

Akademisk råd (Akademisk Råd møde nr. 05/2021)

24-11-2021 13:00 - 16:00

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Drøftelse af indstilling til bestyrelsen ved strategi for finansiel risikostyring til UFM.....	2
Punkt 3: Drøftelse af indstilling til bestyrelsens vedtagelse af budget 2022.....	3
Punkt 4: Drøftelse af indstilling til bestyrelsen om endelig godkendelse af Strategisk Rammekontrakt 2022-2025.....	4
Punkt 5: Drøftelse af indstilling til bestyrelsen vedr. plan for udflytning af uddannelsesaktiviteter- og pladser.....	5
Punkt 6: Meddelelser og orienteringer.....	6

Hermed indkaldes til:  
**Akademisk Råds møde 05/2021**  
**Onsdag den 24. november 2021 kl. 13.00-16.00**  
**Mødelokale 27.2-054 - Lokale 3**

## Dagsorden

		Bilag	Tid
01.	Godkendelse af dagsorden		05 min
02.	Drøftelse af indstilling til bestyrelsen ved strategi for finansiell risikostyring til UFM	Bilag 26	25 min.
03.	Drøftelse af indstilling til bestyrelsens vedtagelse af budget 2022	Bilag 27	25 min.
04.	Drøftelse af indstilling til bestyrelsen om endelig godkendelse af Strategisk Rammekontrakt 2022-2025	Bilag 28	20 min.
<b>Pause 10 min.</b>			
05.	Drøftelse af indstilling til bestyrelsen vedr. plan for udflytning af uddannelsesaktiviteter- og pladser	Bilag 29	60 min.
06.	Meddelelser og orienteringer <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Skriftlige behandlinger siden møde 04/2021 (skriftlig)</li> <li>b) Tildeling af ph.d.-grader siden møde 04/2021 (skriftlig)</li> <li>c) Orientering om status på employability-indsatsen</li> <li>d) Orientering om RUC's Supplerende Selvevalueringsrapport</li> <li>e) Orientering om status på arbejdet med kandidatreform</li> <li>f) Orientering om uddannelsesnøgletal 2020</li> <li>g) Orientering til Akademisk Råd om RUC's GEP</li> </ul>	Bilag 30	35 min
06.	Eventuelt		10 min.

## **Pkt. 2 Drøftelse af Finansiell Strategi for Roskilde Universitet**

---

### **Indstilling**

Det indstilles, at AR:

1. Drøfter RUC Regnskabs oplæg til Finansiell Strategi for RUC, herunder afsnit omkring intern bemyndigelse, investeringsrammer og etiske retningslinjer.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med ikrafttrædelse af bekendtgørelse BEK nr. 1976 af 13. december 2020 er RUC af Uddannelses- og forskningsministeriet blevet pålagt at udarbejde en nedskrevet strategi for institutionens finansielle risikostyring (Finansiell strategi for RUC), som skal godkendes af RUC's bestyrelse.

Formålet med den finansielle strategi er at fastlægge rammerne for en aktiv styring af RUC's finansielle portefølje, dvs. håndtering af de likvide midler, og af en eventuel kortfristet gæld under hensyntagen til de finansielle risici, som RUC er villig til at påtage sig.

Den finansielle strategi er udarbejdet med sparring fra nuværende kapitalforvaltningsbanker (Danske Bank og Jyske Bank), og derudover er der foretaget uafhængig vurdering af institutionsrevisor Deloitte.

### *Intern bemyndigelse*

I den Finansielle Strategi delegerer bestyrelsen en begrænset beslutningskompetence videre for følgende områder:

- Rektor og universitetsdirektøren kan i forening etablere en driftskredit<sup>1</sup>
- Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for den daglige håndtering af RUC's likvidkonti<sup>2</sup>
- Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for indgåelse af kapitalforvaltningsaftaler<sup>3</sup> og ændringer i aftalerne
- Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for placering af likviditet på aftalekonti<sup>4</sup>

Beslutningskompetencen for ovenstående punkter er delegeret videre for at kunne reagere rettidigt i den daglige håndtering af den samlede likviditet. Beslutningskompetencerne er dog stadig begrænset inden for de rammer som er angivet i den finansielle strategi, herunder investeringsrammer og etiske retningslinjer.

### *Investeringsrammer*

Den Finansielle Strategi tager desuden udgangspunkt i, at RUC skal have en lav risikoprofil.

Den nuværende investeringsramme for kapitalforvalterne består af minimum 80 pct. stats- og realkreditobligationer og maksimum 20 pct. virksomhedsobligationer Investment Grade.

For at sikre en større fleksibilitet i investeringerne, men fortsat med en lav risikoprofil, indeholder den Finansielle Strategi en udvidelse af investeringsrammen til følgende:

1	Kontant	0 – 100.000 EUR		
2	Danske stats- og realkreditobligationer	70 – 100 pct.		
3	Virksomhedsobligationer Investment Grade	0 – 20 pct.	Maks. 30 pct.	Maks. 20 pct.
4	Virksomhedsobligationer High Yield	0 – 15 pct.		
5	Aktiebaserede investeringsforeninger eller ETF (Exchange Traded Funds)	0– 15 pct.		

Ved størstedelen af investeringsporteføljen placeret i lav risiko (stats- og realkreditobligationer), opstår der i den nuværende markedssituation et dilemma i forhold til hvorvidt, det kan defineres som værende formuebevarende. Det skyldes, at der i markedet er negativt afkast på lavrisiko investeringer, og dermed er det egentligt ikke formuebevarende. Derfor er der i den Finansielle Strategi givet mulighed for at kapitalforvalter kan placere 10% ekstra med en lidt højere risiko (dog maksimalt 30%, jf. ovenstående tabel). Dette for at kapitalforvalter får mulighed for at skabe bedre balance i investeringerne som helhed.

I vurderingen af lav risiko skal der dog også en tidsdimension ind, idet aktier historisk set – over et langt tidsperspektiv – har været en bedre investering end obligationer. Alt andet lige, hvis investeringshorisonten er kort, vil det øge risikoen, mens lang horisont vil reducere risikoen.

#### *Etiske retningslinjer*

Der er indarbejdet etiske retningslinjer for kapitalforvalterne, da RUC ønsker at sikre, at RUC's finansielle dispositioner ikke krænker bredt anerkendte internationale konventioner og normer, herunder at investeringer screenes ud fra FN-støttede principper om ansvarlige investeringer.

De etiske retningslinjer påvirker udelukkende den del af RUC's investeringsportefølje, der er placeret i andet end danske stats- og realkreditobligationer, og dermed maksimalt 30 pct. af den samlede investeringsportefølje.

Kapitalforvalter skal sikre, at der ikke investeres i følgende fravalgte aktiviteter:

Aktivitet	Maksimal omsætningsgrænse	
	Produktion	Distribution
Kontroversielle våben	0 pct.	0 pct.
Militært udstyr	0 pct.	0 pct.
Tobak	0 pct.	0 - 5 pct.
Alkohol	0 - 5 pct.	0 - 5 pct.
Voksenunderholdning	0 - 5 pct.	0 - 5 pct.
Kommerciel spillevirksomhed	0 - 5 pct.	0 - 5 pct.
Fossile brændstoffer (termisk kul, olie fra tjæresand og elproduktion fra tørv)	0 - 5 pct.	0 - 5 pct.

Der kan dog investeres i virksomheder, hvor andelen af virksomhedens omsætning vedrørende de fravalgte aktiviteter i forhold til virksomhedens samlede omsætning er under den angivne maksimale omsætningsgrænse.

Hensigten med at anvende omsætningsgrænser er at skabe en begrænsning i investeringerne uden at udelukke investeringer som har en marginal omsætning inden for de fravalgte aktiviteter.

Omsætningsgrænserne i tabellen ovenfor er gældende for den enkelte investering, og er dermed ikke et udtryk for, hvor stor en andel af RUC's investeringsportefølje der kan investeres i de forskellige aktiviteter.

Eksempler på tilladte investeringer kan være:

- Dagligvarebranchen har salg/distribution af tobak og alkohol, men andelen af omsætningen på disse aktiviteter skal udgøre under 5 pct. for at kunne indgå i investeringsporteføljen.
- Hotelbranchen har salg/distribution af voksenunderholdning (TV-kanaler på hotelværelser), men andelen af omsætningen på disse aktiviteter skal udgøre under 5 pct. for at kunne indgå i investeringsporteføljen.
- Elproduktionselskaber kan have hovedvægt på produktion af miljøvenlig energi, men kan samtidig have en marginal anvendelse af de nævnte fossile brændstoffer i deres produktion. Såfremt denne marginale anvendelse står for maksimalt 5 pct. af selskabets omsætning, vil et sådant selskab kunne indgå i investeringsporteføljen.

I forhold til geografiske retningslinjer, så skal kapitalforvalter sikre, at der ikke investeres i lande, som er sanktioneret af FN og EU.

På baggrund af anbefalinger fra nuværende kapitalforvaltere (Danske Bank og Jyske Bank) og institutionsrevisor Deloitte, er det vurderet, at RUC bør vente med at stille krav om ansvarlige investeringer. Der findes en stor mængde begreber indenfor ansvarlige investeringer (herunder også grønne investeringer), men det er endnu svært at gøre dem målbare fordi der ikke er nogle kriterier for begrebsrammen. Dette skyldes, at der først nu er ved at blive etableret en fælles europæisk kategorisering af investeringsmulighederne i forhold til deres miljøbelastning på baggrund af forskellige parametre (Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)).

Den finansielle strategi skal opdateres efter behov, men dog minimum hvert 3. år, og her vil krav om "grønne og miljøbevidste" investeringer blive revurderet.

#### Videre proces

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/sagsbehandler
02/12-21	Bestyrelse	19/11-21	Godkendelse	OEC/RUC Regnskab/linee

#### Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde

Ikke aktuel

#### Kommunikation

Ikke aktuel

#### Forelæggelsen er godkendt af

Stig Plougmand, Vicedirektør for Økonomi og Campus

Peter Lauritzen, Universitetsdirektør

#### Bilag

- Finansiell Strategi for Roskilde Universitet

<sup>1</sup> Driftskredit: En kredit med et kreditmaksimum til brug for den daglige drift

<sup>2</sup> Likvidkonti: Bankkonti, som bruges i den daglige drift

<sup>3</sup> Kapitalforvaltningsaftale: aftale med samarbejdspartner/pengeinstitut som giver rammerne for placering af likviditet i værdipapirer

<sup>4</sup> Aftalekonti: Bankkonto indeholdende et fast indestående til en fastsat rente i en fast aftalt periode.

# Finansiell strategi for Roskilde Universitet

November 2021



**FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET**

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

## Indholdsfortegnelse

1.	Formål.....	2
1.1	Ikrafttrædelse og opdatering af strategi .....	2
1.2	Retningslinjer.....	2
1.3	Generelle finansielle risici.....	3
2.	Intern bemyndigelse.....	3
2.1	Driftskreditter .....	4
2.2	Likvidkonti.....	4
2.3	Værdipapirer.....	4
2.4	Aftalekonti .....	4
2.5	Orientering til ledelse og bestyrelse.....	4
3.	Lånerammer .....	4
3.1	Driftskreditter .....	4
4.	Investeringsrammer .....	4
4.1	Rammer for placering af likviditet.....	4
4.2	Samarbejdspartnere .....	4
4.3	Investeringsrammer .....	5
4.3.1	Danske stats- og realkreditobligationer .....	5
4.3.2	Virksomhedsobligationer Investment Grade .....	6
4.3.3	Virksomhedsobligationer High Yield .....	6
4.3.4	Aktiebaserede investeringsforeninger .....	6
4.4	Etiske retningslinjer .....	6
4.5	Opfølgning på udvikling i afkast .....	7
5.	Beskrivelse af UN PRI og Global Compact .....	7
5.1	UN PRI (UN Principles for Responsible Investments) .....	7
5.2	Global Compact .....	7



# FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

---

## 1. Formål

Formålet med den finansielle strategi er at fastlægge rammerne for en aktiv styring af RUC's finansielle portefølje, dvs. håndtering af de likvide midler, herunder aktivpleje, og af en eventuel kortfristet gæld (passivpleje) under hensyntagen til de finansielle risici, som RUC er villig til at påtage sig.

I henhold til bekendtgørelse om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiell risikostyring for institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets område (BEK nr. 1976 af 13. december 2020) skal den enkelte videregående uddannelsesinstitutionens bestyrelse senest 1. juli 2021 have en nedskrevet strategi for institutionens finansielle risikostyring.<sup>1</sup> Bekendtgørelsen definerer rammerne for strategien.

I Retningslinjer for udarbejdelse af strategi for finansiell risikostyring udsendt fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen 9. februar 2021 er det beskrevet, at strategien for RUC's vedkommende skal adressere følgende emner:

- Likviditetsberedskab
- Anbringelse af eventuelle overskydende likvide midler
- Procedure for periodisk godkendelse af den finansielle strategi

Da RUC er omfattet af SEA-ordningen og ikke har bygningsselveje, og dermed ikke har en gældsportefølje, er RUC fritaget for at adressere følgende emner i den finansielle strategi:

- Gældsniveau
- Renterisiko
- Anvendelse af uafhængig rådgivning

Udgangspunktet for fastlæggelsen af RUC's finansielle strategi er Universitetsloven, BEK nr. 778 af 07. august 2019, hvoraf det i § 21 fremgår, at universitetet disponerer frit inden for sit formål ved anvendelse af tilskud, indtægter og kapital under ét. Det fremgår af samme lovs § 10 at bestyrelsen skal forvalte universitetets midler sådan, at de bliver til størst mulig gavn for samfundet. Af bemærkningerne til denne lovbestemmelse fremgår det, at ansvaret bl.a. omfatter langsigtede kapitaldispositioner. Derudover er RUC underlagt Anbringelsesbekendtgørelsen, BEK nr. 1525 af 28. oktober 2020, som definerer hvordan midler kan placeres.

### 1.1 Ikrafttrædelse og opdatering af strategi

Strategien træder i kraft ved vedtagelse i bestyrelsen. Den finansielle strategi opdateres efter behov, dog som minimum hvert 3. år.

### 1.2 Retningslinjer

RUC skal tilstræbe at opnå den bedst mulige forrentning af sine likvide midler, inden for rammerne af den definerede risikoprofil, som har fokus på at sikre formuebevarelse.

RUC har valgt at have en lav risikoprofil, hvilket afspejler sig både i valget af mulige investeringsområder og i valget af samarbejdspartnere. En lang tidshorisont er et sundere udgangspunkt for at tage mere risiko, da man ikke på samme måde er følsom overfor faldende konjunkturer. RUC's tidshorisont er aktuelt noget

---

<sup>1</sup> RUC har fået udsættelse af deadline for godkendelse af den finansielle strategi.

## FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

kortere på baggrund af RUC's økonomiske situation. Dette er i sig selv et argument for at arbejde med en lavere risiko.

### 1.3 Generelle finansielle risici

RUC er primært eksponeret for følgende typer af finansielle risici:

- Likviditetsrisiko
- Modpartsrisiko
- Kreditrisiko
- Operationel risiko
- Renterisiko

#### Likviditetsrisiko

Opstår ved manglende likvide midler til betaling af kortsigtede forpligtelser. Dette imødekommes ved at have overblik over likviditetsbudget, samt tilstrækkelig med likviditet og eventuelt mulighed for at etablere kortfristede driftskreditter.

#### Modpartsrisiko

Modpartsrisiko er risikoen for tab på et indestående som følge af bankens manglende betalingsevne.

#### Kreditrisiko

Kreditrisiko er risikoen for tab som følge af, at modparter eller debitorer helt eller delvist misligholder deres betalingsforpligtelser over for RUC.

#### Operationel risiko

Operationel risiko er risikoen for tab som følge af utilstrækkelige eller fejlagtige interne processer, menneskelige eller systemmæssige fejl eller eksterne begivenheder.

#### Renterisiko

Renterisiko er risikoen for tab som følge af ændringer i markedsrenterne, herunder især kurstab på obligationsbeholdningen.

Overordnet set, kan RUC's risikomodel sammenfattes på følgende måde:

Risikoprofil	Lav risiko
Gevinst/tab	Lav
Renterisiko og rentefølsomhed	Lav
Valutaandel	Lav

## 2. Intern bemyndigelse

Bestyrelsen skal sikre, at administrationen på RUC overholder de udstukne retningslinjer. Bestyrelsen for RUC har delegeret beslutningskompetencen på det finansielle område som følger:

## FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

---

### 2.1 Driftskreditter

Rektor og Universitetsdirektøren træffer i forening beslutning om indgåelse og størrelsen af en driftskredit efter de i afsnit 3.1 definerede begrænsninger. Universitetsdirektøren træffer beslutning om anvendelse af den daglige driftskredit.

### 2.2 Likvidkonti

Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for den daglige håndtering af RUC's bankkonti.

### 2.3 Værdipapirer

Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for indgåelse af kapitalforvaltningsaftaler og ændringer i aftalerne inden for investeringsrammerne defineret i afsnit 4.

### 2.4 Aftalekonti

Universitetsdirektøren kan disponere over placeringen af RUC's likviditet på aftalekonti i RUC's navn inden for investeringsrammerne defineret i afsnit 4.

### 2.5 Orientering til ledelse og bestyrelse

Universitetsdirektøren skal efterfølgende orientere Bestyrelsesformanden ved etablering eller ændring af:

- kortfristede driftskreditter
- kapitalforvaltningsaftaler
- aftalekonti

## 3. Lånerammer

### 3.1 Driftskreditter

RUC kan etablere en driftskredit hos en eller flere af de i afsnit 4.2 definerede samarbejdspartnere. De samlede driftskreditter må udgøre maksimalt 25 mio.kr.

## 4. Investeringsrammer

### 4.1 Rammer for placering af likviditet

RUC kan anbringe sin likviditet i henhold til Anbringelsesbekendtgørelsen<sup>2</sup> (jf. Universitetslovens § 21 stk. 4) inden for følgende rammer:

- På anfordringskonti i pengeinstitutter, der er godkendt iht. afsnit 4.2
- På aftalekonti/tidsbegrænsede indskudskonti med kortvarig løbetid i pengeinstitutter, der er godkendt i henhold til afsnit 4.2
- I værdipapirer i henhold til investeringsrammen, se afsnit 4.3

### 4.2 Samarbejdspartnere

RUC har en hovedbankforbindelse til at håndtere den daglige drift og bankforretninger.

---

<sup>2</sup> BEK nr. 1525 af 28. oktober 2020

**FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET**

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

RUC kan anvende et eller flere andre pengeinstitutter til anbringelse af likviditet, optagelse af lån og kreditter samt handel med værdipapirer.

RUC skal samarbejde med pengeinstitutter, der har status som SIFI-institut (Systemisk vigtige pengeinstitutter)<sup>3</sup>.

**4.3 Investeringsrammer**

RUC ønsker, at likviditet i værdipapirer placeres på en sådan måde, at det forventede afkast skal være formuebevarende og med lav risiko.

Nedenstående er udtryk for de investeringsrammer, som ekstern kapitalforvalter skal rette sig efter:

1	Kontant	0 – 100.000 EUR		
2	Danske stats- og realkreditobligationer	70 – 100 pct.		
3	Virksomhedsobligationer Investment Grade	0 – 20 pct.	Maks. 30 pct.	
4	Virksomhedsobligationer High Yield	0 – 15 pct.		
5	Aktiebaserede investeringsforeninger eller ETF (Exchange Traded Funds)	0 – 15 pct.		Maks. 20 pct.

I forhold til sammensætningen af de enkelte investeringsrammer gælder følgende begrænsninger:

- Investeringsramme 3, 4 og 5 må tilsammen ikke udgøre mere end 30 pct. af den samlede investeringsramme.
- Investeringsramme 4 og 5 må tilsammen ikke udgøre mere end 20 pct. af den samlede investeringsramme.
- Investeringer i ramme 3, 4 og 5 skal investeres via UCITS godkendte investeringsforeninger.

Ved placering af likviditet i værdipapirer hos en samarbejdspartner skal der udarbejdes en kapitalforvaltningsaftale, som angiver investeringsrammen for den enkelte samarbejdspartner. Kapitalforvaltningsaftalerne skal indeholde en henvisning til den finansielle strategi, som danner rammen for kapitalforvaltningsaftalen.

Der er tale om en fuldmagtsløsning, hvor kapitalforvalter er ansvarlig for sammensætning af investeringer i porteføljen efter de retningslinjer der er udstedt i den finansielle strategi og i den underliggende kapitalforvaltningsaftale.

