorganisationer og erhvervsfremmeaktører og har mange gode erfaringer med samarbejdsprojekter om uddannelse og forskning med regionale aktører. Der er et potentiale for at styrke det regionale samarbejde omkring uddannelse og kompetencer, samt fokusere samarbejdet på regionale styrkepositioner og udviklingspotentialer i samspil med regionale aktører.

Roskilde Universitets væsentligste og prioriterede strategiske mål for udvikling af universitetets samfundsmæssige impact og samarbejde med omverdenen.

Særligt fremhævede strategiske og prioriterede mål for universitetets samfundsmæssige impact er overordnet relateret til regionalt samarbejde, værdiskabelse og tilstedeværelse og til understøttelse af samarbejde og forskningsformidling.

Roskilde Universitet vil for det første arbejde videre på at styrke det regionale samarbejde og den regionale værdiskabelse med udgangspunkt i strategiske partnerskaber. Med en stærk lokal forankring i Roskilde skal der udvikles strategiske partnerskaber i hele regionen. Her skal Roskilde Universitet bidrage aktivt til arbejdet med de nye videns- og erhvervsklynger og den regionale forankring af klyngeaktiviteterne indenfor prioriterede regionale udviklingsområder, bl.a. inden for sundhed, bæredygtighed og digitalisering og turisme. Roskilde Universitet skal endvidere, i dialog med regionale partnere, afsøge mulighederne for samarbejde om nye uddannelsesinitiativer i Region Sjælland. Eksempler på igangværende initiativer er projekt- og praktiksamarbejde, specialesamarbejde og studiejob, semesterstart hos sjællandske kommuner, kursusmoduler afholdt i regionen samt innovations- og iværksætterforløb. Endelig skal Roskilde Universitet styrke andre former for udviklings- og videnssamarbejde i samspil med regionale partnere, f.eks. inden for

entreprenørskab og iværksætteri. Her indgår Roskilde Universitet nu i det nationale Open Entrepreneurship projekt.

Roskilde Universitet har medansvar for at højne uddannelsesniveaet i regionen og producere vidensarbejdere af relevans for regionen – hvilket går hånd i hånd med PPL. Roskilde Universitet skal udbygge samarbejdet med de andre uddannelsesaktører i regionen for at sikre, at overgang og samarbejde mellem uddannelserne i regionen gøres mulig og attraktiv.

Roskilde Universitet og regionale partnere skal i endnu højere grad: finde sammen i konsortier, der kan komme i betragtning til at søge fondsmidler nationalt og internationalt, lave forskning med og om regionale aktører og bringe regionen ind på Roskilde Universitet. Det er målet at få flere ressourcer til at understøtte forskerne i forhold til samarbejde og formidling.

Hertil kommer at arbejdet med entreprenørskab og iværksætteri skal fortsættes, bl.a. i samarbejde med regionale videns- og iværksættermiljøer. Yderligere eksempler på indsatser kunne være understøttelse af startups baseret på forskning og studerendes projektarbejde.

Roskilde Universitet skal styrke det interne infrastruktur for videnssamarbejde og forskningsformidling. Deltagelsen i de nationale videns- og erhvervsklynger rummer muligheder for at etablere en stærkere intern infrastruktur for videnssamarbejde, både med lokale klyngehubs og –aktiviteter, dedikerede medarbejdere som understøtter videnssamarbejde med virksomheder, organisationer og offentlige institutioner og systematisk kompetenceudvikling blandt inden for videnssamarbejde. Det samme gør sig gældende i forhold til den bredere forskningskommunikation, hvor Roskilde Universitet på baggrund af de nuværende positive erfaringer kan styrke understøttelsen af forskernes formidlingsarbejde f.eks. gennem rådgivning og kompetenceudvikling.

Pkt. 10 Godkendelse af whistleblowerordning på RUC

Indstilling

Det indstilles,

- at bestyrelsen godkender vedlagte politik for whistleblowerordning (wbo) på RUC.
- At bestyrelsen godkender ændring af dato for 'go live' til den 17. december 2021.
- At bestyrelsen orienterer sig i forretningsgang (vedrørende Kammeradvokaten/Poul Schmith's screening af indberetning via RUC's whistleblowerordning)
- At bestyrelsen orienterer sig i vedlagte kommunikationsplan.