**4.3.1 Danske stats- og realkreditobligationer**

RUC's langsigtede overskudslikviditet kan placeres i:

- Danske statsobligationer.
- Danske realkreditobligationer.

<sup>3</sup> De af Erhvervsministeriet udpegede SIFI-institutter for 2021 er: Danske Bank A/S, Nykredit Realkredit A/S, Jyske Bank A/S, Nordea Kredit Realkredit A/S, Sydbank A/S, Spar Nord Bank A/S og DLR Kredit A/S.

## FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

RUC's obligationsportefølje skal bestå af obligationer med kort til mellemlang varighed. Porteføljevarigheden skal være mellem 0 og 3 år.

### 4.3.2 Virksomhedsobligationer Investment Grade

Virksomhedsobligationer i kategorien Investment grade består af virksomhedsobligationer, som af minimum tre kreditvurderingsbureauer er vurderet til at være Investment grade.

### 4.3.3 Virksomhedsobligationer High Yield

Virksomhedsobligationer i kategorien High Yield består af virksomhedsobligationer med en lavere kreditværdighed end Investment Grade. High Yield obligationer har dermed en større kreditrisiko og mulighed for højere afkast.

### 4.3.4 Aktiebaserede investeringsforeninger

Investering foretages i aktiebaserede investeringsforeninger eller ETF'er (Exchange Traded Funds). En ETF er en fællesbetegnelse for fonde, der handles på børsen på samme måde som en aktie. Investering i ETF'er er begrænset til at de skal være aktiebaserede, og at de skal være passive eller indeksbaserede. At en ETF har en passiv strategi betyder, at de følger bestemte markeder eller investeringstilgange, men ikke forsøger at slå markedet.

## 4.4 Etiske retningslinjer

Konkret ønsker RUC at sikre, at RUC's finansielle dispositioner ikke krænker bredt anerkendte internationale konventioner og normer, herunder at investeringer screenes ud fra FN-støttede principper om ansvarlige investeringer (UN-PRI). Kapitalforvalterne skal derfor efterleve kravene i UN PRI og Global Compact (jf. afsnit 5).

Derudover så skal kapitalforvalter sikre, at der ikke investeres i følgende fravalgte aktiviteter:

Aktivitet	Maksimal omsætningsgrænse	
	Produktion	Distribution
Kontroversielle våben	0 pct.	0 pct.
Militært udstyr	0 pct.	0 pct.
Tobak	0 pct.	5 pct.
Alkohol	5 pct.	5 pct.
Voksenunderholdning	5 pct.	5 pct.
Kommerciel spillevirksomhed	5 pct.	5 pct.
Fossile brændstoffer (termisk kul, olie fra tjæresand og elproduktion fra tørv)	5 pct.	5 pct.

Der kan dog investeres i virksomheder, hvor andelen af virksomhedens omsætning vedrørende de fravalgte aktiviteter i forhold til virksomhedens samlede omsætning er under den angivne maksimale omsætningsgrænse.

I forhold til geografiske retningslinjer, så skal kapitalforvalter sikre, at der ikke investeres i lande, som er sanktioneret af FN og EU.

## FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

### 4.5 Opfølgning på udvikling i afkast

Det forventede afkast skal være formuebevarende og med lav risiko. Udviser kapitalforvaltningen hos en af kapitalforvalterne et tab på 0,5 pct. eller derover for indeværende måned skal RUC Regnskab orientere Universitetsdirektøren, og Universitetsdirektøren skal vurdere, om der er behov for at tage kontakt til kapitalforvalter. Overstiger det akkumulerede tab på de samlede kapitalforvaltninger inden for de seneste 12 måneder 3,0 pct., skal Universitetsdirektøren informere Bestyrelsesformanden, og det skal besluttes om tabet giver anledning til ændringer i RUC's risikoprofil.

## 5. Beskrivelse af UN PRI og Global Compact

### 5.1 UN PRI (UN Principles for Responsible Investments)

UN PRI er FN-støttede principper for ansvarlig investering. UN PRI er baseret på anerkendte internationale konventioner og er målrettet virksomhedernes ejere – investorer. Det er kapitalforvalterne, der tilslutter sig UN PRI.

UN PRI bygger på seks hovedprincipper. Principperne opstiller en række "best practices" for integrationen af miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold – de såkaldte ESG-risikofaktorer – i investeringsanalysen og beslutningsprocessen.

De seks hovedprincipper for ansvarlig investering forudsætter, at kapitalforvalter:

- Vil indarbejde ESG i investeringsanalysen og beslutningsprocessen. ESG står for Environment, Social, Governance, der kan oversættes med miljø, sociale forhold og god selskabsledelse.
- Vil være aktive ejere og praktisere ESG-spørgsmål i ejerskabspolitik.
- Vil arbejde på at afdække ESG-spørgsmål i de virksomheder, vi investerer i.
- Vil arbejde for accept og implementering af principperne inden for hele den finansielle industri.
- Vil samarbejde, hvor det er muligt, for at forbedre effektivitet i forbindelse med implementeringen af principperne.
- Vil rapportere om aktiviteter og fremskridt i processen med at implementere principperne.

### 5.2 Global Compact

Global Compact er et internationalt initiativ startet af FN med den hensigt at inddrage virksomheder i løsningen af nogle af de store sociale og miljømæssige udfordringer, som følger med globaliseringen.

Kernen i Global Compact er følgende ti principper:

#### Menneskerettigheder

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder og
2. Sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

#### Arbejdstagerrettigheder

3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling.
4. Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde.
5. Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde og
6. Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.



## FINANSIEL STRATEGI FOR ROSKILDE UNIVERSITET

Udarbejdet af: OEC/RUC Regnskab

Version: 1

Dato: 4. november 2021

---

### Miljø

7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
8. Tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
9. Opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

### Anti-korruption

10. Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

FN's principper for samfundsansvar er ikke ment som en tjekliste, som virksomhederne skal opfylde. Derimod er det op til den enkelte virksomhed at vælge de områder og den indsats, der er relevant i forhold til virksomhedens kerneforretning. Dermed understøtter principperne en forretningsdrevet tilgang til samfundsansvar. Principperne om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption er i øvrigt allerede gældende i dansk ret gennem tiltrædelse af de internationale konventioner, som principperne er baseret på. Ligeledes er forsigtighedstilgangen et bærende princip i den danske miljølovgivning. I administrationen af miljøbeskyttelsesloven lægges der vægt på, at virksomheder benytter den bedst tilgængelige teknik, og der lægges særlig vægt på at fremme forebyggende indsatser.

### **Pkt. 3: Drøftelse af indstilling til bestyrelsens vedtagelse af budget 2022**

---

**Indstilling:** Det indstilles, at Akademisk Råd:drøfter oplægget til budget 2022 til bestyrelsen med henblik på at afgive bemærkninger til ledelsens videre arbejde med budget 2022 – herunder afgive bemærkninger, der kan indgå i ledelsens forelæggelse af budgettet for bestyrelsen.

**Sagsfremstilling:** Forslag til budget 2022 viser et underskud på 34 mio. kr.

Budgettet er primært påvirket af den forventede udvikling i RUCs langsigtede økonomi og en forventning om stærkt faldende STÅ-indtægter i 2022, som har en tilsvarende afsmittende effekt på lønsiden. Det er dog endnu usikkert, hvor stor effekten reelt er, og om der er tale om en engangseffekt eller en langvarig konsekvens. Dette følges tæt frem mod prognose 1 i 2022.

Endvidere er 2022 det første budgetår efter coronatiden, hvor der er mulighed for at fastholde nogle af de gevinster, som de seneste år har vist i form af en mere bæredygtig adfærd, men også et efterslæb på aktiviteter, som ikke kunne udføres pga. nedlukninger og andre coronarestriktioner.

Forslag til budget 2022 samt den langsigtede økonomi er opstillet i tabel 1 i budgetnotat 2022.

Endvidere fremsendes enhedsbudgetterne til orientering til AR. Det skal bemærkes at denne fil ikke indgår i materialet til bestyrelsen.

**Videre proces:** AR har mulighed for at give rektor skriftligt input inden budget 2022 skal behandles på bestyrelsesmødet d. 2. december.

**Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde – N/A**

**Evt. Høring – N/A**

**Kommunikation – N/A**

**Forelæggelsen er godkendt af:** Stig Plougmand, Vicedirektør for Økonomi og Campus

#### **Bilag**

- Notat: Budget 2022
- Enhedsbudgetter



## Notat: Budget 2022

### Indledning

Notatet beskriver budgetforslaget for 2022 (B2022), herunder de væsentligste poster og udviklinger i forhold til 2021-budgettet, som forslaget i store træk baserer sig på. Der lægges op til et underskud på samlet 34 mio. kr., hvilket er en forværring af bundlinjen med 4 mio. kr. sammenlignet med budget 2021 (B2021).

Som et nyt tiltag vil økonomien fremover blive vist i et 10-årigt perspektiv. Dette skyldes, at en række poster har afledte effekter i en lang årrække frem, som det ses i tabel 1 herunder, hvor beløbene i de enkelte rækker varierer i hele perioden. Dette gennemgås i de følgende afsnit.

### RUCs samlede budget

B2022 er primært drevet af en forventning om stærkt faldende STÅ-indtægter i 2022, som har en tilsvarende afsmittende effekt på lønsiden. Her er den nuværende budgetmodel en udfordring, da den tilsiger, at gevinster og tab ved STÅ afspejles næsten 1:1 i institutternes lønbudgetter. Det har væsentlig indflydelse på institutternes økonomi, om den forventede STÅ-nedgang er en midlertidig eller mere permanent effekt.

Den faktiske udvikling i udgifter og indtægter følges frem til prognose 1. Det gælder særligt STÅ-indtægter i forhold til ovenstående problemstilling, men også den generelle forbrugsudvikling, så det på baggrund af prognose 1 vurderes, om det skal indstilles til bestyrelsen, at der foretages en egentlig budgetrevision med ændrede forbrugsmuligheder for institutter og fællesadministration.

I tabel 1 herunder er B2022 og økonomien i de efterfølgende år opstillet.

Tabel 1: Forslag til budget 2022 samt den langsigtede økonomi i et 10-årigt perspektiv

<i>mio. kr.</i>	B2021	P2 2021	B2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Indtægter	796	796	776	781	781	782	782	783	783	783	783	783
Løn	569	570	551	546	543	538	538	534	532	532	532	532
Øvrig drift	188	165	191	189	190	190	194	178	177	177	177	177
Tekniske poster	69	74	67	67	66	72	71	73	73	83	82	81
<b>Årets resultat</b>	<b>-30</b>	<b>-13</b>	<b>-34</b>	<b>-21</b>	<b>-18</b>	<b>-18</b>	<b>-21</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>-8</b>	<b>-8</b>	<b>-7</b>
EK ultimo		90	56	35	17	-1	-22	-24	-22	-31	-39	-45
<b>EK pct. af omsætning</b>		<b>11,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>4,5%</b>	<b>2,2%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-3,0%</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-3,9%</b>	<b>-4,9%</b>	<b>-5,8%</b>

Note: Det er forudsat, at basisforskningsmidlerne ikke falder og forhøjelsen af takst 1 fastholdes, som det historisk har været tilfældet. Dette afviger dog fra finanslovsforslaget, og i bilag 1 findes samme scenarie med forudsætningerne fra finanslovsforslaget. Tidligere opgørelser har vist øvrig drift inkl. aktiveringer. Disse er nu kategoriseret under tekniske poster, hvilke kan give en anden fordeling mellem øvrig drift og tekniske poster end i forrige notater.

Hvis budgettet vedtages, og der ikke foretages yderligere i de kommende budgetår, vil egenkapitalen (EK) være under 5 pct. af omsætningen med udgangen af 2023 og negativ med udgangen af 2025. Dette vil kræve nye initiativer inden egenkapitalen bliver negativ.

I de følgende afsnit gennemgås hovedelementerne i budgettet – indtægter, løn, øvrig drift, tekniske poster og strategiske indsatser.

### Indtægter

Der budgetteres i 2022 med samlede indtægter for 776 mio. kr. Der forventes et stort fald i indtægter ift. P2 2021 og B2021, som særligt skyldes faldende STÅ. STÅ falder svarende til 14 mio. kr. Derudover er der i 2021 en række ekstraordinære bevillinger, som bortfalder i 2022.

De indregnede finanslovsbevillinger bygger på FFL2022, som blev offentliggjort før den politiske aftale om Udflytning af studiepladser. I den langsigtede økonomi er indregnet et estimat på den

økonomiske konsekvens af aftalen. Ultimo 2021 vedtages den endelig finanslov 2022, og evt. tilpasninger indregnes i prognose 1 2022.

Nedgangen i STÅ kan bl.a. tilskrives faldet i bacheloroptaget i 2021, samt afskaffelsen (med få undtagelser) af vinteroptag fra og med februar 2022, dog med variationer mellem institutterne. Nedgangen i STÅ beregnes til:

Tabel 2: Forklaring af STÅ-udvikling fra 2021 til 2022

(mio. kr.)	B2021	P2 2021	Udvikling til B2022
<b>STÅ 2021</b>	<b>232</b>	<b>223</b>	
<i>Prisfremskrivning</i>			2
<i>Nedgang i bacheloroptag</i>			-5
<i>Reduktion i vinteroptag</i>			-4
<i>Andre årsager</i>			-8
<b>STÅ B2022</b>			<b>209</b>

Tabet ved nedgang i bacheloroptaget vil få konsekvenser for STÅ på bachelor de næste tre år og kandidatdelen de efterfølgende to år. Bortfaldet af vinteroptag vil forhåbentlig betyde, at der vil komme højere sommeroptag i de følgende år. Dog vil disse effekter først vise sig i 2023 og frem. Derudover er der en nedgang i STÅ-prognosen, der ikke umiddelbart kan forklares, men giver en stor usikkerhed.

Hvorvidt den ikke forklarede nedgang under 'Andre årsager' bliver realiseret kan først endelige vurderes i foråret 2022 efter tilmeldingerne til sommereksamen 2022. En tese på årsagen til nedgang kan på nuværende tidspunkt være, at udskydelse af eksamenstilmeldinger skyldes at flere studerende har planer om udlandsrejser og/eller erhvervsarbejde, som følge af at verden er åbnet op igen efter corona.

#### *Ekstern virksomhed*

Institutterne forventer et fortsat højt niveau på ekstern virksomhed sammenlignet med tidligere års resultater, fra indtægter på samlet 95 mio. kr. i 2020 til 105 mio. kr. i 2022. Dette niveau er også forudsat i den langsigtede økonomi. Overheadprocenten har været faldende over de seneste år, og niveau fra 2022 er ligeledes fastholdt i den langsigtede økonomi.

#### **Løn**

Lønbudgettet falder med 18 mio. kr. sammenlignet med B2021. Den primære forklaring på faldet er, at lønbudgetterne på institutterne følger udviklingen i STÅ. I 2021 blev lønbudgetterne hævet grundet en optimistisk forventning til STÅ-produktionen, hvor de i 2022 nedjusteres grundet den lave forventning til STÅ-produktionen i det nuværende studieår.

Da lønniveauet på institutterne har sammenhæng med STÅ-indtægterne, vil konsekvenserne på lønsiden være en del af den tætte opfølgning på den lave STÅ-prognose for 2021-22 frem mod prognose 1. Et andet tiltag på lønsiden er en yderligere månedsvakance på genbesættelse af stillinger i RUC-administration, ud over den måned som blev aftalt ved budget 2020. Effekten er ikke indregnet men forventes at kunne ses ved de løbende prognoser i 2022.

Den nye aftale om overdragelse af biblioteksdriften medfører fremadrettet et skifte i omkostninger fra løn til øvrig drift på cirka 10 mio. kr., sammenlignet med B2021. Og derudover medfører fordelingen af midlerne for de strategiske indsatser også udsving i forholdet mellem omkostningerne på løn og øvrig drift, som det ses i bilag 3.

**Øvrig drift**

Budgettet til øvrig drift stiger med cirka 3 mio. kr. i forhold til B2021. Som nævnt ovenfor flyttes omkostninger for 10 mio. kr. fra løn til øvrig drift i forbindelse med overdragelsen af biblioteksdriften til Det Kongelige Bibliotek.

På øvrig drift er der yderligere foretaget en budgettilpasning på 7 mio. kr. sammenlignet med B2021, med baggrund i fortsættelsen af den bæredygtige adfærd med mindre rejseaktivitet o.l., som coronatiden har åbnet mulighed for.

Derudover sker der et fald i øvrige driftsmidler afsat til de strategiske indsatser med 5 mio. kr. sammenlignet med B2021, hvilket ses i tabel 3 i afsnittet om strategiske indsatser nedenfor.

**Tekniske poster**

De tekniske poster falder med 7 mio. kr. sammenholdt med B2021, hvilket primært skyldes en stigning i aktiveringer i forbindelse med investeringerne i moderniseringen af IT-plattformen og de funktionelle fornyelser. Aktiveringerne nedbringer underskuddet i 2022 kunstigt, men vil optræde i de efterfølgende års regnskaber som afskrivninger.

**Strategiske indsatser**

I B2022 er der indlagt midler til strategiske indsatser for 28 mio. kr., et detaljeret overblik findes i bilag 3. Moderniseringen af IT-plattformen er forlænget med ét år, fra samlet fem til seks år, og i den forbindelse er den tidligere fordeling med 10 mio. kr. årligt nu ændret til 8 mio. kr. årligt.

Tabel 3: Strategiske indsatser fordelt på løn og øvrig drift

(mio. kr.)	B2021	P2 2021	B2022	2023	2024	2025	2026	2027
Løn	12	13	16	14	10	6	6	2
Øvrig drift	17	15	12	12	14	14	17	2
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>3</b>

Der er ikke afsat særskilte midler til RUC-strategien "Interconnected".

**Risici i B2022**

2022 er det første budgetår efter coronatiden, hvor der er mulighed for at fastholde nogle af de gevinster, som de seneste år har vist i form af en mere bæredygtig adfærd, men også et efterslæb på aktiviteter som ikke kunne udføres. Den forventede nedgang i STÅ sætter institutternes lønbudget under pres, og det kan være svært at tilpasse forbrug på kort sigt.

Samtidig har RUC igennem de seneste år haft tendens til at performe væsentlig bedre end budgetteret, hvilket dermed indikerer at RUCs budgetter samlet set er på et for højt niveau. Dette er forsøgt nedbragt med tilpasning på samlet set 7 mio. kr.

**Bilag 1: Samlet overblik over RUCs økonomi 2020-2031**

Tabel 4 herunder rummer et langsigtet scenarie, hvor takst 1-forhøjelsen bortfalder i 2023 og skrænten effektueres i 2025. Takst 1-forhøjelsen er skønnet til 15 mio. kr. årligt på baggrund af seneste STÅ-år, mens skrænten udgør 22 mio. kr. årligt. Dette betragtes som et worst case-scenarie i relation til finanslovsbevillingerne, hvorfor et alternativt scenarie, som vist i tabel 1 i notatet, anvendes generelt i notatet.

Tabel 4: Samlet tabel for RUCs økonomiske udvikling inkl. skrænten og bortfald af takst 1-forhøjelse

<i>mio. kr.</i>	B2021	P2 2021	B2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Indtægter	796	796	776	766	766	745	745	746	746	746	746	746
Løn	569	570	551	546	543	538	538	534	532	532	532	532
Øvrig drift	188	165	191	189	190	190	194	178	177	177	177	177
Tekniske poster	69	74	67	67	66	72	71	73	73	83	82	81
<b>Årets resultat</b>	<b>-30</b>	<b>-13</b>	<b>-34</b>	<b>-36</b>	<b>-33</b>	<b>-55</b>	<b>-58</b>	<b>-39</b>	<b>-36</b>	<b>-45</b>	<b>-45</b>	<b>-44</b>
EK ultimo		90	56	20	-13	-68	-126	-165	-200	-246	-291	-334
<b>EK pct. af omsætning</b>		<b>11,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>2,6%</b>	<b>-1,7%</b>	<b>-9,1%</b>	<b>-16,9%</b>	<b>-22,1%</b>	<b>-26,8%</b>	<b>-32,9%</b>	<b>-38,9%</b>	<b>-44,8%</b>

Tabellerne med den langsigtede økonomi indeholder en gevinst forbundet med udflytningen af studiepladser. Det er forudsat, at gevinsten svarer til halvdelen af den beregnede merindtægt som følge af de forhøjede takster. Merindtægten er beregnet på baggrund af STÅ-produktionen 2019-20, og derefter er det antaget, at omkostningerne til at drive de udflyttede uddannelser svarer til det halve af de årlige merindtægter, eksempelvis merindtægter på 11 mio. kr. i 2023 og 2024 samt omkostninger for 5,5 mio. kr.

# ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

**Notat**

November 2021

Tabel 5: Samlet tabel for RUCs økonomiske udvikling ekskl. skrænten og bortfald af takst 1-forhøjelse

<i>mio. kr.</i>	B2021	P2 2021	B2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Indtægter	-796	-796	<b>-776</b>	-781	-781	-782	-782	-783	-783	-783	-783	-783
<i>Heraf:</i>												
Ekstraordinære bevillinger		-17										
STÅ	-232	-224	<b>-209</b>	-209	-209	-209	-209	-209	-209	-209	-209	-209
Udflytning af studiepladser				-6	-6	-7	-7	-8	-8	-8	-8	-8
Ekstern virksomhed	-104	-104	<b>-105</b>	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105
Løn	569	570	<b>551</b>	546	543	538	538	534	532	532	532	532
<i>Heraf:</i>												
Strategiske indsatser	12	13	<b>16</b>	14	10	6	6	2				
Øvrig drift	188	165	<b>191</b>	189	190	190	194	178	177	177	177	177
<i>Heraf:</i>												
Strategiske indsatser	17	15	<b>12</b>	12	14	14	17	2				
Yderligere tilpasning			<b>-7</b>	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7
Tekniske poster	69	74	<b>67</b>	67	66	72	71	73	73	83	82	81
<i>Heraf:</i>												
Feriepengehensættelse	-4	8	<b>0</b>									
Aktivering/afskrivning	-2	-8	<b>-7</b>	-8	-9	-3	-3	-2	-2	8	7	7
<b>Årets resultat</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
EK ultimo		90	56	35	17	-1	-22	-24	-22	-31	-39	-45
<b>EK pct. af omsætning</b>		<b>11,3%</b>	<b>7,2%</b>	<b>4,5%</b>	<b>2,2%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-3,0%</b>	<b>-2,8%</b>	<b>-3,9%</b>	<b>-4,9%</b>	<b>-5,8%</b>

Note: Strategiske indsatser for B2021 stemmer ikke med overblikket på næste side, da denne tabel tager udgangspunkt i ankerbudgettet for 2021, hvor eksempelvis puljen til Genstart af det gode studieliv endnu ikke var uddelt.

**Bilag 2: Metodik for tildeling af budget 2022**

I dette bilag gennemgås de væsentligste poster i opbygningen af B2022 med udgangspunkt i de overordnede kategorier; indtægter, løn, øvrig drift og tekniske poster.

*Indtægter*

Indtægterne kan inddeles i fire hovedgrupper: faste tilskud, STÅ-drevne indtægter, øvrige indtægter (herunder udenlandske selvbetalere) og ekstern virksomhed. De faste tilskud er fremskrevet så de svarer til tallene i finanslovsforslaget på nær beskæftigelsestilskuddet, som erfaringsmæssigt nedjusteres pba. højere ledighed blandt RUC-kandidater. STÅ-indtægterne er nedjusteret pba. en vurdering i samarbejde mellem Budget & Analyse og institutterne. Øvrige indtægter er en prisfremskrivning af B2021, mens eksterne indtægter beror på enhedernes indmeldinger.

STÅ-prognosens udgangspunkt er tilmeldingerne til vintereksamen 2022. På den baggrund opregnes til årsniveau ved hjælp af dels faktiske STÅ på baggrund af tilmeldinger til vintereksamen de seneste fem år, dels kendt sæsonmønster for STÅ de seneste fem år (hvor stor en andel af årets STÅ falder ved vintereksamen).

Grundet den lave STÅ-prognose har Budget & Analyse været i dialog med Uddannelse & Studerende, som vurderer at omfanget for tilmeldingstal, og dermed datagrundlaget for prognosen, til vintereksamen 2022 er dækkende.

*Løn*

Lønbudgetterne på institutterne er en fremskrivning af B2021 korrigeret for udviklingen i STÅ-prognosen samt midlertidige finansiering, mens fællesadministrationens lønbudgetter baseres på en fremskrivning af B2021 korrigeret for midlertidige finansieringer mv. Begge dele er eksklusiv den årlige pulje til lønforhandlingsmidler, som ved årets start er budgetteret centralt.

Korrektionen af lønbudgetterne på institutterne følger den såkaldte VIP-allokeringsmodel. Modellen omregner STÅ til VIP-ressourcer via et vægtet forhold mellem antal STÅ og VIP for alle uddannelser.

Ph.d. lønningerne følger en aftalt model for finansiering af området, mens frikøb og lønninger på ekstern virksomhed, herunder masteruddannelserne, er baseret på enhedernes indmeldinger for 2022.

*Øvrig drift*

Øvrig drift er opdelt i faste udgifter (husleje, ejendomsskat, vand og el, samt samarbejdsaftale om biblioteket), tekniske poster (afskrivninger, aktiveringer, hensættelser o.l.), øvrig drift og ekstern virksomhed.

Budget til de faste udgifter er tildelt på baggrund af gældende kontrakter og tekniske poster er genberegnet i forbindelse med B2022. Den almindelige øvrige drift er en fremskrivning af B2021, nedjusteret med 7 mio. kr. pba. en nøgle baseret på øvrig drift-budgetterne. Ekstern virksomhed, herunder overhead, er baseret på enhedernes indmeldinger.

*Tekniske poster*

Tekniske poster indeholder udgifter, som ikke er en direkte del af den almindelige drift i enhederne herunder husleje, aktiveringer og afskrivninger, hensættelse til feriepengeforpligtelse samt afkast af investeringer.

De seneste år har det været vanskeligt at forudsige årets regulering af feriepengeforpligtelsen, idet denne post afhænger af medarbejdernes feriemønster, som har været anderledes under corona og den nye ferielov. I B2022 er posten sat til 0 mio. kr., hvilket betyder, at det forventes, at feriepengeforpligtelsen ikke ændres i løbet af 2022.

## Bilag 3: Strategiske indsatser

Tabel 6: Strategiske indsatser 2022-2027

Strategiske indsatser (beløb i 1.000 kr.)	2021	P2 2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Eksterne indsatser</b>								
Kopernikus	4.770	4.300	<b>6.530</b>	7.380	8.800	10.500	14.600	3.400
Virtuelle Læringsteknologier	3.922	3.665	<b>601</b>	1.961	1.000	1.000		
Big Data	1.200	979	<b>1.000</b>	600				
Udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland	2.294	2.294	<b>5.870</b>	5.818	5.818			
Trivselsfremme	100	91	<b>600</b>					
Genstart af det gode studieliv	1.600	1.600	<b>1.000</b>					
<b>Interne indsatser</b>								
Digitalt RUC	10.000	6.620	<b>8.000</b>	8.000	8.000	8.000	8.000	
PPL	1.125	1.125						
Circles	1.000	450						
Kompetenceudvikling	400		<b>400</b>					
Ph.d. forlængelser		1.000	<b>1.900</b>	1.000				
<b>Øvrige bevillinger</b>								
Strategiske ansættelser	3.950	2.109	<b>1.420</b>	440				
Paper	837	640	<b>850</b>	850				
Styrkelse af ekstern forskningsfinansiering	154	154						
Corona-krise		2.588						
<b>Total</b>	<b>31.352</b>	<b>27.615</b>	<b>28.171</b>	<b>26.049</b>	<b>23.618</b>	<b>19.500</b>	<b>22.600</b>	<b>3.400</b>

Note: Økonomien til Kopernikus udgør en væsentlig del af de strategiske indsatser i ovenstående tabel. Denne økonomi er estimeret ud fra projektets seneste business case samt en forventet andel af egenfinansiering. Der er væsentlig usikkerhed forbundet med estimeringen. Kolonne 2021 afviger fra ankerbudgettet, da der efterfølgende er kommet tilføjes til de strategiske indsatser f.eks. "Genstart af det gode studieliv"

## Budget 2022 - enhedsbudgetter

---

### Indledning

I notatet vises udkastet til de enkelte enheders budgetter i 2022. For at give muligheden for at sammenholde budgettallet for 2022 med tidligere niveauer, eksempelvis faktiske forbrugstal, kan man på side 3-6 se henholdsvis ankerbudget 2021, prognose 2 for 2021 og årets resultat for 2020 fordelt på enheder.

Derudover er der på sidste side et detaljeret overblik over løn- og øvrig driftsposter under de strategiske indsatser, som kan være med til at forklare, hvorfor nogle enheders budgetter går op trods generelle tilpasninger. Særligt for Digital skal det nævnes, at de 10 mio. kr. til modernisering af IT-plattformen i ankerbudgettet 2021 til en start lå under øvrig drift, men en del af midlerne efterfølgende er kanaliseret over til lønbudgettet.

En anden bemærkning er, at KR's budget er født med flere puljer, hvor midlerne i løbet af året tildeles enhederne. Derfor vil KR's forbrug på øvrig drift være væsentligt lavere end budgettet, ligesom enhedernes budget over året vil opskrives tilsvarende i forbindelse med tildelinger.



**ROSKILDE UNIVERSITET**

RUC Budget &amp; Analyse

**Notat**

november 2021

**Enhedsbudgetter – B2022**

<i>(mio. kr.)</i>	<b>BIB</b>	<b>KR</b>	<b>US</b>	<b>HR</b>	<b>OEC</b>	<b>DIGI</b>	<b>IKH</b>	<b>IMT</b>	<b>INM</b>	<b>ISE</b>	<b>Central</b>	<b>Total</b>
<b>Delregnskab 10</b>	<b>-26,5</b>	<b>-47,5</b>	<b>-59,1</b>	<b>-16,0</b>	<b>-71,9</b>	<b>-62,9</b>	<b>-5,9</b>	<b>-13,9</b>	<b>-29,8</b>	<b>-7,9</b>	<b>303,6</b>	<b>-37,8</b>
Indtægter	0,0	0,9	1,5	0,0	1,4	0,2	68,9	77,2	24,9	60,3	382,4	617,7
Løn	0,0	34,4	56,8	11,9	23,0	28,1	72,9	89,6	51,1	67,1	3,4	438,3
Øvrig drift	26,5	13,9	3,9	4,1	50,4	34,9	1,8	1,5	3,6	1,1	8,1	149,9
Øvrig drift	26,5	14,0	3,9	4,1	50,4	34,9	5,0	6,1	7,3	6,3	8,1	166,7
Overhead	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-3,2	-4,6	-3,7	-5,2	0,0	-16,8
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	67,3	67,3
<b>Delregnskab 25</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,9</b>
Indtægter		0,4					7,3	11,4	7,3	8,7		35,0
Løn		0,0					6,7	11,0	6,3	7,9		31,9
Øvrig drift		0,4					0,9	1,1	1,5	1,2		5,0
<b>Delregnskab 30</b>							<b>0,7</b>	<b>4,6</b>				<b>5,3</b>
Indtægter							2,7	15,3				18,0
Løn							1,3	8,9				10,2
Øvrig drift							0,7	1,8				2,5
<b>Delregnskab 90-95-97</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>				<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>
Indtægter		1,1	2,6				20,2	30,2	23,1	27,7		104,9
Løn		1,0	0,0				13,8	22,0	15,7	18,5		70,9
Øvrig drift		0,2	2,6				6,4	8,2	7,4	9,2		34,0
Øvrig drift		0,0	2,6				3,3	3,6	3,7	4,0		17,2
Overhead		0,1	0,0				3,2	4,6	3,7	5,2		16,8
<b>Resultat</b>	<b>-26,5</b>	<b>-47,5</b>	<b>-59,1</b>	<b>-16,0</b>	<b>-71,9</b>	<b>-62,9</b>	<b>-5,5</b>	<b>-9,9</b>	<b>-30,3</b>	<b>-8,4</b>	<b>303,6</b>	<b>-34,4</b>

**ROSKILDE UNIVERSITET**

RUC Budget &amp; Analyse

**Notat**

november 2021

**Enhedsbudgetter – B2021 (ankerbudget)**

<i>(mio. kr.)</i>	<b>BIB</b>	<b>KR</b>	<b>US</b>	<b>HR</b>	<b>OEC</b>	<b>DIGI</b>	<b>IKH</b>	<b>IMT</b>	<b>INM</b>	<b>ISE</b>	<b>Central</b>	<b>Total</b>
<b>Delregnskab 10</b>	<b>-26,0</b>	<b>-45,3</b>	<b>-57,1</b>	<b>-17,1</b>	<b>-70,3</b>	<b>-62,9</b>	<b>-6,4</b>	<b>-15,2</b>	<b>-29,9</b>	<b>-7,6</b>	<b>301,1</b>	<b>-36,8</b>
Indtægter	0,0	0,9	1,6	0,0	1,1	0,3	73,7	83,5	26,6	68,4	382,3	<b>638,3</b>
Løn	9,9	31,6	55,7	11,9	22,2	25,3	77,2	95,4	52,4	74,3	5,3	<b>461,2</b>
Øvrig drift	16,1	14,5	3,0	5,3	49,2	37,9	2,9	3,2	4,1	1,8	7,2	<b>145,2</b>
Øvrig drift	16,1	14,5	3,0	5,3	49,2	37,9	5,8	9,3	7,8	6,8	7,2	<b>162,9</b>
Overhead	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-2,9	-6,1	-3,7	-5,0	0,0	<b>-17,6</b>
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	68,7	<b>68,7</b>
<b>Delregnskab 25</b>		<b>0,0</b>					<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>
Indtægter		0,4					7,3	11,4	7,3	8,7		<b>35,0</b>
Løn		0,0					6,4	10,4	5,8	7,4		<b>30,0</b>
Øvrig drift		0,4					0,9	1,1	1,4	1,2		<b>5,0</b>
<b>Delregnskab 30</b>							<b>0,6</b>	<b>6,3</b>				<b>6,9</b>
Indtægter							2,2	16,8				<b>19,0</b>
Løn							1,2	8,7				<b>9,9</b>
Øvrig drift							0,5	1,8				<b>2,3</b>
<b>Delregnskab 90-95-97</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>				<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>
Indtægter		1,1	2,6				17,3	34,5	23,1	25,0		<b>103,6</b>
Løn		1,0	0,0				10,9	24,4	15,7	16,0		<b>67,9</b>
Øvrig drift		0,2	2,6				6,4	10,1	7,4	9,0		<b>35,7</b>
Øvrig drift		0,0	2,6				3,6	4,0	3,7	4,0		<b>17,9</b>
Overhead		0,1	0,0				2,9	6,1	3,7	5,0		<b>17,8</b>
<b>Resultat</b>	<b>-26,0</b>	<b>-45,3</b>	<b>-57,1</b>	<b>-17,1</b>	<b>-70,3</b>	<b>-62,9</b>	<b>-5,9</b>	<b>-8,9</b>	<b>-29,9</b>	<b>-7,6</b>	<b>301,1</b>	<b>-30,0</b>

**ROSKILDE UNIVERSITET**

RUC Budget &amp; Analyse

**Notat**

november 2021

**Prognose 2 2021**

<i>(mio. kr.)</i>	<b>BIB</b>	<b>KR</b>	<b>US</b>	<b>HR</b>	<b>OEC</b>	<b>DIGI</b>	<b>IKH</b>	<b>IMT</b>	<b>INM</b>	<b>ISE</b>	<b>Central</b>	<b>Total</b>
<b>Delregnskab 10</b>	<b>-26,1</b>	<b>-43,9</b>	<b>-57,0</b>	<b>-16,4</b>	<b>-69,0</b>	<b>-63,1</b>	<b>-3,9</b>	<b>-15,4</b>	<b>-31,0</b>	<b>-6,7</b>	<b>315,2</b>	<b>-17,3</b>
Indtægter	0,0	0,7	2,0	0,0	1,4	0,2	72,1	80,9	23,7	65,3	393,3	<b>639,7</b>
Løn	7,3	33,6	56,5	13,0	23,2	26,9	75,1	94,7	49,4	72,8	0,0	<b>452,4</b>
Øvrig drift	18,8	11,0	2,6	3,4	47,3	36,3	1,0	1,6	5,3	-0,7	3,8	<b>130,3</b>
<i>Øvrig drift</i>	<i>18,8</i>	<i>11,2</i>	<i>2,6</i>	<i>3,4</i>	<i>47,3</i>	<i>36,3</i>	<i>3,4</i>	<i>6,8</i>	<i>8,9</i>	<i>3,9</i>	<i>3,8</i>	<b>146,3</b>
<i>Overhead</i>	<i>0,0</i>	<i>-0,2</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>-2,4</i>	<i>-5,2</i>	<i>-3,7</i>	<i>-4,6</i>	<i>0,0</i>	<b>-15,9</b>
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	74,3	<b>74,3</b>
<b>Delregnskab 25</b>		<b>0,0</b>					<b>-0,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,4</b>		<b>-1,2</b>
Indtægter		0,4					7,3	11,4	7,3	8,7		<b>35,0</b>
Løn		0,0					7,1	11,4	5,5	8,6		<b>32,6</b>
Øvrig drift		0,3					0,7	0,5	1,5	0,5		<b>3,7</b>
<b>Delregnskab 30</b>							<b>0,7</b>	<b>4,9</b>				<b>5,6</b>
Indtægter							2,3	14,3				<b>16,6</b>
Løn							1,2	8,3				<b>9,5</b>
Øvrig drift							0,4	1,1				<b>1,5</b>
<b>Delregnskab 90-95-97</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>				<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>
Indtægter		2,0	2,6				17,2	33,6	23,1	26,1		<b>104,5</b>
Løn		1,8	0,0				13,0	25,4	15,7	19,2		<b>75,1</b>
Øvrig drift		0,2	2,6				4,1	8,3	7,4	6,9		<b>29,4</b>
<i>Øvrig drift</i>		<i>0,0</i>	<i>2,6</i>				<i>1,8</i>	<i>3,1</i>	<i>3,7</i>	<i>2,3</i>		<b>13,5</b>
<i>Overhead</i>		<i>0,2</i>	<i>0,0</i>				<i>2,4</i>	<i>5,2</i>	<i>3,7</i>	<i>4,6</i>		<b>15,9</b>
<b>Resultat</b>	<b>-26,1</b>	<b>-43,9</b>	<b>-57,0</b>	<b>-16,4</b>	<b>-69,0</b>	<b>-63,1</b>	<b>-3,8</b>	<b>-11,0</b>	<b>-30,8</b>	<b>-7,1</b>	<b>315,2</b>	<b>-12,9</b>

**ROSKILDE UNIVERSITET**

RUC Budget &amp; Analyse

**Notat**

november 2021

**Regnskab 2020**

<i>(mio. kr.)</i>	<b>BIB</b>	<b>KR</b>	<b>US</b>	<b>HR</b>	<b>OEC</b>	<b>DIGI</b>	<b>IKH</b>	<b>IMT</b>	<b>INM</b>	<b>ISE</b>	<b>Central</b>	<b>Total</b>
<b>Delregnskab 10</b>	<b>-26,1</b>	<b>-42,4</b>	<b>-56,8</b>	<b>-14,8</b>	<b>241,7</b>	<b>-57,5</b>	<b>-4,0</b>	<b>-13,7</b>	<b>-30,5</b>	<b>-5,3</b>		<b>-9,4</b>
Indtægter	0,0	0,1	2,3	0,0	394,2	0,2	73,9	79,9	23,4	63,2		<b>637,3</b>
Løn	10,0	31,9	56,4	12,4	23,1	24,9	75,9	92,3	48,6	68,9		<b>444,3</b>
Øvrig drift	16,1	10,2	2,7	2,4	37,6	32,7	2,0	1,3	5,3	-0,3		<b>109,9</b>
<i>Øvrig drift</i>	<i>16,1</i>	<i>10,3</i>	<i>2,8</i>	<i>2,4</i>	<i>37,6</i>	<i>32,7</i>	<i>4,0</i>	<i>5,9</i>	<i>8,9</i>	<i>4,5</i>		<b>125,3</b>
<i>Overhead</i>	<i>0,0</i>	<i>-0,2</i>	<i>-0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>-2,0</i>	<i>-4,6</i>	<i>-3,6</i>	<i>-4,9</i>		<b>-15,4</b>
Tekniske poster	0,0	0,4	0,0	0,0	91,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		<b>92,4</b>
<b>Delregnskab 25</b>		<b>0,2</b>					<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,2</b>		<b>2,0</b>
Indtægter		0,4					6,9	11,8	7,3	8,7		<b>35,0</b>
Løn		0,1					5,6	10,2	6,6	8,6		<b>31,2</b>
Øvrig drift		0,1					0,3	0,6	0,5	0,3		<b>1,8</b>
<b>Delregnskab 30</b>							<b>0,1</b>	<b>3,0</b>				<b>3,1</b>
Indtægter							1,6	13,3				<b>14,9</b>
Løn							1,1	8,9				<b>10,0</b>
Øvrig drift							0,3	1,4				<b>1,7</b>
<b>Delregnskab 90-95-97</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>		<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>		<b>0,0</b>
Indtægter	0,1	1,9	1,9		0,8		13,9	29,4	22,8	23,7		<b>94,6</b>
Løn	0,1	1,8	0,3		0,0		10,5	21,2	15,8	17,0		<b>66,7</b>
Øvrig drift	0,0	0,2	1,6		0,8		3,4	8,2	7,0	6,7		<b>27,9</b>
<i>Øvrig drift</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>1,5</i>		<i>0,8</i>		<i>1,4</i>	<i>3,6</i>	<i>3,4</i>	<i>1,9</i>		<b>12,5</b>
<i>Overhead</i>	<i>0,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>		<i>0,0</i>		<i>2,0</i>	<i>4,6</i>	<i>3,6</i>	<i>4,9</i>		<b>15,4</b>
<b>Resultat</b>	<b>-26,1</b>	<b>-42,2</b>	<b>-56,8</b>	<b>-14,8</b>	<b>241,7</b>	<b>-57,5</b>	<b>-2,9</b>	<b>-9,8</b>	<b>-30,4</b>	<b>-5,5</b>		<b>-4,3</b>

Note: I 2020 blev regnskabsposter vedr. faste finanslovsindtægter, husleje, ejendomsskatter, studenterorganisationer, regnskabstekniske poster mv. bogført i OEC. Fra 2021 blev disse poster flyttet til en ny budgetenhed "Central".

## ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget &amp; Analyse

Notat

november 2021

## Strategiske indsatser

			B2021	P2 2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Eksterne indsatser</b>	<b>Enhed</b>	<b>Art</b>											
Kopernikus	US/Digital	Løn	1.270	1.400	2.530	2.530	2.430	3.000	3.500	1.800	0	0	0
Kopernikus	US/Digital	Øvrig drift	3.500	2.900	4.000	4.850	6.370	7.500	11.100	1.600	0	0	0
Virtuelle Læringsteknologier	KR	Løn	2.821	2.564	601	980	500	500					
Virtuelle Læringsteknologier	KR	Øvrig drift	1.101	1.101	0	980	500	500					
Big Data	IMT	Løn	940	959	1.000	600							
Big Data	IMT	Øvrig drift	260	20									
Udvikling af vidensarbejdet i Region Sjælland	KR	Løn	881	881	4.831	4.880	4.880						
Udvikling af vidensarbejdet i Region Sjælland	KR	Øvrig drift	1.413	1.413	1.039	938	938						
Trivselsfremme	US	Løn	100	91	600								
Trivselsfremme	US	Øvrig drift											
Genstart af det gode studieliv	US	Øvrig drift	1.600	1.600	1.000								
<b>Interne indsatser</b>													
Modernisering af IT-plattform	Digital	Løn	2.870	1.020	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700				
Modernisering af IT-plattform	Digital	Øvrig drift	6.550	5.600	5.720	5.720	5.720	5.720	5.720				
Modernisering af IT-plattform	KR	Løn	580		580	580	580	580	580				
PPL	KR	Løn	1.025	1.025									
PPL	KR	Øvrig drift	100	100									
Circles	KR	Løn	400	200									
Circles	KR	Øvrig drift	600	250									
Kompetenceudvikling	HR	Øvrig drift	400		400								
Ph.d. forlængelser	IKH/IMT/INM/ISE	Løn		1.000	1.900	1.000							
<b>Øvrige bevillinger</b>													
Strategiske ansættelser	US/KR/ISE/INM	Løn	3.950	2.109	1.420	440							
Paper	KR	Løn	837	640	850	850							
Styrkelse af ekstern forskningsfinansiering	KR	Løn	154	154									
Corona-krise	OEC	Løn		473									
Corona-krise	OEC	Øvrig drift		2.115									
<b>Total</b>			<b>31.352</b>	<b>27.615</b>	<b>28.171</b>	<b>26.049</b>	<b>23.618</b>	<b>19.500</b>	<b>22.600</b>	<b>3.400</b>			

## Pkt. 04 – Drøftelse af indstilling til bestyrelsen om endelig godkendelse af Strategisk Rammekontrakt 2022-2025

### Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd forud for bestyrelsens formelle endelige godkendelse af RUC's strategiske rammekontrakt 2022- 2025 afgiver eventuelle rådgivende bemærkninger.

### Sagsfremstilling

Onsdag den 3. november 2021 havde RUC 2. forhandlingsmøde med styrelsen om universitetets strategiske rammekontrakt for 2022 -2025 med Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Rektorsekretariatet havde forud for det 2. forhandlingsmøde fremsendt et udkast til RUC's strategiske rammekontrakt, der efter Akademisk Råds, universitetsledelsens og bestyrelsens drøftelser i september, er blevet revideret.

Styrelsen kvitterede på mødet for et godt kontraktudkast, der afspejler universitetets strategi og fandt at de fire mål både er relevante og gode. Udover en række tekniske spørgsmål og bemærkninger til indikatorer og datakilder, ønskede styrelsen at RUC eksplicit tydeliggjorde, at rammekontrakten er baseret på strategi RUC 2030: Interconnected. Dertil blev RUC bedt om aktivt at forholde sig til og indarbejde videre- og efteruddannelsesdagsordenen i mål 4.

Med disse tilføjelser anså styrelsen RUC's kontrakt som værende færdig og klar til at ministeren kan underskrive kontrakten. Det forventes at ministeren underskriver kontrakten 10. december 2022.

Med bestyrelsens og ministerens underskrivelse af RUC's rammekontrakt 2022-2025 skal universitetet i gang med at udarbejde en handleplan for 2022. Handleplanen aftales for et år ad gangen og er et centralt element i den årlige afrapportering til styrelsen. Den årlige afrapportering baseres og vurderes både på udviklingen i de opstillede indikatorer og dertilhørende datakilder, og på universitetets redegørende beskrivelser af de understøttende handlinger der er gennemført i perioden.

Rammekontrakten udstikker allerede en retning for handleplanens udformning og det er fortsat et opmærksomhedspunkt at planen baseres på eksisterende indsatser og projekter og på de input der er fremkommet af efterårets proces på institutterne.

### Videre proces:

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/sagsbehandler
02.12.21	Bestyrelsen	25.11.2021	Formel endelig godkendelse af RUC's strategiske Rammekontrakt 2022-2025	Rek.sek./Katrine Mikkelsen
10.12.21	VD	06.12.2021	Drøftelse af 1. udkast til handleplan.	Rek.sek./Katrine Mikkelsen
26.01.22	Akademisk Råd	19.01.2022	Drøftelse af og input til udkast til handleplan.	Rek.sek./Katrine Mikkelsen
03.02.22	Universitetsledelsen	27.01.2022	Endelig godkendelse af handleplan.	Rek.sek./Katrine Mikkelsen

**Økonomiske og administrative konsekvenser:** Intet at bemærke.

**Kommunikation:** Organisationen orienteres via rektoratets nyhedsbrev, der vanligt sendes ud efter bestyrelsesmødet.

**Forelæggelsen er godkendt af:** Vicedirektør RUC Kommunikation og -rektorsekretariat Elisabeth Hvas.

**Bilag**

- *Udkast til strategisk rammekontrakt 2022-2025*
  - *Opfølgningsmail fra styrelsen efter 2. forhandlingsmøde onsdag den 3. november 2021*
-

# Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Roskilde Universitet 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 Universitets 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.

## Afreportering og opfølgning på målopfyldelse

Institutionen afleverer en årlig statusredegørelse for arbejdet med rammekontraktens mål. Statusredegørelsen skal indeholde en overordnet vurdering af perspektiverne for målopfyldelse med dokumentation for udviklingen i de fastsatte indikatorer. Statusredegørelsen skal endvidere indeholde en beskrivelse for gennemførte understøttende indsatser for målopfyldelse, 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 målopfyldelse af rammekontrakten.

### Strategiske mål i rammekontrakten

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.

Roskilde Universitets strategiske rammekontrakt bygger på Strategi RUC 2030: Interconnected, der under fire strategiske overskrifter sætter retning for universitetets udvikling det kommende årti. Særligt fremtrædende er ønsket om at fokusere og styrke universitetets forskningsmæssige bidrag og profil.

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. Forskningen på Roskilde Universitet er relevansdrevet og baseret på en grundlæggende ambition om at bidrage til at løse aktuelle og fremtidige samfundsudfordringer. Den tværfaglige profil giver et særligt udgangspunkt for at bidrage til både klima- og miljømæssig, social og økonomisk bæredygtighed som udtrykkes igennem bl.a. FN's 17 Verdensmål for bæredygtig udvikling.

En ambitiøs tilgang til forskning er med til at gøre Roskilde Universitet til en attraktiv arbejdsplads for forskere og undervisere og er dermed vigtig for også fremover at kunne rekruttere videnskabeligt personale og udvikle forskningstalenter, der er motiveret af Roskilde Universitets lærings- og arbejdsform.

Roskilde Universitet er dansk frontløber på udvikling af tværfaglige, problemorienterede uddannelser og nytænkende, deltagerorienterede og studenterstyrede læringsformer. Roskilde Universitets pædagogiske tilgang *Problemorienteret Projekt-læring* (PPL) udgør universitetets fælles pejlemærker for uddannelse. PPL tager udgangspunkt i de studerendes faglige motivation som drivkraft for fagligt udbytte af høj kvalitet og eftertragtede personlige kompetencer. Tilgangen lægger konkret op til selvstændig problemformulering og kritisk refleksion i samarbejde med andre og udvikler udover en stærk faglighed de studerende evne til at anvende deres viden og metode i praksis.

Roskilde Universitet har vedtaget en reform af universitetets kandidatuddannelser fra 2022. Reformen nedlægger universitetets kombinationsstruktur til fordel for 30 tættere sammenhængende, profilerede, tværfaglige uddannelser med udgangspunkt i universitetets PPL-principper, stærke forskningsmiljøer og med afsæt i arbejdsmarkedets behov. Visionen for de nye kandidatuddannelser er, at de skal forholde sig til udfordringer i samfundet, bygge på forskning af højeste kvalitet og give mulighed for en tydeligere praksisrelation.

Som det eneste universitet med hjemsted i Region Sjælland har Roskilde Universitet en særlig opgave i at styrke det regionale samarbejde og den regionale 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. Det regionale samarbejde omkring uddannelse og kompetencer skal styrkes med fokus på universitetets regionale styrkepositioner og udviklingspotentialer i samspil med regionale aktører, herunder de danske klynger for viden og erhverv.

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 styrke sit forskningsmæssige bidrag til en bæredygtig samfundsomstilling og bringe forskning og forskningsresultater i spil for og

---

sammen med relevante aktører

3. Roskilde Universitet vil være en attraktiv uddannelsesinstitution med relevante og eftertragtede uddannelser for studerende og aftarere
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 udvikling af en kvalitetskultur ved at præcisere fælles kvalitetsstandarder, styrket forskningsledelse, formative evalueringsmekanismer og ved at sikre gode rammer for forskeres arbejdsliv, karrierer og talentudvikling.*

### Motivation og ambition for målet

Forskning på Roskilde Universitet er på mange områder både banebrydende og excellent, men det er en opgave for universitetet at videreudvikle og styrke en sammenhængende kvalitetskultur. Kvalitet har forskellige udtryk, og de enkelte forskningsmiljøer skal definere kvalitetsstandarder og benchmarks, som 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 og fortsættes derfor i den kommende periode.

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

Der er sammenfald imellem forskningskvalitet og universitetets muligheder for at tiltrække eksterne forskningsbevillinger, som igen er en forudsætning for at udvide og styrke forskningsaktiviteter. Derfor har RUC også i de kommende år en ambition om at øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler, hvilket f.eks. betyder fortsat fokus på at øge RUC-forskernes kompetencer i forhold til udvikling af stærke forskningsprojekter og -ansøgninger samt professionalisering og styrkelse af den forskningsunderstøttende administration.

Der er stor variation på tværs af organisationens forskningsgrupper med hensyn til, hvordan den individuelle og kollektive forskningsmæssige sparring (peer feedback) varetages. 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 universitetet.

Idet 'forskningen sættes forrest' i strategi 2030, hvor høj forskningskvalitet ses som 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 at styrke en kvalitetskultur på forskningsområdet. Forskningskompetencer og udviklingen heraf 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.

Videreudvikling af en kvalitetskultur på forskningsområdet skal underbygges ved at sikre sammenhængende tid til forskning, kompetence- og talentudviklingsmuligheder for alle forskere samt fortsat udvikling af den administrative forskningsunderstøttelse. Centrale opgaver i den forbindelse bliver blandt andet at igangsætte et analysearbejde for at identificere mulige modeller og metoder til at sikre sammenhængende forskningstid og at fortsætte arbejdet med at understøtte ligestilling og mangfold

dighed, som er grundlaget for at sikre at alle talenter kommer i spil. Der udover ønsker RUC, med særligt hensyn til yngre forskere, at etablere en mentorordning med fokus på karriereveje og -skridt.

### 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 RUC's tidsskriftartikler og monografier, der publiceres i niveau 2 eller niveau 3 BFI-publiceringskanaler. (Baseline 2019: 36,9%). Kilde: Pure-systemet. Årlig opgørelse efter endelig validering af BFI-høst.

#### Øget hjemtag af eksterne forskningsbevillinger

- Årligt samlet beløb af modtagne bevillingstilsagn på delregnskab 95 (tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed). (Baseline 2020: 118,86 mio. Kr.). Kilde: RUC's økonomisystem, opgjort primo februar i form af bevillinger registreret med kontraktindgåelsesdato i opgørelsesåret<sup>1</sup>.
- Årligt beløb af modtagne bevillinger på delregnskab 95 pr. VIP-årsværk. (Baseline 2020: 242.581 kr. Pr. VIP-årsværk.). Kilde: som ovenfor og med VIP-årsværk opgjort i RUC årsrapport.

#### Øget tilfredshed i APV'en på nedenstående spørgsmål:

- Udvikling i andelen af det videnskabelige personale (eksklusiv eksterne lektorer og undervisningsassistenter) der svarer *i meget høj grad* eller *i høj grad* på spørgsmålet "Viser institutledelsen opmærksomhed omkring din forskning?" (Baseline 2019: 26,6 %) Kilde: RUC's Arbejdspladsvurdering. Gentages igen i 2022 og 2025.
- Udvikling i andelen af det videnskabelige personale (eksklusiv eksterne lektorer og undervisningsassistenter) der svarer *ja, altid* og *ja, ofte* på spørgsmålet "Oplever du, at du har et godt lærings- og udviklingsmiljø i dit job forstået som at du har gode muligheder for at lære nyt og udvikle dine kompetencer, fx gennem sparring, supervision eller efter- og videreuddannelse?" (Baseline 2019: 52,8 %) Kilde: RUC's Arbejdspladsvurdering. Gentages igen i 2022 og 2025.

#### Fortsat øget opmærksomhed på kønsfordeling i professorgruppen og ved rekruttering af professorer

- Monitorering af andel af kvinder i professorstillinger (Baseline 2020: 26%) (Kilde Universiteternes indberetning af data til Uddannelses- og Forskningsministeriets forskerrekruiteringsstatistik)
- Monitorering ifm. rekruttering af professorer. Måltal om at fastholde en 60:40 kønsfordeling på nyansatte professorer. (Kilde: Udtræk fra forskerrekruiteringsstatistikken. Baseline i perioden 2016 - 2020: 57 % kvinder og 43 % mænd. Der måles over løbende 5-årig periode. Tallene trækkes 1 gang om året i februar)

<sup>1</sup> Opgørelsesåret er foregående kalenderår samt eventuelle bevillinger modtaget tidligere kalenderår men først registreret i økonomisystemet efter sidste års opgørelse.

**Strategisk mål 2****Roskilde Universitet vil styrke sit forskningsmæssige bidrag til en bæredygtig samfundsomstilling og bringe forskning og forskningsresultater i spil for og sammen med relevante (eksterne) aktører**

*Roskilde Universitet vil nå målet gennem styrket understøttelse og dokumentation af universitetets samfundsmæssige værdiskabelse, en mere aktiv facilitering af tværgående aktiviteter, samspillet med eksterne partnere om fælles adressering af samfundsmæssige udfordringer og gennem øget fokus på og mere systematisk tilgang til Open Science og Citizen Science.*

**Motivation og ambition for målet**

Roskilde Universitet ønsker at tydeliggøre sin tværfaglige forskningsprofil ved i særlig grad at bidrage til tværfaglig problemløsning i forhold til aktuelle store samfundsudfordringer og derved understøtte værdiskabelsen i offentlig og privat sektor. 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. Der er en central opgave i, på længere sigt, at udvælge metrikker, måle- og dokumentationsmetoder for den samfundsmæssige impact.

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.

Ligeledes fortsætter Roskilde Universitet arbejdet med at styrke den langsigtede 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) samt under Innovationsfondens Grand Challenges program og/eller i relevante Innomissions Partnerskaber under Innovationsfornden.

I den forbindelse skal universitetet gøre en særlig indsats for at styrke samspillet med eksterne forskningspartnere, både i preaward-fasen og i postaward-fasen. I den forbindelse kan f.eks. fælles fundraising events og funktioner, delestillinger, erhvervs-ph.d.-stipendier, samfinansierede ph.d.- og postdoc-stipendier være relevante virkemidler.

Forskere på Roskilde Universitet er i høj grad engageret i den offentlige debat og stiller deres ekspertise og forskningsbaserede input til rådighed for myndigheder og andre relevante aktører. Som led i en endnu stærkere understøttelse, og profilering af RUCs samfundsmæssige impact, styrkes samarbejdet imellem RUC Kommunikation & Presse og forskningsmiljøerne med henblik på at sikre bredere formidling af RUC's forskningsaktiviteter og -projekter, som bidrager til den bæredygtige omstilling og udvikling.

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 Open Science-roadmap og med udgangspunkt heri drive aktiviteter og indsatser til bredere understøttelse af Open Science samt en mere systematisk tilgang til Citizen Science aktiviteter. En central forudsætning herfor er styrkelse af digital infrastruktur og digitale forskningskompetencer 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 (mere herom i mål 3).



## 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.

Fortsat høj grad af relevans i RUC's forskning i forhold til bæredygtig samfundsudvikling

- Andelen af RUC's forskningspublikationer, som enten af forfatteren selv er markeret i Pure-systemet at være relevant for et eller flere af FN's Verdensmål for Bæredygtig Udvikling (SDG), eller som kommer med på den af Scopus prædefinerede søgestreng for publikationer med emneord, som tilskrives et SDG-mål. Baseline fastlægges i 2022 på baggrund af 2021-data, da muligheden for at SDG-markere publikationer i Pure-systemet først blev etableret i efteråret 2020. Kilde: Pure og Scopus.
- Øget hjemtag pr. VIP årsværk af strategiske forskningsmidler i form af bevillinger fra Innovationsfonden og EU's rammeprogram Horizon Europe<sup>2</sup>(Baseline 2020: 23.756 kr. Pr. VIP-årsværk.). Kilde: RUC's økonomisystem, opgjort primo februar i form af bevillinger registreret med kontraktindgåelsesdato i opgørelsesåret<sup>3</sup>. VIP-årsværk opgjort i RUC årsrapport.

Forskningen bringes fortsat i spil for og sammen med relevante eksterne aktører

- Andel af RUC-publikationer med medforfattere fra ikke-akademiske institutioner. (Baseline 2019: 10,1%). Kilde: RUCs Pure system<sup>4</sup>.
- RUC forskeres optræden som eksperter<sup>5</sup> i medier. (Baseline 2019: 1.526 registrerede mediebidrag i radio, TV, internet eller trykte medier. Årlig opgørelse. Kilde: RUC Pure, Infomedia.

Tilgængeligheden af forskningsresultater gennem Open Science

- Andel af RUC-peer-reviewed forskningsartikler med metadata til forskningsdata tilknyttet i Pure-systemet for at opfylde som minimum F (Findable) i FAIR principperne. Der forventes en stigning i perioden. (*Baseline for 2021 skal etableres.*)

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

<sup>3</sup> Opgørelsesåret er foregående kalenderår samt eventuelle bevillinger modtaget tidligere kalenderår men først registreret i økonomisystemet efter sidste års opgørelse.