Sagsfremstilling

Som følge af implementeringen af whistleblowerdirektivet i dansk ret bliver det lovpligtigt for alle arbejdsgivere med minimum 50 ansatte eller flere at etablere en intern whistleblowerordning.

Vedlagt er udkast til whistleblowerpolitik og forretningsgang for den kommende whistleblowerordning på RUC. Whistleblowerpolitikken vil være et tilgængeligt dokument for potentielle indberettere. Forretningsgangen vil være et internt dokument, der dokumenterer den sædvanlige arbejdsfordeling mellem RUC og Kammeradvokaten i forbindelse med screening af indberetninger til whistleblowerordning. Arbejdsgruppen arbejder ydermere på en RUC-forretningsgang, som håndterer den interne arbejdsfordeling på RUC, når en indberetning kommer ind i wbo.

Der er i politikken indarbejdet en særlig beskyttelse af medarbejdere, der håndterer henvendelser i whistleblowerordningen (markeret med gul i bilag 1).

Lov om beskyttelse af whistleblowere træder i kraft den 17. december 2021, og indtil da vil det være muligt at søge aktindsigt i en henvendelse til whistleblowerordningen. Vi har indtil nu arbejdet med igangsættelse af wbo den 1. oktober 2021, men med mulighed for aktindsigt i perioden frem til loven træder i kraft, anbefaler arbejdsgruppen, at vi skubber igangsættelsen af ordningen til lovens ikrafttrædelse den 17. december 2021. Når loven træder i kraft, vil forvaltningslovens kapitel 4-6 ikke finde anvendelse på oplysninger om whistleblowerens identitet mv. uden samtykke.

Bestyrelsen bedes orientere sig i vedlagte forretningsgang samt kommunikationsplan.

Videre proces

Efter forelæggelsen for bestyrelsen arbejder projektgruppen videre på en intern forretningsgang, som sikrer den rette håndtering på RUC ved indberetninger i wbo.

Ydermere skal aftaledokumenterne, herunder *aftale om screening af indberetning til wbo inkl. platform, persondatapolitik, databehandlaftale* underskrives af direktør Peter Lauritzen. Herefter påbegyndes oprettelse og tilpasning af IT-system med arbejdsgruppens inddragelse.

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde

Prisen for implementering af whistleblowerordning (for medarbejdere, studerende og eksterne samarbejdspartnere) hos Kammeradvokaten er, som tidligere oplyst:

1. år: 20.000 kr. samt 1.000 kr. pr. screening af indberetning.
2. og følgende år: 14.000 dkr. samt 1.000 kr. pr. screening af indberetning. Midler til finansiering kan findes i RUC-HR's driftsbudget.

Der er administrative konsekvenser i forbindelse med etablering og drift af ordning. Der er nedsat en arbejds- og referencegruppe, som håndterer implementeringen af ordningen. Efter igangsættelse vil ordningen ydermere kræve, at et upartisk team varetager den løbende sagshåndtering af indberetninger.

Afhængig af antallet af indberetninger vil ressourceprioriteringen skulle drøftes.

Kommunikation

Se vedlagte kommunikationsplan.

Bilag

- Bilag 1: RUC whistleblowerpolitik
 - Bilag 2: RUC forretningsorden (vedrørende KAPS' screening af indberetning via RUC's whistleblowerordning)
 - Bilag 3: Kommunikationsplan
-

UDKAST

RUC'S WHISTLEBLOWERPOLITIK

1. FORMÅL

Denne whistleblowerpolitik har til formål at opstille rammerne for en indberetningskanal, som udover Roskilde Universitets (herefter RUC) sædvanlige rapporteringskanaler kan bruges til indberetning af alvorlige forhold herunder mistanke eller viden om ulovlig, uetisk eller ureglementeret adfærd.

2. HVEM KAN FORETAGE INDBERETNING?

RUC's whistleblowerordning kan anvendes af RUC's arbejdstagere og studerende. Ordningen kan også benyttes af RUC's bestyrelsesmedlemmer samt af RUC's eksterne samarbejdspartnere.

3. HVORDAN FORETAGES INDBERETNINGEN?

Indberetning kan foretages ved at tilgå whistleblowerordningen på Intra og på RUC's hjemmeside. Vores system oplyser og vejleder indberetteren om forhold af betydning for vurdering af indberetningen, og orienterer med en kort tekst om take-care-confidential-postkassen og henviser hertil.