<sup>4</sup> Medforfattere på publikationer udgivet af RUC-ansatte registreres med angivelse af organisation, som medforfatterne er ansat ved. Disse organisationer er inddelt i prædefinerede kategorier i Pure og ved frasortering af "University", "Academic", "Research Institution" samt "Unknown" fås en delmængde af ikke-akademiske organisationer, som RUC-forskere publicerer sammen med. Publikationer opgjort som totalantal inden for kategorierne: formidling, peer-reviewed forskning og anden forskning.

<sup>5</sup> både bidrag i form af debatindlæg og bidrag i form af interviewet ekspert medregnes her

**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 fortsætte det arbejde, der blev sat i gang i forrige kontraktperiode, for at forbedre beskæftigelsen for universitetets kandidater og sikre en hurtigere overgang til arbejdsmarkedet for dimittender. Dertil 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 andet vist sig i frafald og dimittendledighed. Roskilde Universitet har derfor i 2020 vedtaget og efterfølgende startet på at gennemføre en reform af universitetets kandidatuddannelser fra 2022. Et væsentligt formål med reformen af universitetets kandidatuddannelser er at skærpe kandidatuddannelsernes profil, så formål og kompetencer fremstår tydeligt for både arbejdsmarkedet og studerende. Reformen vil desuden medvirke til, at universitetets 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 arbejdsmarkedet. Dette kan eksempelvis være via etablering og udvikling af systematiske samarbejder om projekt- og projektorienterede praktikforløb.

Med den ny uddannelsesstruktur er det en opgave for universitetet i praksis at skabe sammenhængende lærings- og studiemiljøer både på bachelor og kandidatuddannelserne, hvor kernefaglighed og PPL-kompetencer er i fokus, og hvor studerende trives. Et velfungerende studie- og læringsmiljø er essentielt for de studerendes faglige udvikling og oplevelse af at have et fagligt tilhørssted, samt motivation for og engagement i deres studier. Det er derfor et mål for Roskilde Universitet 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. De kommende kandidatuddannelser, der i højere grad vil gøre det muligt for studerende at etablere gode samarbejdsrelationer, fordi de følges ad fra uddannelsens start til afslutning og den veletablerede studiemiljøtutor- og holdkoordinatorfunktion er væsentlige elementer i denne bevægelse.

**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.

Hurtigere overgang til arbejdsmarkedet for dimittender<sup>6</sup>

- Beskæftigelsesgrad 12.-23. måned efter dimission (Baseline 83,2%; 2017; UFM's datavarehus baseret på Danmarks Statistik)
- Dimittendledighed 4.-7. kvartal efter dimission (Baseline 20,1 %; 2018; UFM's datavarehus baseret på Danmarks Statistik)

<sup>6</sup> En egentlig effekt af kandidatreformen vil tidligst slå igennem i løbet af et par år efter reformens igangsættelse i 2022.

- Andelen af kandidatstuderende der gennemfører ECTS-belagte projektorienterede praktikforløb (21 pct.; 2020; STADS).

#### Øget læringsudbytte

- "Min uddannelse har rustet mig til mit nuværende/seneste job" (3,71; 2020; Dimittendundersøgelse baseret på Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)
- "Undervisningen hjælper mig til at kunne forholde mig kritisk til ny viden eller forskning, jeg bliver præsenteret for" (4,25; 2020; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)
- "Mit udbytte af undervisningen er højt" (Baseline 3,83; 2020; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM)
- Måling af de studerendes vurdering af tidsforbrug på undervisning og forberedelse (Baseline 30 timer; 2020; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM).

#### Øget trivsel for studerende

- "Det sociale miljø øger min motivation for at studere" (3,7; 2020; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM))
- "Det faglige miljø øger min motivation for at studere" (3,92; 2020; Spørgeskemaundersøgelse Uddannelseszoom, UFM))
- Førsteårsfrafald udregnet i procent. Opgørelse af optagne studerende 1. februar eller 1. september året før, som ikke længere er indskrevet på den uddannelse de er optaget på 13 måneder efter deres optag. (Baseline BA: 14,4%, KA: 11,0%; UFM's datavarehus baseret på Danmarks Statistik)

### 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

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. 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 er som Region Sjællands universitet optaget af i endnu højere grad at bidrage til at løfte uddannelsesniveaue og sikre en bred tilstedeværelse i Region Sjælland. Der er i den forbindelse en væsentlig opgave i at afdække universitetets position i efter- og videreuddannelseslandskabet. Både generelt i forhold til arbejdsmarkedets efterspørgsel og den interne organisering og kapacitetsopbygning, og specifikt i relation til Region Sjælland. Dette med henblik på at opbygge en bæredygtig model for, hvordan Roskilde Universitet kan integrere efter- og videreud-



dannelsesaktiviteter i kerneforretningen på sigt. Roskilde Universitet skal endvidere 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.

Roskilde Universitet skal styrke den interne infrastruktur for videnssamarbejde. Deltagelsen i de nationale videns- og erhvervs-klynger 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 aktører i region Sjælland (min. 9 partnerskaber med kommuner og herudover partnerskaber med andre udvalgte aktører).
- Fastholde andelen af respondenter der svarer ”i høj grad” til spørgsmålet ”I hvilken grad er du/I samlet set tilfreds med samarbejdet med Roskilde Universitet” (Baseline 2020: 70 %); Roskilde Universitets survey til strategiske samarbejdspartnere i Region Sjælland. Gentages årligt.

#### Løfte uddannelses- og vidensniveauet i Region Sjælland

- Opgørelse over andelen af studerende, RUC optager fra regionen (Baseline 2020: 21,9 pct. af RUC's tilgang boede i Region Sjælland 6 måneder før start på RUC; UFM datavarehus baseret på Danmarks Statistik).
- Øget beskæftigelse af RUC-kandidater i regionen (Baseline 13,3; 2018; UFM's datavarehus baseret på Danmarks Statistik)

#### Klynger som middel til styrket samarbejde med virksomheder

- Antal virksomhedssamarbejder (defineret som samarbejder hvori RUC og minimum én virksomheder deltager, uanset konsortiestørrelse) opdyrket gennem RUCs medvirken i de danske klynger er steget med minimum 30 pct. i perioden, ud fra baseline etableret i 2022

**Fra:** [Nicolai Narvestad](#)  
**Til:** [Katrine Mikkelsen](#)  
**Emne:** Opfølgning på 2. forhandlingsmøde  
**Dato:** 4. november 2021 16:45:39

---

Kære Katrine

Tak for et rigtig godt 2. forhandlingsmøde i går. Der var jo generelt stor tilfredshed med jeres kontraktudkast, som, med undtagelse af nogle småjusteringer, fra UFS' side betragtes som færdigt.

På baggrund af mødet, har jeg noteret mig følgende forhold, der gerne må justeres til i den endelige version af kontrakten:

### **Indledende om motivation og ambition**

- RUC opfordres til eksplicit at skrive frem i indledningsafsnittet, at SRK er kobles til den nye strategi RUC 2030: Interconnected.

### **Mål 1**

- Der skal adresseres en 'hvem' i indikatoren for APV.
- UFS ser gerne, at RUC fremhæver et eksempel eller to på, hvordan RUC ser, at hjemtaget af eksterne forskningsmidler kan øges. På mødet oplyste RUC (PK), at RUC efterhånden har fået 'åbnet låget' til nogle af de private fonde, der nu begynder at 'huske hvem RUC er'. Derfor forventning om, at det kan resultere i øgede bevillinger. Gerne skrive et eksempel eller to herom frem i prosateksten (for motivation og ambition).

### **Mål 3**

- Indikatorer for hhv. frafald og studerendes vurdering af tidsforbrug skal indgå i kontrakten. Oplagt at de indgår under dette mål. For at undgå at have for mange indikatorer, kan man evt. lade udgå de to indikatorer for hhv. projektorienteret praktikforløb og overgangsfrekvens fra BA til KA. (Hvis I meget gerne vil beholde et mål for projektorienteret praktikforløb, kan indikatoren evt. indgå i mål 4).

### **Mål 4**

- UFS ser gerne, at RUC nævner indsats ift. efter- og videreuddannelse. Hvis ikke med indikatorer, så i det mindste gerne skrive frem i prosateksten, at RUC har en ambition om at bidrage til efter- og videreuddannelse i Region Sjælland.

### **Vedr. indikatorer på tværs af mål**

- Gerne mere retning på indikatorerne (brug gerne retningsgivende ord som 'øget', 'styrket' etc. i formuleringerne).
- Endelig er det vigtigt for os – som vi også nævnte på mødet – at kontrakten anvender data fra datavarehus som datagrundlag for indikatorer. Det er noget som vi beder alle

institutioner om, med det for øje, at data som begge parter kan tilgå, giver det bedste udgangspunkt at drøfte ud fra, til de årlige dialogmøder.

Ser frem til at køre kontrakten i hus sammen – som altid, ring eller skriv hvis noget giver anledning til spørgsmål.

Med venlig hilsen

**Nicolai Narvestad**

Fuldmægtig  
Universiteter og Kunstneriske Institutioner  
Direkte telefon: +45 7231 8501  
E-mail: [nicn@ufm.dk](mailto:nicn@ufm.dk)

**Uddannelses- og Forskningsministeriet**

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen  
Haraldsgade 53  
DK-2100 København Ø  
Telefon: +45 7231 7800  
E-mail: [ufs@ufm.dk](mailto:ufs@ufm.dk)  
[www.ufm.dk](http://www.ufm.dk)

Læs om [styrelsens behandling af personoplysninger](#)

## **Punkt 5: Drøftelse af indstilling til bestyrelsen vedr. plan for udflytning af uddannelsesaktiviteter- og pladser**

Materialet vedlægges fredag den 19. november 2021 efter aftale med rektor. Materialet skal behandles fortroligt eksternt.

**Pkt. 6 - Meddelelser/orientering (bilag)**

---

**A: Skriftlige behandlinger siden møde 04/2021 (skriftlig)**

*Bilag 6a vedlagt*

**B: Tildeling af ph.d.-grader siden møde 04/2021 (skriftlig)**

*Bilag 6b vedlagt*

**C: Orientering om status på employability-indsatsen (skriftlig)**

*Bilag 6c vedlagt*

**D: Orientering om RUC's Supplerende Selvevalueringsrapport (skriftlig)**

*Bilag 6d vedlagt*

**E: Orientering om status på arbejdet med kandidatreform (skriftlig)**

*Bilag 6e vedlagt*

**F: Orientering om uddannelsesnøgletal 2020 (skriftlig)**

*Bilag 6f vedlagt*

**G: Orientering til Akademisk Råd om RUC's GEP (skriftlig)**

*Bilag 6g vedlagt*

**Bilag 6 a - Skriftlige behandlinger i Akademisk Råd  
siden møde 04/2021**

---

**Der har ikke været skriftlige behandlinger siden møde 04/2021.**

**Bilag X b - Akademisk Råds tildeling af ph.d.-grader i perioden fra den 31. august 2021 til den 17. november 2021.**

Akademisk Råd har ved skriftlige høringer tildelt nedenstående ph.d.-grader:

<b>NAVN PÅ KANDIDAT</b>	<b>PH.D.-SKOLE</b>	<b>HOVED-OMRÅDE</b>
Zahraa Sheydaafar	Ph.d.-skolen for Naturvidenskab og Miljø	NAT
Eva Ulstrup	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	HUM
Louise Harkes	Ph.d.-skolen for Samfundsvidenskab og Erhverv	SAM
Lisa Samuelsen	Ph.d.-skolen for Naturvidenskab og Miljø	NAT
Lotte Rannveig Galløe	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	SAM
Nina Moesby Bennetsen	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	SAM
Marie Benkert Holtet	Ph.d.-skolen for Kommunikation og Humanistisk Videnskab	HUM

## **Pkt. 6c: Orientering om status på employability til bestyrelsen**

---

### **Indstilling**

Det indstilles, at Akademisk Råd orienterer sig i status på employability til bestyrelsen.

### **Sagsfremstilling**

Bestyrelsen har bedt om to gange årligt at få en skriftlig status på arbejdet med employability. Den vedtagne sagsgang er, at materialet forud for bestyrelsesmødet sendes til ULF og UL med henblik på at få input inden sagen går videre til bestyrelsen, og at det endelige materiale sendes til orientering i UDDU og AR. ULF har haft materialet til skriftlig høring og kommentering. Herefter er revideret materiale fremsendt til UL, der har drøftet materialet og godkendt det til fremsendelse til bestyrelsen med enkelte tilføjelser. UDDU har modtaget materialet til orientering.

### **Videre proces**

Materialet fremsendes til drøftelse i bestyrelsen den 2. december.

### **Forelæggelsen er godkendt af**

Trine Sand

### **Bilag**

- Status på arbejdet med employability



# Status på employability-indsatsen til bestyrelsesmøde 2. december 2021

## Baggrund

På mødet i april 2021 bad bestyrelsen om en status på employability-indsatsen særligt med ønske om fokus på virksomhedsinddragelse, praktik og studierelevant arbejde – gerne i Region Sjælland.

Målet med employability-indsatsen er fortsat at øge beskæftigelsen for RUC's uddannelser. Helt centralt for RUC's indsats for at arbejde med dimittendledighed er løbende uddannelsesudvikling, relevans og kvalitetssikring af uddannelserne. Employability-indsatsen er derfor også en integreret del af kvalitetssikringssystemet.

Hermed følger en status på den centralt koordinerede indsats med employability. Indsatsen er forankret i Uddannelse og Studerende hos Studie- og Karrierevejledningen. Da langt de fleste initiativer og indsatser foregår i tæt samarbejde med et eller flere fagmiljøer, er der her ikke tale om en udtømmende liste over samtlige employability-fremmende aktiviteter på universitetet. De enkelte uddannelsers arbejde med employability beskrives detaljeret i både studieleder- og institutrappporter i regi af kvalitetssikringssystemet.

## RUC's employability-indsats

Employability-indsatsen har ikke længere karakter af en midlertidig indsats, men foregår nu som en indlejret del af både uddannelsesudvikling og studie- og karrierevejledning. Det tætte samarbejde med uddannelserne er helt centralt, da underviserne er vigtige ambassadører ift. at få de studerende til at forstå og arbejde med arbejdsmarkedsperspektiver tæt knyttet op på deres uddannelsesforløb. Derfor er der etableret en partnermodel, hvor der er tæt samarbejde mellem fagmiljøer/uddannelser og Studie- og Karrierevejledning om både eksterne samarbejder, gennemførelse af studenterrettede aktiviteter samt uddannelsesudvikling i relation til et employability-perspektiv – ikke mindst i forbindelse med kandidat-reformarbejdet.

Employabilitybåndet blev etableret i 2016 og har, jf. kommissorium for båndet, til formål at kvalificere, hvordan vi på RUC både strategisk og praktisk forstår og arbejder med employability – i både ledelse, fagmiljøer og administration. Båndet har skabt et forum for videndeling om både konkrete aktiviteter og visioner for og dilemmaer i arbejdet med employability på tværs af universitetet. Den overordnede koordination sker i tæt samarbejde mellem Studie- og Karrierevejledningen og dekan Peter Kragelund, der er formand for employabilitybåndet.

## Centrale indsatser

Helt overordnet betyder adgang til data på uddannelsesnivea fra 'Dimittendbeskæftigelsesanalysen 2014-19'<sup>1</sup> (fremadrettet: *analysen*), at RUC har mulighed for at sætte et særligt fokus på kandidater på ledighedsudfordrede uddannelser. Som det fremgår af analysen, er dimittendledighed en udfordring på særligt en lang række humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser. Ud fra datagrundlaget

---

<sup>1</sup> Undersøgelsen blev fremlagt på bestyrelsesmødet i april 2021 og kan også ses på RUC's intranet:

[https://intra.ruc.dk/fileadmin/assets/Kvalitetsportalen/dokumentation\\_af\\_kvalitetsarbejdet/dimittendundersoegelse\\_r/Dimittendbeskaeftigelsesanalyse\\_juni\\_2021.pdf](https://intra.ruc.dk/fileadmin/assets/Kvalitetsportalen/dokumentation_af_kvalitetsarbejdet/dimittendundersoegelse_r/Dimittendbeskaeftigelsesanalyse_juni_2021.pdf)

identificeres de uddannelser, hvor der skal ske en særlig indsats og på den baggrund arbejder Studie- og Karrierevejledningen fokuseret på indsatser for eksempel i forhold til etablering og forankring af virksomhedsindsatser, afklaringsforløb og jobsøgning. Arbejdet hænger nært sammen med, hvordan ledighed og beskæftigelse adresseres i institutternes uddannelsesrapporter i RUC's kvalitetssikringssystem, hvor der via nøgletal og handleplaner er fokus på, hvordan der arbejdes med at fremme beskæftigelsen for uddannelser med ledighedsproblemer.

## Virksomhedssamarbejde: Fokus på regionalisering, studiejob og SMV

### Regionalisering

RUC har en ambition om at styrke dimittenders mulighed for at komme hurtigere i arbejde ved blandt andet en tættere regional tilknytning til virksomheder og organisationer. At fastholde højt kvalificeret arbejdskraft i regionen kan også bidrage aktivt til at udvikle Region Sjælland. Analysen viser tillige, at kandidater, der ansættes i Region Sjælland, får job, der kræver viden på højeste niveau.

På den baggrund kobles RUC's regionaliseringsarbejde med ønsket om at etablere mere og bedre virksomhedssamarbejde med virksomheder i Region Sjælland. Eksempelvis har RUC udvidet samarbejdet med Guldborgsund Kommune til også at involvere det lokale erhvervsliv, så de studerende via blandt andet semesterstartsarrangementer møder en bred vifte af mulige samarbejdspartnere/arbejdsgivere i regionen. Fremover vil vi i endnu højere grad engagere vores samarbejdspartnere i kommuner og erhvervsorganisationer til at være med til at etablere et netværk af regionale virksomheder, som kan inddrages som f.eks. gæsteundervisere og praktikværter. Derudover har vi et stærkt regionalt fokus i øvrige indsatser og projekter, som for eksempel vores samarbejde med Akademikerne (AC) om Akademikerkampagnen.<sup>2</sup>

Alt dette hænger godt sammen med RUC's aktuelle arbejde med at etablere modeller for udflytning af uddannelsesaktiviteter og uddannelsespladser på kandidatniveau.

### Studiejob

Studiejob er et centralt indsatsområde, fordi det dokumenteret letter overgangen til arbejdsmarkedet<sup>3</sup>. Det har under Corona-nedlukningerne været en udfordring at gennemføre relevante aktiviteter, som f.eks. virksomhedsopsøgende arbejde, og indsatsen har derfor været på vågeblus frem til sommeren 2021. Med fuld genåbning af samfundet er den indsats nu genoptaget, og den kører i flere spor. Blandt andet har Studie- og Karrierevejledningen indledt samarbejde med Cand<sup>4</sup>, der hjælper med at finde relevante studiejob i SMV'er, som formidles til studerende gennem arrangementer (3 stk. i efteråret 2021) og diverse kommunikationskanaler.

Derudover gennemfører Studie- og Karrierevejledningen ultimo 2021/primus 2022 en survey blandt studerende, der kortlægger deres adfærd i forhold til studiejob. Formålet er bl.a. at få konkret indsigt i, om de studerende har studiejob eller påtænker at søge og deres kendskab til, hvilke muligheder der er, og hvad de selv kan bidrage med. På den baggrund får RUC et overblik over de studerendes adfærd, og undersøgelsen kan understøtte, at de studerende får direkte med relevant viden og målrettede karrierevejledningstilbud. Det kan for eksempel være jobsøgningsworkshops, formidling af relevante

<sup>2</sup> AC's kampagne for at få flere akademikere ansat i SMV'er: <https://www.akademikerkampagnen.dk/>

<sup>3</sup> Flere undersøgelser peger på det, se for eksempel.: <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2020/1/studiejob-og-andsynligheden-for-at-komme-hurtigt-i-job-som-nyuddannet/> eller <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/studiejob/omfang-og-konsekvenser-af-studiejobs.pdf>

<sup>4</sup> Cand (<https://cand.dk/>) skaber og besætter SMV-studiejob for akademiske studerende.

jobopslag eller CV- og LinkedIn-workshops afhængigt af den specifikke målgruppe. Samtidig kan vi målrette tilbud til studerende på specifikke uddannelser, og på den måde bruge data som led i vores differentierede strategi i forhold til ledighedsudfordrede uddannelser.