4. HVAD KAN DER INDBERETTES OM?

Man kan bruge indberetningssystemet til at indberette om alle alvorlige forhold. Det kan f.eks. være mistanke eller viden om ulovlig, uetisk eller ureglementeret adfærd. Man kan også indberette forhold vedrørende tilfælde af seksuel chikane eller anden grov chikane (se nærmere om indberetning af tilfælde af seksuel chikane og chikane mv. i øvrigt under pkt. 4.1).

Andre eksempler på forhold, der kan indberettes, er bestikkelse og korruption, misbrug af økonomiske midler og tyveri samt brud på persondatasikkerheden, interessekonflikter, samt grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen i øvrigt.

RUC vil i hvert tilfælde foretage en konkret vurdering af, om indberetningen falder inden for ordningens anvendelsesområde. Indberetningen vil falde inden for ordningens anvendelsesområde, hvis den falder ind under anvendelsesområdet for de til enhver tid gældende regler om beskyttelse af whistleblowere i Danmark.

Utilfredshed med sit ansættelsesforhold såsom løn og ledelsesstil og andre kontraktlige vilkår skal ikke indberettes i whistleblowerordningen. Sådanne forhold skal i stedet adresseres gennem de normale kanaler f.eks. til nærmeste leder, ens tillidsrepræsentant eller HR.

Utryghedsskabende henvendelser eller omtale fra offentligheden bør ikke indberettes til whistleblowerordningen, men drøftes med nærmeste leder, TR eller AMR.

Indberetninger skal foretages i god tro. Det betyder navnlig, at ordningen ikke må bruges til at foretage indberetning af bevidst forkerte oplysninger.

4.1 Særligt om indberetning vedrørende seksuel chikane og anden chikane mv.

Alle indberetninger vedrørende tilfælde af seksuel chikane og andre tilfælde af grov chikane er omfattet af RUC's whistleblowerordning.

Ved siden af whistleblowerordningen har RUC til brug for imødegåelse af *alle* former for krænkende handlinger udarbejdet en politik vedrørende krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Krænkende handlinger er i den forbindelse en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, som krænkelse kan forekomme på i arbejdet.

Alle medarbejdere og studerende har mulighed for at henvende sig til en særligt oprettet postkasse, hvis de oplever sig udsat for krænkende handlinger. Postkassen er fortrolig og administreres af HR. Henvendelse til postkassen kan ske på: take-care-confidential@ruc.dk.

RUC's whistleblowerordning udgør på den baggrund et muligt alternativ til take-care-confidential-postkassen i de tilfælde, hvor der forekommer tilfælde af seksuel chikane eller anden grov chikane.

Hvis en indberetning om krænkende handlinger til whistleblowerordningen vurderes ikke at vedrøre seksuel chikane eller andre tilfælde af grov chikane, vil indberetteren i alle tilfælde blive vejledt om muligheden for at henvende sig til take-care-confidential-postkassen.

5. HÅNDTERING AF INDBERETNINGER

Advokatfirmaet Poul Schmith screener enhver indberetning, som foretages via whistleblowerordningen.

Indberetter vil i den forbindelse modtage en kvittering for modtagelse af indberetningen hurtigst muligt og senest inden for 7 dage.

Ved screeningen vurderes det, om indberetteren og det indberettede forhold er omfattet af RUC's whistleblowerordning. Viser det sig ikke at være tilfældet, vil indberetningen ikke blive behandlet yderligere i ordningen, og indberetter vil blive orienteret herom og orienteret om muligheden for at henvende sig til take-care-confidential.

Viser den indledende screening derimod, at indberetteren og det indberettede forhold er omfattet af whistleblowerordningen, vil indberetningen blive gjort til genstand for en undersøgelse, hvis omfang afhænger af sagens konkrete omstændigheder. Den videre undersøgelse vil som udgangspunkt blive foretaget af RUC's whistleblowerenhed.

Indberetter vil inden for tre måneder modtage feedback om status for sagen, herunder hvilken form for opfølgning på indberetningen, der eventuelt er foretaget.

6. ANONYMITET OG BESKYTTELSE AF INDBERETTEREN

Indberetteren kan frit vælge, om denne vil foretage en indberetning anonymt eller med angivelse af sine personlige kontaktoplysninger.

Vælger indberetteren at foretage en indberetning anonymt, vil hverken RUC eller en tredjepart som udgangspunkt behandle personoplysninger om indberetter. Anfører indberetteren i forbindelse med sin indberetning oplysninger, der sætter RUC i stand til at identificere vedkommende, vil RUC imidlertid være berettiget til at foretage behandling af disse oplysninger. Dette gælder uagtet, om indberetteren i øvrigt har foretaget indberetningen anonymt.

Ved en anonym indberetning vil indberetteren have mulighed for at vælge, om vedkommende vil stå til rådighed for en eventuel videre undersøgelse ved at oprette en sikker og anonym postboks, som RUC kan tage kontakt til indberetteren igennem. Vi opfordrer til, at indberetteren opretter en postboks, da det kan være vanskeligt for RUC at gennemføre en undersøgelse uden yderligere oplysninger fra indberetteren.

Indberetningssystemet logger hverken IP-adressen eller maskin-ID'et på den computer, som indberetningen foretages fra og systemet anvender ikke cookies. Er den computer, hvorfra indberetningen foretages, ejet af RUC eller opkoblet på RUC's netværk, er der en risiko for, at det bliver logget i browserens historik/og eller RUC's log, hvilken IP-adresse og/eller hvilket maskin-ID indberetningen er foretaget fra, via den logning, der sker i RUC's IT-systemer. Indberetteren kan eliminere denne risiko ved at foretage indberetningen fra en computer, som ikke er ejet af RUC eller koblet op på RUC's netværk.

Hvis indberetteren vælger at tilkendegive sin identitet i forbindelse med indberetningen, har RUC's whistleblowerenhed efter lov om beskyttelse af whistleblowere tavshedspligt om indberetterens identitet. Indberetterens identitet vil således som udgangspunkt alene blive videregivet, hvis indberetter udtrykkeligt samtykker dertil. Indberetterens identitet kan dog også videregives til offentlige myndigheder, f.eks. politi- eller anklagemyndighed, hvis det er nødvendigt for at imødegå indberettede forhold eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar.

En indberetter, der indberetter alvorlige forhold omfattet af RUCs whistleblowerordning, kan ikke mødes med repressalier af nogen form som følge af indberetningen.

7. UNDERRETNING AF DEN INDBERETTEDE OG EVENTUELLE ANDRE PERSONER

Såfremt indberetningen vedrører en navngiven person, vil vedkommende, i det omfang lovgivningen stiller krav herom, blive underrettet om den foretagne indberetning og dens genstand.

Underretningen foretages hurtigst muligt og senest 14 dage efter indberetningen. I tilfælde af, at der eksisterer en betydelig risiko for, at underretningen vil bringe undersøgelsen af det indberettede forhold eller muligheden for at fremskaffe de nødvendige beviser i fare, vil underretningen dog kunne udskydes eller undlades, indtil risikoen ikke længere eksisterer i overensstemmelse med reglerne i databeskyttelseslovens § 22.

Behandling af personoplysninger er nærmere beskrevet under fanen privatlivspolitik på whistleblowerplatformen.

8. BESKYTTELSE AF MÆRBEJDERE I WHISTLEBLOWERENHEDEN

Bestyrelsen skal inddrages ved afskedigelse af den/de medarbejdere, der håndterer henvendelser i whistleblowerordningen.

9. INDBERETNING TIL DATATILSYNETS EKSTERNE WHISTLEBLOWERORDNING

Datatilsynet har oprettet en ekstern whistleblowerordning, som supplerer arbejdsgiveres pligt til at oprette whistleblowerordninger. Indberetning til Datatilsynets whistleblowerordning er ikke betinget af forudgående indberetning til RUCs whistleblowerordning. Vi opfordrer dog til, at man sender sin indberetning til RUCs whistleblowerordning, så RUC hurtigt og umiddelbart kan følge op på det indberettede forhold.

Forretningsgang

Vedrørende KAPS' screening af indberetninger via RUC's
whistleblowerordning¹

¹ Forretningsgangen er tiltænkt anvendt, hvor Kammeradvokaten / Advokatfirmaet Poul Schmith varetager screening af indberetninger til ordningen.

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Denne forretningsgang beskriver den praktiske håndtering af screening af indberetninger, der modtages gennem Roskilde Universitets ("RUC") Whistleblowerportal.