## SMV

RUC satser på SMV'er, og der arbejdes særligt med at gøre SMV'erne opmærksomme på RUC-kandidater ligesom det handler om at åbne kandidaternes øjne for SMV-segmentet. Når koblingen lykkes, er det ofte til stor glæde og gavn for både virksomhed og dimittend<sup>5</sup>. SMV-segmentet har et potentiale som både samarbejdspartnere og arbejdspladser men arbejdet er også omkostningstungt og etableringen af samarbejde kræver ofte en håndholdt proces. Organisering i særligt de små virksomheder kræver ekstra støtte udefra, da de ikke har ressourcerne internt. Studie- og Karrierevejledningen samarbejder derfor med andre aktører, der har samme målsætninger; f.eks. AC, som er operatør på det nye SMVGraduate-program<sup>6</sup>, der giver støtte til netop ansættelse af akademikere i SMV'er. Tilsvarende skabes synergi gennem RUC's engagement i de nye erhvervsklynger<sup>7</sup> og får herigennem adgang til netværk af relevante regionale SMV'er, der kan kontaktes for job og samarbejde.

## Faglig forankring og kandidatreform

En af de overordnede målsætninger med kandidatreformen er at skabe tydelige faglige profiler overfor kommende og potentielle arbejdsgivere. Eksterne undersøgelser<sup>8</sup> og løbende dialog med virksomheder og aftagere viser, at praksiserfaring i løbet af uddannelsen spiller en vigtig rolle, når der skal ansættes dimittender. Udover studiejob er også praktik og projektsamarbejde relevante. Samtidig giver mødet med praksis de studerende en større forståelse for, hvilket arbejdsmarked deres uddannelse retter sig mod, ligesom de allerede i studietiden opbygger et eksternt netværk.

Som et væsentligt grundlag for udvikling af nye kandidatuddannelser, samt justering af uddannelser, som vil fortsætte fremover også, har de faglige miljøer systematisk indhentet bidrag fra og indgået i løbende dialog med aftagere uddannelsernes kandidater. Analyser af det akademiske arbejdsmarkeds behov (nøgletal, brancheorienterede analyser og resultater af surveys) og dialog med universitetets samarbejdspartnere har bidraget til kvalificering af beslutningen om det samlede udbud af kandidatuddannelser fra 2022. Udviklingen af uddannelsernes faglige profil, metoder og prøveformer er desuden sket i løbende dialog med institutternes aftagerpaneler, samt gennem samtaler med relevante arbejdsgivere, fokusgruppeinterviews med fagligt relevante interessenter og dialog med alumner. Udkast til uddannelsesbeskrivelser, formål og profil er således blevet justeret og kvalificeret af potentielle arbejdsgivere. En tilpasning af sammensætningen af institutternes aftagerpaneler, så de fortsat modsvarer uddannelsernes behov for relevant viden og indspil, er desuden i gang.

<sup>5</sup> Det fremgår af flere analyser, bl.a. analyse gennemført af Epinion for Akademikernes A-kasse og Djøf: <https://www.akademikerkampagnen.dk/wp-content/uploads/2017/02/V%C3%A6rdien-af-f%C3%B8rste-akademiker-Rapport.pdf>

<sup>6</sup> For uddybende oplysninger om graduate-programmet se: <https://graduatesmv.dk/>

<sup>7</sup> De nye erhvervsklynger blev etableret som resultat af reformen af erhvervsfremmesystemet: <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/samspil-mellem-viden-og-innovation/viden-netvaerk-og-kommercialisering-til-virksomheder/klynger>

<sup>8</sup> Se for eksempel <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2020/1/studiejob-oger-sandsynligheden-for-at-komme-hurtigt-i-job-som-nyuddannet/>

Derudover er der fokus på at implementere forskellige praksis-elementer i de nye uddannelser, såsom cases og gæsteforelæsninger samt udvikling af praktik og understøttelse af virksomhedssamarbejde. Dette foregår i samarbejde mellem Studie- og Karrierevejledningen og de enkelte uddannelsesudviklere og understøttes tillige af RUC's task force for en regional uddannelsesstrategi. Og employabilitybåndet har under kandidatreformen skabt rammen om udveksling af erfaringer og udbredelse af best practice blandt fagmiljøer. Koncepter for velfungerende virksomhedsinddragelse og samarbejde er således blevet spredt på tværs af uddannelser.

Ud over de fagligt funderede praksiselementer i uddannelserne er et fokus i både Studie- og Karrierevejledningen og mange fagmiljøer at træne de studerende i at sætte ord på egne kompetencer gennem f.eks. afklarings- og formidlingsworkshops, og flere steder arbejdes der aktivt for at udvide deres opfattelse af et relevant akademisk arbejdsmarked til også at indbefatte en større geografi og SMV-segmentet.

#### Dimittend- og alumneindsatser

Fokus på overgang til arbejdsmarkedet er også en central indsats, der hænger nøje sammen med employability-indsatsen. Studie- og Karrierevejledningen har i august 2021 afholdt et målrettet dimittendforløb sammen med Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikerne (AC) og Københavns Kommune bestående af fire dages workshop med fokus på, hvordan man tilgår SMV'er og pitchtræning<sup>9</sup>. Forløbet sluttede med en messe i Sorø, hvor 15 virksomheder (90 % SMV'er) og ca. 70 dimittender satte hinanden stævne. Evalueringen viser stor tilfredshed med forløbet blandt både kandidater og virksomheder, men det har vist sig vanskeligt at rekruttere nok kandidater trods en massiv kommunikationsindsats. For at sikre bredere udbredelse og lettere tilgængelighed er workshopkene i proces med at blive konverteret til e-læringsmateriale. Det vil på sigt gøre det muligt at udbrede forløbet til en bred gruppe af studerende og på den måde allerede undervejs i deres uddannelse træne dem i discipliner, som har en positiv indflydelse på overgangen til arbejdsmarkedet. Studie- og Karrierevejledningen vil sammen med fagmiljøerne lægge en plan for, hvordan materialet kan formidles lokalt.

Der er fortsat fokus på at skabe øget synlighed om RUC-kandidaters kvaliteter og kompetencer. I efteråret 2021 fokuserer Studie- og Karrierevejledningen på at forløse potentialet i RUC Alumne gennem medlemshvervning, professionel kommunikation via LinkedIn, afholdelse af arrangementer, inddragelse af de alumner, som selv er arbejdsgivere mv. Formålet er ud over øget synlighed også at aktivere og rekruttere dimittender, der kan fungere som rollemodeller for studerende.

#### Employability på sigt

Studie- og Karrierevejledningen evaluerer løbende alle aktiviteter, events og indsatser, for at sikre, at erfaringerne opsamles og danner grundlag for kommende aktiviteter. Når det f.eks. har vist sig svært at aktivere studerende til at deltage i dimittendforløbet i august, vælger vi et andet format næste gang. Datagrundlaget i brugerevalueringerne er helt centralt for effektmålinger men derudover er også dialogen med dels uddannelserne lokalt, dels RUC's samarbejdspartnere, vigtig for samlet set at investere i de aktiviteter, der giver størst effekt.

<sup>9</sup> Pitchtræning kvalificerer de studerende til at oversætte og formidle deres kompetencer til potentielle arbejdsgivere

---

**6D - Genakkrediteringen – Supplerende Selvevalueringsrapport til orientering**

---

Roskilde Universitet afleverede den 29. oktober 2021 den supplerende selvevalueringsrapport. Rapporten beskriver og eksemplificere, hvordan RUC har adresseret den rejste kritik fra akkrediteringspanelet og akkrediteringsrapporten.

AR får hermed rapporten til orientering.

**Centrale datoer i genakkrediteringsprocessen**

Periode	Aktivitet
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

**Forelæggelsen er godkendt af**

Trine Højbjerg Sand, vicedirektør Uddannelse og Studerende

**Bilag**

- RUC's Supplerende selvevalueringsrapport

# Supplerende Selvevaluerings- rapport



## Indhold

<b>1. Indledning</b> .....	3
1.1 Rapportens indhold .....	4
<b>2. Udvikling på uddannelsesområdet</b> .....	5
<b>3. Opfølgning på kvalitetsudfordringer (kriterium II)</b> .....	8
3.1 Arbejdet med handlingsplanerne .....	9
3.2 Analyser centralt på RUC.....	12
<b>4. Sammenhæng mellem forskningsbaseret og allokering (kriterium III)</b> .....	15
4.1 Anvendelse af monitoreringen af nøgletal for forskningsbaseret i allokeringsprocesserne .....	16
4.2 Standard for STÅ/VIP-ratioen .....	17
<b>5. Kombinationskandidatuddannelserne og interne uddannelsesevalueringer (kriterium IV)</b> .....	18
5.1 Sikring af kombinationskandidatuddannelserne .....	18
5.2 Retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer .....	19
<b>6. Dimittendundersøgelser (kriterium V)</b> .....	22
6.1 Analyser af årsagerne til dimittendledigheden – herunder dimittendundersøgelse.....	22
<b>7. Afrunding</b> .....	24
<b>8. Bilag</b> .....	25

# 1. Indledning

Roskilde Universitet indsendte i 2018 ansøgning om institutionsakkreditering til Danmarks Akkrediteringsinstitution, og i december 2019 traf Akkrediteringsrådet afgørelse om at tildele Roskilde Universitet en betinget positiv akkreditering. I akkrediteringsrapporten har akkrediteringspanelet ved helhedsvurderingen lagt vægt på, at hovedparten af institutionens kvalitetssikringssystem er velbeskrevet, velargumenteret og fungerer rimeligt i praksis, men at der er mindre velfungerende områder, som kræver opfølgning af RUC's kvalitetsindsatser.

I akkrediteringsafgørelsesbrevet peges der på følgende:

- At der er en række eksempler på, at der ikke følges op på kvalitetsudfordringer med tiltag i handlingsplaner samt eksempler på at handlingerne ikke følges op i status for handlingsplanerne i det efterfølgende år (kriterium II)
- At det er uklart hvordan monitorering af nøgletal for forskningsdækning anvendes i allokeringssprocceserne samt at høje STÅ/VIP-ratioer, som kan indikere udfordringer, ikke afføder tiltag i handlingsplanerne (kriterium III)
- At grundlaget for kvalitetssikring af fag 1 og 2 endnu ikke er fuldt etableret samt at der er enkelte mangler i RUC's retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer (kriterium IV)
- At der ikke i tilstrækkelig grad er gennemført analyser af årsagerne til dimittendledigheden og at der ikke er gennemført en dimittendundersøgelse siden 2012 (kriterium V)

Arbejdet med at udvikle og forbedre kvalitetssikringssystemet foregår løbende, og udbedring af mangler i kvalitetssikringspraksis har været særligt prioriteret siden Akkrediteringsrådets afgørelse. RUC har arbejdet videre med panelets konkrete indspil for at imødekomme de kritikpunkter, som akkrediteringspanelet er kommet med. Dette har været tydeligt på dagsordenen på diverse råd og udvalg både lokalt og centralt.

Roskilde Universitet har tillige i perioden gennemført en omfattende kandidatreform. Reformen blev igangsat blandt andet på baggrund af konstaterede udfordringer i forhold til frafald og dimittendledighed. Målet med reformen er, at RUC fremover skal udbyde et mindre antal sammenhængende uddannelser med en tydelig arbejdsmarkedsprofil og en tæt og stærk forskningstilknytning. Reformarbejdet har resulteret i en udfasning af kombinationsstrukturen, og fra 2022 udbydes der 28 nye kandidatuddannelser. Forventningen er, at RUC med dette kan imødekomme en række af de udfordringer, som er identificeret igennem kvalitetssikringssystemet, og som tillige er påpeget af akkrediteringspanelet.





## 1.1 Rapportens indhold

Denne rapport beskriver, hvordan RUC siden den betingede positive akkreditering, har arbejdet med at rette op på de forhold, der blev lagt til grund for afgørelsen. Hovedlinjen i denne supplerende selvevalueringsrapport er at beskrive og eksemplificere, hvordan RUC har adresseret den rejste kritik.

Rapporten indledes med et kapitel, der kort beskriver de organisatoriske ændringer og ændringer relateret til uddannelsesområdet, der har været på universitetet siden afgørelsen. Herefter følger 4 kapitler, der hver adresserer ét eller flere af de rejste kritikpunkter indenfor de respektive kriterier. I kapitel 3 behandles opfølgning på kvalitetsudfordringer, i kapitel 4 sammenhæng mellem nøgletal for forskningsbaseret og allokering samt standard for STÅ/VIP-ratio, kapitel 5 adresserer grundlag for sikring af kombinationskandidatuddannelserne og implementering af RUC's interne uddannelsesevalueringer med eksterne eksperter og dimittendundersøgelser behandles i kapitel 6.

## 2. Udvikling på uddannelsesområdet

Siden Akkrediteringsrådet i 2019 traf afgørelse om RUC's akkreditering, er der foretaget en række ændringer både på organisatorisk niveau og i relation til uddannelserne. Ændringerne er beskrevet nedenfor.

### Strategi og rammekontrakt

RUC vedtog i 2020 en ny strategi: RUC 2030: Interconnected (se bilag 1). Strategien har 4 overordnede overskrifter: Banebrydende tværfaglig forskning, Problemorienterede og kritisk nødvendige uddannelser, Miljømæssig, økonomisk og social bæredygtighed og Medskaber af samfundsforandring. Strategien er gældende frem til 2030.

Den strategiske rammekontrakt, som RUC i 2017 indgik med uddannelses- og forskningsministeren, udløber ved udgangen af 2021. En ny kontrakt indgås endeligt i november og er gældende fra januar 2022. Den strategiske rammekontrakt indeholder strategiske mål for universitetets kerneopgaver, og i den kommende kontrakt kommer der bl.a. fokus på dimittendledighed, trivsel og læring.

### Organisatoriske ændringer

Der er siden 2019 lavet følgende organisatoriske ændringer på RUC:

- De 4 institutledere er nu dekaner og vice-institutlederne er prodekaner for uddannelse
- Uddannelseschefen er blevet vicedirektør for uddannelse
- Der er ændret i organiseringen af ledelsesfora, hvor der er tilføjet dekanforum og uddannelsesstrategisk ledelsesforum (ULF)
- Der er etableret et studiemiljøbånd

RUC's organisation er beskrevet i organisationsdiagram i bilag 2.

Dekanforum har til formål at styrke det forskningsstrategiske arbejde på RUC, løfte forskningsdagsordenen i UL og understøtte varetagelsen af dekanfunktionen.

Uddannelsesstrategisk Ledelsesforum (ULF) blev i 2019 nedsat af Universitetsledelsen (som består af rektor, prorektor, universitetsdirektør og dekaner), herefter UL. ULF blev nedsat for at kvalificerer den strategiske udvikling indenfor uddannelse, styrke beslutninger og skabe forbindelse mellem strategisk beslutning og implementering. *"Uddannelsesstrategisk ledelsesforum er nedsat af universitetsledelsen på Roskilde Universitet med det formål at styrke og rådgive om de overordnede strategiske rammer for udviklingen af universitetets uddannelser. Dette sker inden for rammen af de gældende regelsæt for uddannelsesområdet, universitetets strategi, rammekontrakt og kvalitetssikringsystem"* (jf. kommissoriet, se bilag 3). ULF består af rektor (formand), prodekaner for uddannelse og vicedirektør for Uddannelse & Studerende. Dekanen har uddelegeret en række opgaver til prodekanen, der kan behandles i ULF.



Tværgående bånd er med til at sikre kvaliteten på uddannelserne gennem indsatser og videndeling og styrke koordinering og implementering på tværs af universitetet i forhold til specifikke opgaver. Båndene nedsættes og opløses, når opdraget er gennemført. RUC har for nuværende to tværgående bånd: Employabilitybåndet som skal styrke og koordinere indsatsen for at få RUC's dimittender hurtigere i beskæftigelse, og studiemiljøbåndet som er nedsat for at implementere RUC's studiemiljøstrategi og arbejde med studiemiljø på tværs af universitetet.

### **Kandidatreform 2020**

Universitetsledelsen (UL) igangsatte i slutningen af 2019 en kandidatreform for at imødekomme en række udfordringer, som en stor del af RUCs uddannelser står overfor. Formålet med reformen er blandt andet bedre sammenhæng i uddannelserne og mere tydelighed i kompetencer for både studerende og aftagere.

Via RUC's kvalitetssikringssystem er det konstateret, at en vægtig andel af RUC's 156 kombinationskandidatuddannelser og enkelte fagintegrerede uddannelser havde (og stadig har) udfordringer specielt i forhold til dimittendledighed og bestand. Udfordringer, som det trods mange indsatser ikke har været muligt at løse. Nationale fastlagte undersøgelser (uddannelseszoom, læringsbarometeret, exit-survey, studiemiljøvurdering), erfaringer og data på baggrund af undersøgelse foretaget af Studie- & Karrierevejledningen har vist, at en del af de studerende har svært ved at overskue RUC's uddannelsesstruktur og i stort omfang har brug for hjælp til studieplanlægning. Flere studerende på kombinationskandidatuddannelserne giver endvidere udtryk for manglende tilhørsforhold til en uddannelse og flere har svært ved at formulere hvilke faglige kompetencer, de kommer ud med som kandidater fra RUC. Tilbagemeldinger fra aftagere har desuden vist udfordringer med at gennemskue kombinationsstrukturen og efterlyser større tydelighed i profil og kompetencer.

På baggrund af ovenstående udfordringer indstillede UL i 2019 til bestyrelsen at igangsætte en kandidatreform med det primære sigte at udvikle uddannelser, som har en tydelig profil. Uddannelser, hvor kandidaterne tilegner sig kompetencer som der er behov for i samfundet, som svarer på store samfundsmæssige udfordringer i omverdenen og som bygger på forskningsmæssige styrkeområder og strategiske satsninger. Reformen blev tiltrådt af bestyrelsen d. 11. juni 2020.

Med reformen nedlægges kombinationsstrukturen. 1. september 2022 udbydes 28 tværfaglige, sammenhængende kandidatuddannelser (se bilag 4), de fleste som videreudviklinger af eksisterende fagintegrerede uddannelser, attraktive kombinationer, videreførelse af kombinationsfag eller sammenlægning af uddannelser. RUC udbyder også fremover kandidatuddannelser inden for alle hovedområder og uddannelserne er fortsat tværfaglige.

Arbejdet med at udvikle RUC's fremtidige kandidatuddannelser er foregået på alle niveauer på universitetet under ledelse af rektor og med inddragelse af alle uddannelsesrelevante råd og organer – herunder studienævne. Undervejs i udviklingen af det nye uddannelsesudbud er aftagerpaneler blevet inddraget i udarbejdelse af profil og kompetencer, og studerende er blevet involveret i udvikling af indhold og struktur.

Derudover har der gennem hele forløbet været en tæt dialog med Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Styrelsen godkendte i sommeren 2021 RUC's ansøgning om 28 uddannelser, og i 2021 - 2022 søges der om prækvalifikation til yderligere to uddannelser.

Kandidatuddannelserne har første optag i september 2022, og de resterende to uddannelser, der søges om prækvalifikation til, har optag i 2023, såfremt de godkendes. Uddannelserne vil naturligvis fra starten blive omfattet af RUC's samlede kvalitetssikringssystem. Der var sidste optag på kombinationskandidatuddannelserne i sommeren 2021. Hvor det er muligt, er der udarbejdet meritnøgler for de studerende, der ønsker at blive overflyttet til de kommende kandidatuddannelser, men alle studerende kan færdiggøre deres uddannelser på den studieordning, som de er blevet optaget på. Der vil derfor være en overgangsperiode med dobbeltudbud af uddannelser, som alle fortsat er omfattet af kvalitetssikringssystemet.

### **Kvalitetssikringssystemet**

Kvalitetssikringssystemet er overordnet set opbygget som gengivet i akkrediteringsrapporten (Danmarks Akkrediteringsinstitution, 2019). Der er foretaget mindre ændringer på baggrund af akkrediteringspanelets kritik, og derudover er systemet enkelte steder blevet justeret og strømlinet. Ændringerne beskrives i rapporten i de efterfølgende kapitler.

### 3. Opfølgning på kvalitetsudfordringer (kriterium II)

Dette kapitel beskriver, hvordan der på tværs af universitetet er arbejdet med at forbedre kvaliteten af handlingsplanerne og sikre opfølgningen i både studieleder- og institutrappoter. Arbejdet med handlingsplanerne har fokuseret dels på at sikre systematikken i arbejdet, så identificerede udfordringer følges op af konkrete tiltag, dels på at sikre opfølgning i de efterfølgende års status. RUC har i perioden fra 2019 adresseret de af akkrediteringspanelet påpegede udfordringer bl.a. ved at styrke udarbejdelse af konkrete tiltag i handlingsplanerne, samt opfølgning i afrapporteringssystemet. I kapitlet beskrives endvidere, hvordan der sikres synlighed og fast kadence for udarbejdelse af de fire store analyser, der udarbejdes centralt på RUC: dimittendanalysen, studiemiljøvurderingen, frafaldsanalysen og optagelsesanalysen.