RUC har henlagt modtagelsen af indberetninger samt den indledende screening af indberetninger til Kammeradvokaten/Advokatfirmaet Poul Schmith ("KAPS"), hvorfor RUC ikke skal foretage sig noget aktivt ved modtagelsen af indberetning, indtil feedback modtages fra KAPS. Forretningsgangen beskriver navnlig omfanget og fremgangsmåden for KAPS' screening frem til overlevering til RUC.

2. ANSVAR, DOKUMENTATION OG REFERENCER

RUC's **vicedirektør for HR** er ansvarlig for håndteringen og den videregående undersøgelse af indberetninger, der overgives fra KAPS på baggrund af den indledende screening. Kun i tilfælde af, at en indberetning vedrører **vicedirektøren for HR** selv, eller at denne er inhabil, vil ansvaret for den enkelte indberetning overgå til RUC's **vicedirektør for kommunikation, rektorsekretariat og forskningsservice**. **De whistlebloweransvarlige har mulighed for at udtale sig direkte til bestyrelsen, hvis dette må anses for nødvendigt for at sikre, at der er den fornødne uafhængighed af den daglige ledelse.**

Vedrører en indberetning et medlem af universitetsledelsen vil sagen håndteres med inddragelse af bestyrelsen. Vedrører en indberetning et bestyrelsesmedlem vil sagen håndteres med inddragelse af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen.

KAPS er som databehandler i relation til RUC's whistleblowerordning ansvarlig for de forhold, der følger af databehandleraftalen mellem RUC og KAPS af **[dato]**.

[Platformleverandør] er som leverandør af whistleblowersystemet ansvarlig for de forhold, der følger af databehandleraftalen mellem RUC og **[platformleverandør]** af **[dato]**.

Vicedirektør for HR er ansvarlig for at vedligeholde og revidere forretningsgangen, og dokumentere, jf. pkt. 3.7, hvornår forretningsgangen sidst er revideret.

Forretningsgangen er baseret på RUC's whistleblowerpolitik og er i øvrigt udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder særligt lov om beskyttelse af whistleblowere og de persondataretlige regler.

3. PROCESBESKRIVELSE

3.1 Modtagelse og indledende håndtering af indberetninger

Indberetninger til RUC's whistleblowerordning foretages på RUC's Whistleblowerportal.

Når en indberetning er foretaget på Whistleblowerportalen, modtager KAPS indledningsvist en e-mail/sms om, at indberetningen er foretaget.

KAPS fungerer herefter som umiddelbar sagsbehandler og er i den anledning ansvarlig for at

- gennemgå indberetningen og orientere RUC om modtagelsen af indberetningen,
- kvittere for modtagelsen af indberetningen over for indberetteren,
- vurdere spørgsmålet om underretning af den indberettede og eventuelle andre berørte personer med henblik på afrapportering til RUC samt eventuel underretning, hvis det kan konstateres, at der skal ske underretning forud for overlevering til RUC
- foretage den indledende screening af indberetningen, jf. afsnit 3.3, og
- videregive indberetningen til RUC inklusive udfyldelse af KAPS' afrapporteringsskema (bilag 1)

3.2 Underretning af indberetteren, den indberettede og andre relevante parter

KAPS bekræfter hurtigst muligt og inden for 5 hverdage efter modtagelse af en indberetning over for indberetteren, at indberetningen er modtaget, forudsat at indberetteren har angivet sine kontaktoplysninger eller oprettet en sikker postboks på Whistleblowerportalen.

Herefter vurderer KAPS i forbindelse med den indledende screening spørgsmålet om underretning af den person, indberetningen vedrører og eventuelle andre berørte personer, i det omfang dette er muligt og konkret påkrævet efter de databeskyttelsesretlige regler, jf. persondatapolitikens pkt. 4.1.

Retter den person, indberetningen vedrører, henvendelse til KAPS eller RUC med henblik på at gøre brug af sine rettigheder iht. persondatapolitikens pkt. 4.2, herunder indsigtsretten eller retten til at gøre indsigelse mod behandlingen af vedkommendes oplysninger (i form af en anmodning om at få berigtiget, begrænset eller slettet urigtige oplysninger), sørger RUC's whistleblowerenhed for, at sådanne henvendelser besvares inden for 2 uger.