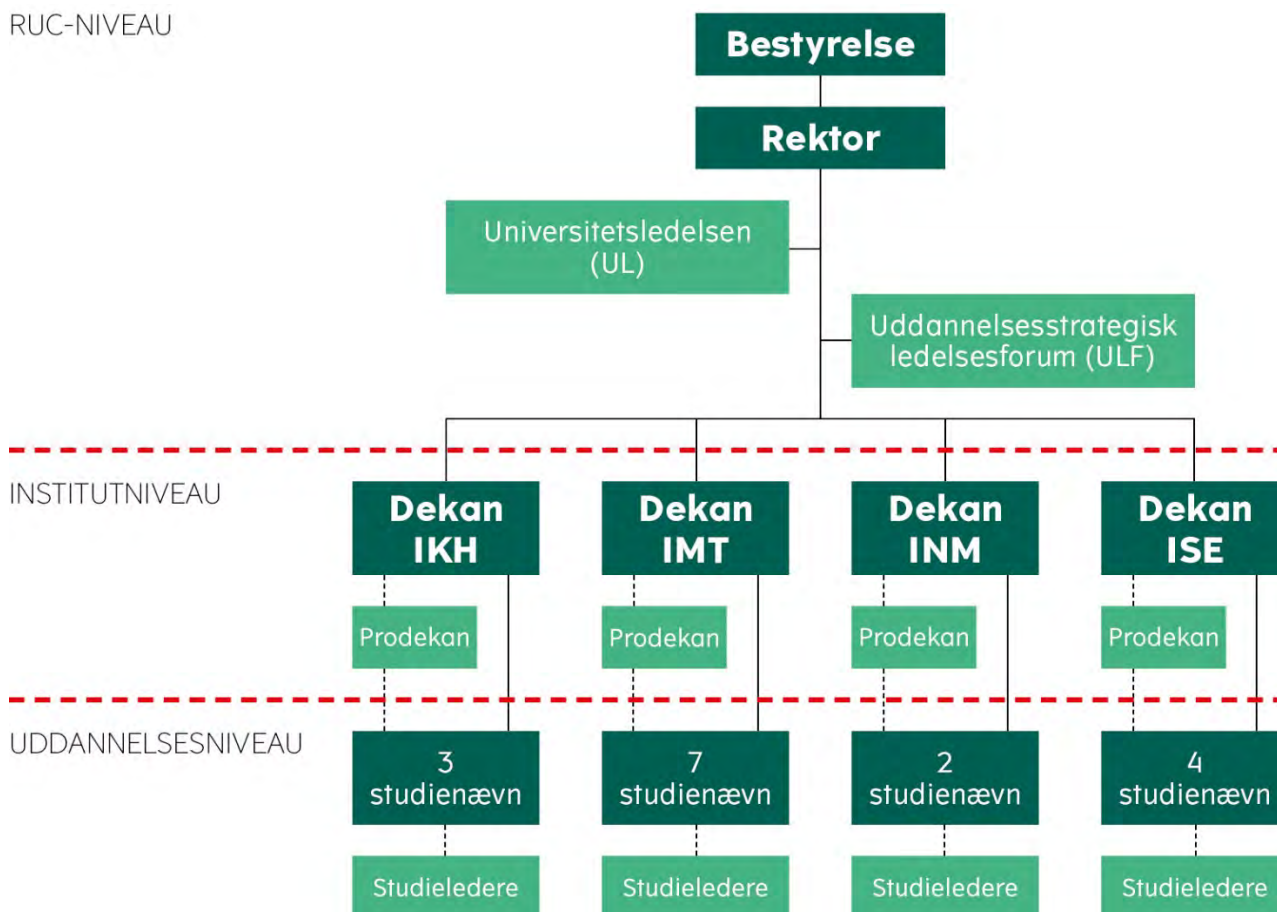
Akkrediteringspanelet anerkendte, at RUC har arbejdet for at forbedre studieledernes og studienævnenes kompetencer i relation til arbejdet med handlingsplanerne samt haft fokus på opfølgning. Panelet vurderede dog samlet, at den manglende opfølgning i en række tilfælde har været af substantiel karakter, og opfølgningen på udfordringer ikke har været tilstrækkeligt systematisk.

*”Akkrediteringspanelet har særligt interesseret sig for opfølgningen på kvalitetsudfordringer på RUC, fordi en betydelig andel af RUC’s uddannelser overskrider de fastsatte grænseværdier for bl.a. førsteårsfrafald, dimittendledighed og forskningsbasering, og omkring halvdelen af RUC’s uddannelser og fag er udtaget til en øget monitorering i 2018. Panelet har set eksempler på, at kvalitetsudfordringer både identificeres og håndteres gennem rapporterne og de tilhørende handlingsplaner. Panelet har dog også set en række eksempler på, at kvalitetsudfordringer identificeres i rapporterne, uden at de følges op af indsatser i handlingsplanerne. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at der ikke i tilstrækkelig grad er gennemført analyser af udfordringerne, eller ved at de beskrevne indsatser ikke er tilstrækkelig konkrete. Der er også eksempler på, at indsatserne ikke følges op i statussen på handlingsplanen i rapporterne for det efterfølgende år, og det fremstår derfor uklart for panelet, om der reelt er blevet fulgt op på de besluttede indsatser. Panelet har set flere eksempler på manglende opfølgning og håndtering af udfordringer med højt frafald, høj dimittendledighed og udfordringer med forskningsbaseringen” (Akkrediteringsbrevet)*

Kvalitetssikringssystemet er overordnet forankret hos rektor, som har ansvaret for at implementere RUC’s strategi og kvalitetssikringsindsatser. Dekanen har ansvaret for, at uddannelserne på vedkommendes institut kvalitetssikres med udgangspunkt i RUC’s kvalitetssikringssystem, herunder at godkende studieleder- og institutrappoter og sikre opfølgning på handlingsplaner. I praksis er det prodekanerne der har det daglige arbejde med kvalitetssikring af institutternes uddannelser på delegation fra dekanen. Studielederen har en vigtig opgave med de årlige studielederrapporter, herunder at beskrive og følge op på kvalitetsudfordringer på uddannelserne og udarbejde handlingsplaner, som studienævnet efterfølgende godkender. RUC Uddannelse & Studerende har ansvaret for udarbejdelse og vedligeholdelse af kvalitetssikringssystemet, herunder

udarbejdelse af centrale uddannelsesnøgletal og analyser samt understøttelse af rektor. Decentralt understøtter uddannelsesmedarbejderne på institutterne studieleder og studienævns arbejde med uddannelseskvalitet.

**Figur 1: Governancestruktur for kvalitetssikring af uddannelser**



### 3.1 Arbejdet med handlingsplanerne

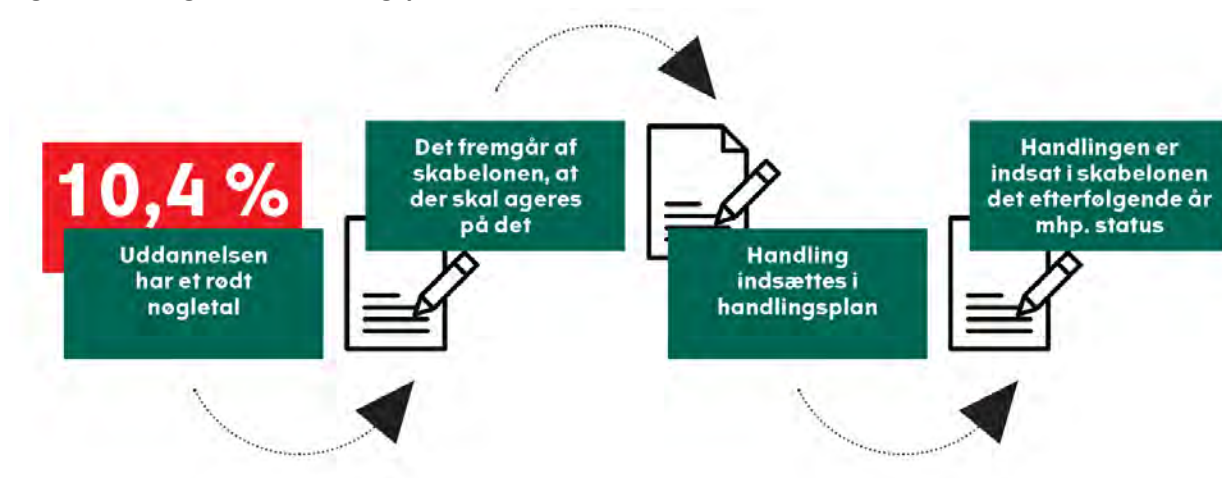
Der er på flere områder sat fokus på arbejdet mod mere stringente, konkrete og målbare handlingsplaner, og ikke mindst opfølgningen på disse.

### Udvikling af skabeloner

Skabelonerne til studielederrapporterne er ændret (se bilag 5), så det tydeligt fremgår hvilke udfordringer, der som minimum skal udarbejdes handlinger for i handlingsplanen. Det er præciseret i den præudfyldte skabelon, hvilke uddannelsesnøgletal studieleder som minimum skal gøre rede for og beskrive opfølgninger på baggrund af. Det er specificeret, at der for hvert udvalgt uddannelsesnøgletal skal være én eller flere handlinger i handlingsplanen, som adresserer problematikken. Denne ændring er foretaget for at øge fokus på de væsentligste udfordringer på uddannelsen og sikre, at disse udfordringer adresseres med tiltag i handlingsplanerne. Der kan være yderligere tiltag i handlingsplanen, men dette er med til at sikre, at de primære udfordringer adresseres.

Styrkelse af arbejdet med handlingsplaner er sket bl.a. via et justeret format for handlingsplan i studielederrapporter (se bilag 5), som understreger vigtigheden af konkrete og målbare indsatser, samt fokus på hvilke handlinger der skal adresseres på henholdsvis uddannelses- eller institutniveau. Herudover fremhæves i skabelonen, at der skal gives en status på hvert af tiltagene fra sidste års handlingsplan, at der skal formuleres én eller flere handlinger, hvis uddannelsen ikke overholder standarden, og at handlinger skal være konkrete, målbare og til at følge op på.

Figur 2: Fra nøgletal til handlingsplan



Arbejdet med opfølgning på handlingsplaner er intensiveret yderligere via tydelig opfølgning på sidste års iværksatte tiltag og en sikring af, at der bliver fulgt op på alle indsatser fra handlingsplanerne i både studieleder- og institutrapporter. Der har de seneste 2 år været et skema til opfølgning på tiltag i det foregående års handlingsplaner i alle rapporter. I afrapporteringen for studieåret 2018-2019 var der i institutternes uddannelsesrapporter indsat tiltag fra seneste handlingsplan og i afrapporteringen for studieåret 2019-2020 var der indsat handlingsplaner fra seneste rapport i skabelonerne til alle studieleder- og institutrapporter, da de blev sendt ud til studieledere og prodekaner. Dermed understøttes det, at den enkelte studieleder (og studienævne som har ansvaret for vedtagelse af handlingsplanerne) og prodekan følger op på og for-

holder sig til handlingsplan og indsatser fra året før. Samtidig er der i skabelonerne lagt vægt på, at der redegøres klart for, om en indsats forlænges og dermed fortsætter, om den er gennemført, eller om den ikke gennemføres alligevel og i så tilfælde hvorfor.

### **Styrkelse af strukturelle rammer og kompetenceudvikling**

Kvalificering af arbejdet med handlingsplaner og opfølgning var et indsatsområde i RUC Uddannelsesrapport 2020 (RUR20). Dette har været med til at sikre opmærksomhed på arbejdet i såvel de fora, hvor uddannelsesrapporten er blevet drøftet som i praksis gennem de indsatser, der er gennemført i henhold til RUR handlingsplanen.

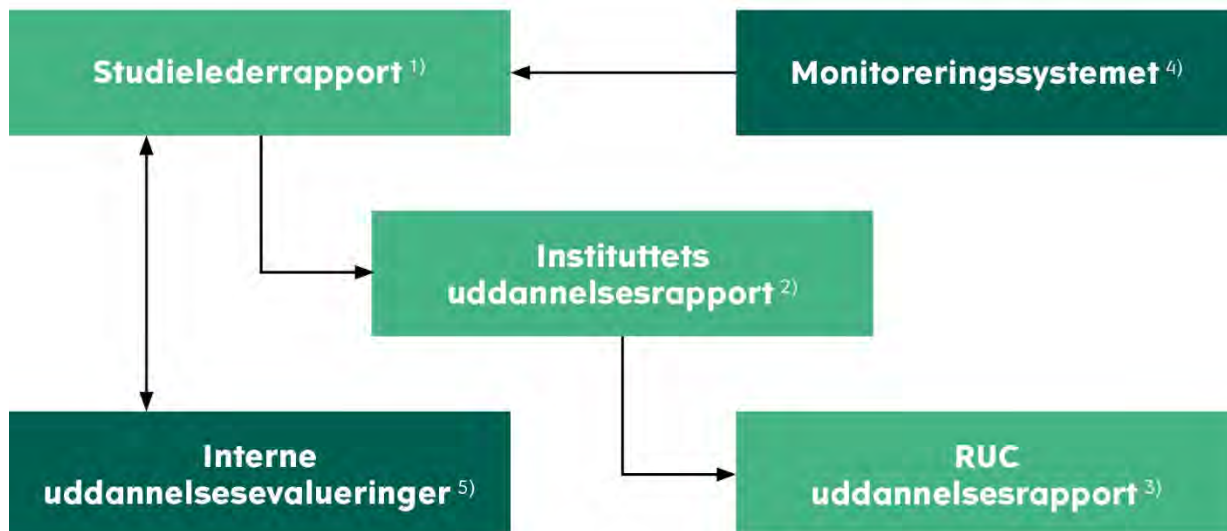
RUC har udover fokus på opfølgning i studieleder-, intern uddannelsesevaluering- og institutternes uddannelsesrapporter også adresseret den manglende systematiske opfølgning i afrapporteringssystemet ved at styrke synligheden af opfølgning på en given problemstilling over for ledelsen. Dette sker bl.a. i rektors årlige møder med de respektive dekaner og prodekaner om uddannelsesrapporterne, samt i de opfølgende aftaledokumenter (se bilag 6), hvor punktet i de seneste to år har været adresseret.

Der har været arbejdet med kompetenceudvikling på institutterne, for at styrke systematikken i studielederne og studienævnenes arbejde med handlingsplaner. US har afholdt møder med oplæg og sparring i forhold til handlingsplanerne på de enkelte institutter. Forud for det har der været en dialog med prodekaner for afklaring af behovet for understøttelse i arbejdet med handlingsplaner. På institutterne har prodekanerne gennem møder med studielederne styrket opmærksomheden på opfølgninger på kvalitetsproblemer og indsatser.

Processerne for monitoreringssystemet, afrapporteringssystemet og de interne uddannelsesevalueringer er samkørt for at opnå færre og mere fokuserede handlingsplaner. Monitoreringssystemet er indarbejdet i afrapporteringssystemet, da det viste sig uhensigtsmæssigt med for mange handlingsplaner, der adresserer de samme udfordringer. Der udarbejdes nu færre men mere fokuserede handlingsplaner. Prodekanerne tilser, at uddannelser, der overskrider de fastsatte standarder, i studielederrapporten skal have en handlingsplan, der indeholder tiltag, som adresserer disse. Dermed samles de forskellige elementer; afrapportering-, monitoreringssystem og de interne uddannelsesevalueringer i RUC's kvalitetssikringssystem, både i proces og opfølgning. Figur 3 viser sammenhængen mellem de enkelte elementer.



Figur 3: Afrapportering, monitoreringssystem og interne uddannelsesevalueringer



**1) Studielederreport**

Studielederreporten udarbejdes af studielederen med udgangspunkt i en skabelon og nøgletal for uddannelsen samt markering af eventuelle overskridelser af standarderne.

Rapporten består af en gennemgang af uddannelsen bl.a. pba. nøgletal, en status på arbejdet med sidste års handlingsplan samt en handlingsplan for det kommende år. Studienævnet godkender handlingsplanen og dekanen godkender den samlede rapport. I de år hvor der udarbejdes intern uddannelsesevaluering, afløser denne studielederrapporten.

**2) Instituttets uddannelsesreport**

Institutternes uddannelsesrapporter udarbejdes af prodekanen og godkendes af dekanen. Rapporterne indeholder en gennemgang af instituttets fag/uddannelser bl.a. pba. nøgletallene.

Endvidere indeholder de en opfølgning på sidste års handlingsplan samt en handlingsplan for det kommende år. Rapporterne forelægges universitetsledelsen (UL).

**3) RUC uddannelsesreport**

På baggrund af institutternes uddannelsesrapporter udarbejdes RUC uddannelsesrapport (RUR), hvor de strategiske indsatsområder for det kommende år fastlægges.

Rapporten indeholder endvidere en opsamling på arbejdet med det seneste års indsatsområder. I tillæg til RUR udarbejdes en handlingsplan på RUC-niveau for de strategiske indsatsområder. RUR godkendes af rektor og forelægges UL.

**4) Monitoreringssystemet**

Monitoreringssystemet indeholder nøgletal for alle RUC's uddannelser samt markering af eventuelle overskridelser af de fastsatte standarder.

UL træffer pba. dette afgørelse om, hvilke fag/uddannelser, der evt. skal udtages til øget monitorering. Det markeres i skabelonerne for studielederrapporterne, hvilke nøgletal der skal følges op på i studielederrapporternes handlingsplaner.

**5) Interne uddannelsesevalueringer**

Interne uddannelsesevalueringer med deltagelse af eksterne eksperter gennemføres for alle uddannelser hvert 6. år. Studieleder har ansvar for at udarbejde evalueringsrapporten, der indeholder analyser samt status og fremtidsperspektiver for uddannelsen. Dekanen godkender den samlede rapport.

En intern uddannelsesevaluering afløser udarbejdelse af den årlige studielederrapport, hvorfor den godkendte evalueringsrapport indgår i RUC's samlede afrapporteringssystem. Handlingsplanens punkter overføres endvidere til det efterfølgende års studielederrapport.

**3.2 Analyser centralt på RUC**

Akkrediteringspanelet pointerede, at der ikke i tilstrækkelig grad er gennemført analyser af udfordringerne, og at dette kan være med til at svække opfølgning på udfordringerne i handlingsplanerne. RUC har prioriteret arbejdet med analyser til kvalificering af indsatser for at imødekomme udfordringer identificeret i kvalitetssikringssystemet og dette bidrager til udviklingen af RUC's uddannelser, skaber sammenhæng og målretter RUC's indsatser. De centrale analyser hører sammen med handlingsplaner på den måde, at de skal indgå som grundlag for at iværksætte tiltag i studielederrapporternes- og institutternes handlingsplaner.

RUC har i de seneste år fra centralt hold udarbejdet: frafaldsanalyse (2021), Exit-survey (2019 og 2021), dimittendbeskæftigelsesanalyse (2020), optagelsesanalyse (2019, 2020 og 2021) og dimittendrapport (2020). Frafalds- og dimittendanalyserne blev præsenteret og drøftet på et studieledermøde og på uddannelsesstrategisk ledelsesforum, og alle analyserne er siden udsendt til studieledere og studienævn til brug i kvalitetsarbejdet til kvalificering af indsatser i handlingsplanerne i studielederrapporterne og i institutternes uddannelsesrapporter.

For at styrke brugbarheden og synligheden af de analyser, der udarbejdes centralt på RUC, samles analyserne fremover i fire hovedanalyser for hele universitetet, der omfatter henholdsvis optag, frafald, studiemiljø og dimittendledighed. Endvidere tydeliggøres formålet med analyserne og indstillinger til opfølgninger, når disse udsendes til institutter og studienævn. Analyserne supplerer de årlige nøgletal ved at kortlægge og tydeliggøre eventuelle årsager til de udfordringer der identificeres gennem nøgletallene. Analyserne kan dermed være med til at kvalificere de tiltag, der igangsættes for at imødekomme udfordringerne.