Ved afvisning af en indberetning, jf. afsnit 3.3 (herunder fordi indberetningen vurderes grundløs), underretter KAPS indberetteren om, at indberetningen er afvist og vejleder om, hvortil henvendelsen eventuelt kan stiles, såfremt indberetteren har angivet sine kontaktoplysninger eller oprettet en sikker postboks på Whistleblowerportalen. Hvis det er åbenbart, at indberetningen vedrører en konkret klage fra en af

RUC's samarbejdspartnere, vil KAPS henvise indberetteren til RUC's **vicedirektør for kommunikation, rektorsekretariat og forskningsservice**.

Vurderer KAPS, at indberetningen falder uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, vil KAPS underrette indberetteren herom og henvise vedkommende til at foretage indberetning gennem RUC's sædvanlige rapporteringskanaler. Eksempelvis via take-care-cofidential eller til Forsknings Etisk Udvalg (vedrørende forhold der hører til under lov om videnskabelig uredelighed). KAPS vil herefter sørge for, at indberetningen overleveres til RUC med henblik på arkivering inden for den periode, der er angivet i persondatapolitikens pkt. 5. Er det ikke muligt for KAPS at rette henvendelse til indberetteren, fordi denne har valgt at være anonym i forbindelse med indberetningen, overleveres indberetningen til arkivering uagtet, at der ikke kan gives underretning til indberetteren.

3.3 Indledende screening af det indberettede forhold

Ved den indledende screening af en indberetning vurderes det, a) om indberetningen er omfattet af RUC's whistleblowerordning og, b) om indberetningen er åbenbart grundløs.

Vurderer KAPS, at indberetningen falder inden for rammerne af RUC's whistleblowerordning, fordi den opfylder både punkt a) og b), vil KAPS overlevere indberetningen til RUC efter den i afsnit 3.5 beskrevne fremgangsmåde.

Vurderingen af underretninger vil blive foretaget ud fra følgende principper:

a) Er indberetningen omfattet af whistleblowerordningen?

Ved afgørelsen af om en indberetning er omfattet af RUC's whistleblowerordning, vil KAPS vurdere, om der er tale om et alvorligt forhold. Ved vurderingen lægger KAPS vægt på, om det indberettede forhold er omfattet af whistleblower-politikens afsnit 4.

b) Er indberetningen åbenbart grundløs?

Uagtet at a) er opfyldt, kan KAPS skønne, at en indberetning er åbenbart grundløs. Dette vil være tilfældet, hvor det klart kan konstateres, at det indberettede forhold er indberettet på et falsk eller opdigtet grundlag.

Hvis indberetningen ikke umiddelbart kan afvises, er den ikke åbenbart grundløs.

3.4 Henvendelser til indberetteren

Har indberetteren angivet sine kontaktoplysninger eller oprettet en anonym postboks i forbindelse med indberetningen på Whistleblowerportalen, der sætter KAPS/RUC i stand til at rette henvendelse til indberetteren, vil KAPS (på vegne af RUC) foretage en eventuel opfølgning over for indberetteren, herunder navnlig med henblik på eventuel yderligere afklaring af, om indberetningen er omfattet af whistleblowerordningen og/eller, om den er åbenbart grundløs.

3.5 Overlevering af indberetningen

Når KAPS har afsluttet den indledende screening og vurderet, at indberetningen falder inden for rammerne af RUC's whistleblowerordning, fordi den opfylder både punkt a) og b) i afsnit 3.3, overleverer KAPS indberetningen til RUC. Dette sker ved, at KAPS eksporterer sagen på Whistleblowerportalens case management side og samtidig underretter RUC om, at sagen er overleveret sammen med KAPS afrapporteringsskema i udfyldt stand.

RUC vil herefter være ansvarlig for, at der iværksættes en videregående undersøgelse med omhyggelig opfølgning på det indberettede forhold. RUC kan dog til enhver tid efter særskilt aftale inddrage og engagere KAPS i tilrettelæggelsen og udførelsen af undersøgelsesprocessen.

3.6 RUC's whistleblowerenhed

RUC's vicedirektør for HR er udpeget som modtager af indberetninger, der overleveres fra KAPS. RUC's vicedirektør for HR kan delegere behandlingen af en konkret indberetning til udvalgte medarbejdere, der dermed også er omfattet af bestemmelserne for RUCs whistleblowerenhed.

Vedrører en indberetning imidlertid RUC's vicedirektør for HR, vil KAPS i stedet overlevere indberetningen til RUC's vicedirektør for kommunikation, rektorsekretariat og forskningsservice.

RUC's whistleblowerenhed er herefter ansvarlig i forhold til at forestå omhyggelig opfølgning på den konkrete indberetning samt sikring af dokumentation heraf.

KAPS sikrer i samråd med RUC's whistleblowerenhed snarest og senest tre måneder efter modtagelsen af indberetningen, at indberetteren modtager feedback om status for sagen, herunder hvilken form for opfølgning på indberetningen, der eventuelt er foretaget.

UDKAST

Bilag 3: Kommunikationsplan vedr whistleblowerordning

Formidling af Whistleblowerordning (WBO) og samspillet med Take-Care-Confidential (TCC)

Baggrund

På RUC har vi periodisk i en årrække, typisk ved studiestart, afviklet en mindre men væsentlig intern kampagne overfor især de studerende med "På RUC passer vi på hinanden"-budskabet. Føler man sig krænket, mobbet eller chikaneret, kan man henvende sig fortroligt, men ikke anonymt, på mailen take-care-confidential@ruc.dk og modtage bistand.

Nu introducerer RUC den ved lov påkrævende WBO. Ordningen har fokus på lovbrud og muligheden for helt anonymt at anmelde et kendskab til en sådan sag.

Begge ordninger skal sameksistere på RUC fra december måned i år. Rent teknisk går WBO live den 17. december 2021.

Formidling til ansatte og studerende om ny ordning

- WBO er det nye, som skal beskrives kort og konkret med et klart selvstændigt formål til hhv. ansatte og studerende. TCC ordningen kan nævnes i sammenhængen, men som en særskilt løsning, der ikke dækkes af WBO og vise-versa.
- TCC ordningen bliver eksponeret ved hver studiestart med en intern "vi passer på hinanden" kampagne.
- Hvor TCC ordningen handler om vores måde at være sammen på, adfærd, at passe på hinanden mv., er WBO til alle alvorlige forhold. Det kan f.eks. være mistanke eller viden om ulovlig, uetisk eller ureglementeret adfærd. Det er også muligt at indberette forhold vedrørende tilfælde af seksuel chikane eller anden grov chikane. Indberetning i WBO kan ske anonymt. Formålet med ordningen og hvordan man anvender den som ansat hhv. studerende udmeldes f.eks. via ledelsesinformation, møder og mails til alle ansatte, samt via studiernes administrative medarbejdere til de studerende. Nye studerende samt nye ansatte vil fortløbende blive informeret om ordningerne via studiestart og info-dag til nyansatte.
- Begge ordninger er at finde via intranet, hvor ordningerne også henviser til hinanden, og det administrative samspil mellem de to ordninger forklares kort. Ydermere vil WBO også kunne tilgås via RUCs hjemmeside
- Begge ordninger tager udgangspunkt i at RUC er et godt og trygt sted at arbejde og studere, at på RUC passer vi på hinanden, samt at vi ønsker en arbejdsplads og et studiested, som agerer efter reglerne. Vi tager hånd om problemer og løser dem. Budskaberne kan tage afsæt i RUC's politikker, f.eks. arbejdsmiljøpolitik, og RUC's politik om krænkende handlinger.

Tidspunktet for lancering

Ved at lancere WBO d. 17. december 2021, og ikke før, sikrer vi, at man ikke kan begære aktindsigt og bryde anonymiteten i henvendelser før dette tidspunkt. Ordningen lanceres via intranet og på egen

platform med instruks- og informationstekster. Udmeldingen til ansatte foretages umiddelbart efter go live og bør tages op igen via ledelsesinformation på institutterne og i administrationen i begyndelsen af 2022.

Arbejdsgruppen arbejder videre med udarbejdelse af ledelsesinformation.

De studerende vil også få information, hvor begge ordninger fremhæves i en mail samt i f.eks. studiestartinformation og –materialer.

I arbejdsgruppen fremstilles en konkret plan med periode, flow og kanaler for ovenstående udmeldinger til begge målgrupper.

Pkt. 11 Institutindblik: Institut for Mennesker og Teknologi (IMT)

Dekan for Institut for Mennesker og Teknologi, Andreas de Neergaard, præsenterer på mødet instituttet v. mundtligt oplæg.

Pkt. 12 Eventuelt

ROSKILDE UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

Cover

20. september 2021

Pkt. 13 Sager (lukket punkt)