De centrale analyser:

- Optagelsesanalysen udarbejdes hvert år. Analysen har været udarbejdet i de seneste 3 år. Analysen indeholder fordelinger af baggrundsoplysninger som fx køn, alder og region samt fordelinger på hvilken kvote den optagne er kommet ind på, prioritet, karaktergennemsnit samt adgangsgrundlag. Den giver indsigt, der blandt andet kan bruges til at tilrettelægge studiestart, undervisningen og fremtidige rekrutteringstiltag.
- Frafaldsanalysen udarbejdes hvert andet år og består af en registerbaseret analyse som understøttes af en spørgeskemaundersøgelse (Exit-survey) blandt RUC's udmeldte studerende. Den registerbaserede analyse og Exit-survey har tidligere været udarbejdet hver for sig, men fra 2023 samles de i én fælles analyse. Dette betyder blandt andet, at det bliver tydeligere for studienævnene, hvornår de modtager analyserne (og de kan indgå i studienævnenes årshjul) og hvad de kan bruge analyserne til. Analysen forholder sig til, hvor mange der falder fra, hvornår de falder fra, hvem der falder fra og hvor tager de hen efter deres frafald. De kvalitative data supplerer med viden om årsagerne til, hvorfor de studerende falder fra. Analysen bruges blandt andet som grundlag for udarbejdelse af tiltag i handlingsplanerne der adresserer frafald.
- Studiemiljøvurdering (SMV) udarbejdes fremover hvert andet år frem for hvert tredje. Der udarbejdes handlingsplan på RUC-niveau og resultaterne bruges endvidere i handlingsplanerne på institut- og/eller uddannelsesniveau, der hvor der identificeres eventuelle udfordringer. Handlingsplanerne indskrives og afrapporteres i afrapporteringssystemet på de respektive niveauer. Analysen bruges blandt andet til at arbejde med at forbedre studiemiljøet og dermed sikre bedre betingelser for læringsudbytte og gennemførelse af studierne.
- Dimittendrapporten har tidligere være udarbejdet som en registerbaseret dimittendbeskæftigelsesanalyse samt en spørgeskemabaseret analyse blandt RUC's dimittender. Disse analyser samles fra

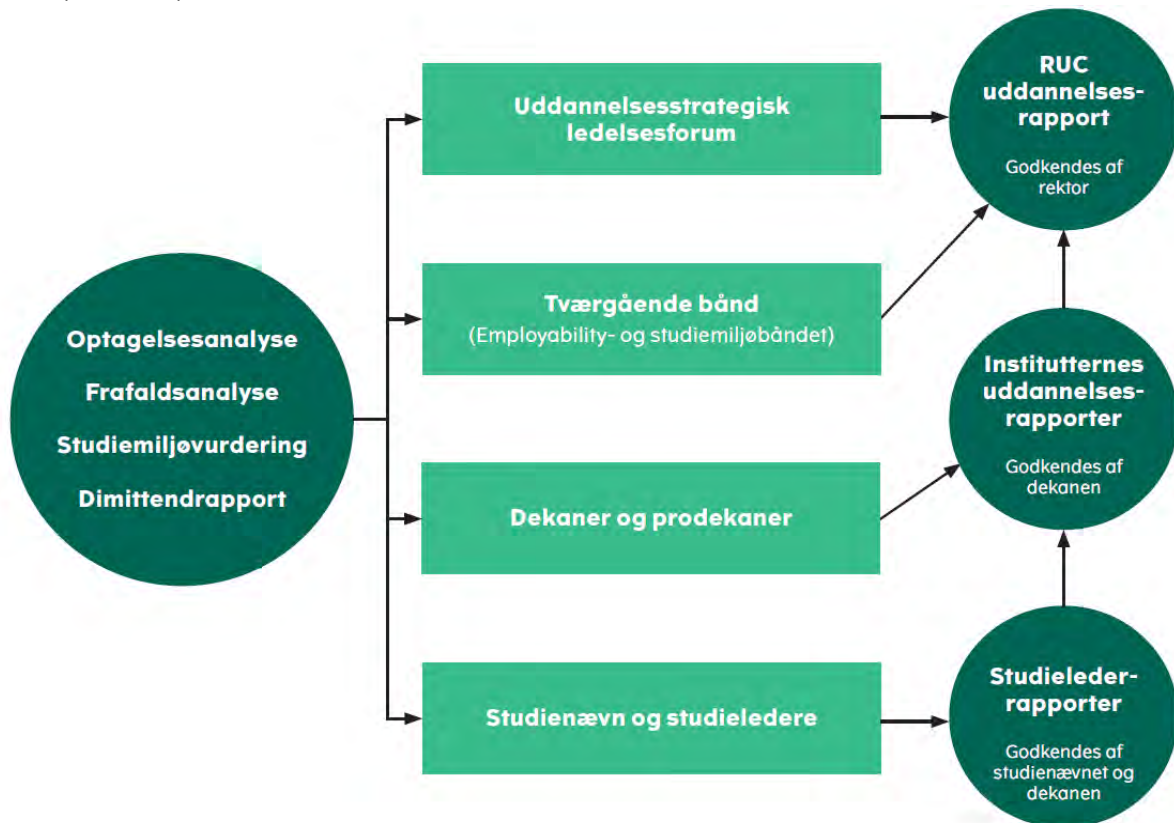
2022 i én rapport, der udarbejdes i en to-årig kadence. Rapporten har fokus på de studerendes overgang til arbejdsmarkedet og uddannelsernes relevans. Analyser udarbejdes på RUC-, hovedområde- og uddannelsesniveau. Analysen bruges blandt andet som grundlag for udarbejdelse af tiltag i handlingsplanerne der adresserer ledighed.

Når analyserne er gennemført, præsenteres de på fora på RUC- og institutniveau, hvor det er muligt at drøfte resultaterne og eventuelle hovedpointer. Analyserne tilgår uddannelsesstrategisk ledelsesforum, der drøfter disse, og de udsendes til studieledere, institutledelserne og de tværgående bånd hvor det er relevant (se figur 4). Analyserne behandles i studienævn og indgår som kvalificerende grundlag for beslutninger om tiltag i handlingsplaner.

Analyserne udarbejdes som udgangspunkt på RUC-, institut- og uddannelsesniveau. Analyserne udarbejdes som nævnt hvert andet år men forskudt, således at dimittendrapporten og studiemiljøvurderingen udarbejdes i lige år mens frafaldsanalysen udarbejdes i ulige år. Optagelsesanalysen udarbejdes hvert år. Der er udarbejdet eller opdateret procedurer for de fire analyser (se bilag 7).

**Figur 4: De centralt udarbejdede analysers vej i organisationen**

Figuren viser hvem der drøfter og bruger de centralt udarbejdede analyser i kvalitetssikringsarbejdet. Analyserne tilgår de forskellige fora (kolonne 2). Analyserne bruges til at understøtte arbejdet med handlingsplaner i kvalitetssikringssystemet. Godkendelse af rapporterne samt ansvaret for opfølgning ligger hos henholdsvis studienævnet, dekanen og rektor (kolonne 3).



## 4. Sammenhæng mellem forskningsbaserings og allokering (kriterium III)

I kapitlet beskrives hvordan der på tværs af RUC er blevet arbejdet med de kritikpunkter, panelet havde i forhold til kriterium III om uddannelsernes relevans. VIP/DVIP og STÅ/VIP-ratio er indikatorer for forskellige aspekter af uddannelsernes forskningsbaserings. VIP/DVIP-ratioen beskriver forskningsdækningen af uddannelsen, henholdsvis hvor mange VIP og DVIP, der allokeres til uddannelsen. STÅ/VIP-ratioen viser et billede af de studerendes mulighed for kontakt med forskere og er dermed en indikator for de studerendes møde med videngrundlaget. I det følgende beskrives først arbejdet med at sikre forskningsdækningen (VIP/DVIP-ratioen) gennem tydeliggørelse af sammenhængen mellem monitoreringssystemet og allokeringssystemerne og dernæst arbejdet med STÅ/VIP.

*”Hvad angår forskningsbaserings monitorerer RUC løbende indikatorer for forskningsdækningen på uddannelserne, både i forbindelse med allokeringssystemerne, hvor bemandingen for det efterfølgende studieår fastlægges, og i forbindelse med afrapporteringssystemet. Akkrediteringspanelet finder det imidlertid uklart, hvordan RUC anvender monitoreringen af nøgletal for forskningsdækning i allokeringssystemerne. Panelet hæfter sig ved, at flere uddannelser oplever udfordringer med forskningsdækningen gennem flere år, men at disse uddannelser ikke tydeligt prioriteres i allokeringssystemet for det efterfølgende år. Panelet konstaterer, at RUC monitorerer de studerendes mulighed for tæt kontakt med forskningsaktive undervisere og vejledere ved at se på balancen mellem studerende og forskningsaktive undervisere på uddannelserne. Det sker gennem STÅ/VIP-ratioer i de årlige studielederrapporter. Panelet har dog set eksempler på høje STÅ/VIP-ratioer, som kan indikere udfordringer med de studerendes mulighed for kontakt til et aktivt forskningsmiljø, uden at det afføder overvejelser i rapporterne eller konkrete tiltag i rapporternes handlingsplaner”*  
(Akkrediteringsbrevet)

Dekanen har ansvar for monitorering af forskningsbaserings og initiativpligt, hvis forskningsbaserings er utilfredsstillende. Dette er præciseret i afrapporteringssystemet, hvor det er tydeliggjort, at det er dekanen, der har handlepligten, hvis en uddannelse ikke overholder en af standarderne for forskningsbaseringsratioerne (se bilag 8). I sidste ende er det rektor, der har ansvaret for at sikre uddannelsernes forskningsbaserings på RUC.

Sikringen af forskningsbaserings (monitoreret via VIP/DVIP og STÅ/VIP-ratioen) sker blandt andet gennem allokeringssystemer på det enkelte institut fastlagt af dekanen, samt gennem løbende strategisk rekruttering af forskere og undervisere til instituttet. Forskningsbaserings påvirkes desuden af udbud af uddannelsesaktiviteter, forskernes mulighed for frikøb samt anvendelse af ekstern forskningsfinansiering.

#### 4.1 Anvendelse af monitoreringen af nøgletal for forskningsbasering i allokeringsprocesserne

Akkrediteringspanelet anerkendte, at RUC har tydeligt formulerede procedurer for allokering af underviserressourcer til uddannelserne, som understøtter et tæt samarbejde mellem studieledere, prodekaner og institutsekretariater om den praktiske koordinering og bemanning af undervisningen. Panelet vurderede, at allokeringsarkene er et centralt værktøj i allokeringsprocesserne, da de sikrer studie- og institutledelsen et løbende overblik over fordelingen af underviserressourcer på de enkelte uddannelser. Panelet anerkendte endvidere, at den kvalitative vurdering af forskningsbaseringen, der foretages hvert sjette år i forbindelse med den interne evaluering med eksterne eksperter, er med til at understøtte, at undervisningen er tilknyttet det rette forskningsmiljø.

Monitorering af uddannelsernes forskningsbasering er en del af kvalitetssikringssystemet. VIP/DVIP og STÅ/VIP-ratioen for de respektive institutters uddannelser indgår i institutternes uddannelsesrapporter. Dekanen har ansvaret for, at instituttets uddannelser overholder de standarder for forskningsbasering, som universitetet har vedtaget. Hvis der er udfordringer på en eller flere af instituttets uddannelser, skal der i instituttets uddannelsesrapport gøres rede for, hvilke indsatser instituttet vil arbejde med for at forbedre VIP/DVIP og/eller STÅ/VIP-ratioen. Selvom det er dekanen, der har handlepligten ved ratioer, der ikke overholder standarden for forskningsbasering, bliver studielederen for de respektive uddannelser også gjort opmærksom på eventuelle udfordringer gennem de nøgletal, der leveres til studielederrapporten (se bilag 9). Overskridelser af standarder for forskningsbasering kan give studielederen anledning til at ændre tilrettelæggelsen af aktiviteter og fordele opgaver på nye måder.

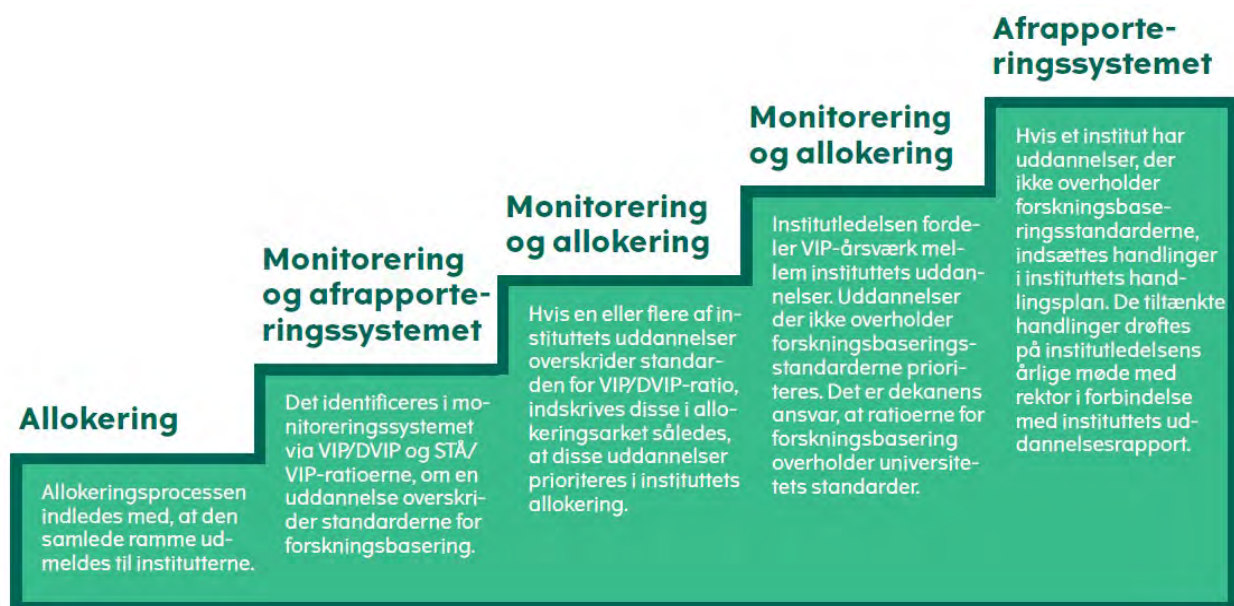
Da allokeringen af VIP og DVIP til uddannelserne varetages af prodekaner og studieledere, er den nødvendige viden til stede i forhold til at anvende nøgletallene og dermed prioritere uddannelser med udfordringer med forskningsbaseringsstandarder i allokeringsprocessen. Der har dermed i praksis været en naturlig sammenhæng mellem monitoreringssystemet og allokeringsprocesserne.

Denne sammenhæng har dog ikke været tydeliggjort i procedurerne, og RUC har derfor taget akkrediteringspanelets kritik til sig og specificeret, hvordan viden opsamlet i monitoreringssystemet overføres til allokeringsprocesserne. I RUC's allokeringsprocedure (se bilag 10) beskrives hvordan nøgletallet for VIP/DVIP og STÅ/VIP inddrages og bruges i allokeringsprocessen. Allokeringsproceduren beskriver dermed forbindelsen mellem monitorerings- og afrapporteringssystemet og allokeringsprocesserne, idet de uddannelser der ikke overholder standarderne for forskningsbasering, og derfor er markeret med rødt i monitoreringssystemet, skal prioriteres i institutternes allokering. De prioriterede uddannelser fremgår af allokeringsarket og/eller mødematerialet til allokeringsmøderne. De enkelte institutter har deres egen allokeringspraksis, som omfatter møder mellem allokerende fagmiljøer og institutledelser for de uddannelser som trækker på forskning og allokeret VIP på tværs af institutter.

På rektors møder med dekaner og prodekaner i forbindelse med institutternes uddannelsesrapporter, er uddannelsernes forskningsbasering et obligatorisk punkt på dagsordenen, hvis en eller flere af et instituts

uddannelser er markeret med rødt på baggrund af overskridelse af standarder for forskningsbasering. Hvis en uddannelse overskrider en standard for forskningsbasering, og de af instituttet iværksatte tiltag ikke har haft den ønskede effekt, har dekanen initiativpligten men det er i sidste ende rektor der har ansvaret for at der rettes op på dette. I 2021 var der tre uddannelser, der overskred standarden for VIP/DVIP-ratioen. Alle uddannelserne synliggøres og prioriteres i allokeringssprocessen på instituttet.

Figur 5: Procesrækkefølge for allokering



## 4.2 Standard for STÅ/VIP-ratioen

RUC har i en årrække brugt STÅ/VIP-ratioen som en indikator for de studerendes mulighed for kontakt med aktive forskere, men STÅ/VIP-ratioen har udelukkende været en del af afrapporteringssystemet (der afrapporteres fra 2021 kun i institutrapporterne). Akkrediteringspanelet bemærkede dog, at det forsat fremstår uklart, hvornår der skal handles på høje STÅ/VIP-ratioer og at: *"... universitetsledelsen ikke i monitoreringsarket har fokus på de studerendes muligheder for kontakt til forskere"* (akkrediteringsrapporten side 51).

Foranlediget af akkrediteringspanelets kritik har UL fastlagt standarder for STÅ/VIP-ratioen (se bilag 11). Fra 2022 indgår STÅ/VIP-ratioen tillige med VIP/DVIP-ratioen i monitoreringssystemet (se bilag 12). Med fastlæggelsen af standarder sikres det, at spørgsmålet om de studerendes mulighed for kontakt til aktive forskere adresseres i afrapporteringssystemet i de tilfælde, hvor STÅ/VIP-ratioen overskrider den fastlagte standard. Standarden for STÅ/VIP-ratioen er indarbejdet i monitoreringssystemet, i praksis for studieåret 2020/2021 i den kommende monitorering.



## 5. Kombinationskandidatuddannelserne og interne uddannelsesevalueringer (kriterium IV)

I dette kapitel beskrives kombinationskandidatuddannelsernes struktur og hvordan den nye struktur for kandidatuddannelser løser et problem med sikring af sammenhæng i kombinationskandidatuddannelserne, samt hvordan uddannelserne kvalitetssikres og hvilke konsekvenser kandidatreformen får for kvalitetssikringen. Det beskrives endvidere, hvordan retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer er tilrettet i henhold til panelets kritik.

*”RUC har siden kandidatreformen i 2015 defineret nogle faste kombinationskandidatuddannelser, som består af to fag (fag 1 og 2), og har placeret ansvaret for kvalitetssikringen af den samlede kombinationskandidatuddannelse hos studienævnet for fag 1. RUC har i 2017 vedtaget retningslinjer for kvalitetssikring af samarbejdet mellem fag 1 og 2. Akkrediteringspanelet vurderer imidlertid, at samarbejdet primært består af drøftelser mellem studieledere fra fagene hvert sjette semester, og at grundlaget for kvalitetssikringen af fag 1 og 2 endnu ikke er fuldt etableret, ikke mindst fordi evalueringer af de samlede kombinationskandidatuddannelser ikke indgår systematisk i kvalitetssikringsarbejdet.*

(...)

*Panelet vurderer imidlertid, at der er nogle mangler i RUC's retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer. Der følges ikke systematisk op på de handlingsplaner, der udarbejdes på baggrund af evalueringerne. Fagmodulerne, som udgør 70 ECTS-point af bacheloruddannelserne, er ikke omfattet af evalueringerne. Retningslinjerne for evalueringerne beskriver ikke, hvordan eksperterne forventes at kunne forholde sig til tværfagligheden og samspillet mellem fag 1 og 2 i evalueringerne af uddannelserne. Desuden indeholder retningslinjerne ikke et opdrag til eksperterne, som sikrer evalueringernes fokus på uddannelsernes mål, indhold og tilrettelæggelse” (Akkrediteringsbrevet)*

### 5.1 Sikring af kombinationskandidatuddannelserne

Den fleksible og tværfaglige kombinationsstruktur har i mange år været et kendetegn for RUC. Ansvaret for kvalitetssikring af de enkelte kombinationskandidatuddannelser har siden 2015 været entydigt placeret i ét studienævn, og der er fastlagt retningslinjer for samarbejdet de to kombinationsfag imellem bl.a. i forhold til udarbejdelse af adgangskrav og kompetenceprofiler for de respektive kombinationskandidatuddannelser. Dette anerkendte akkrediteringspanelet (Akkrediteringsrapporten s. 62-63).

Retningslinjerne blev udarbejdet med fokus på at sikre og udvikle *helheden* i de enkelte kombinationsuddannelser. Kombinationskandidatuddannelserne er bygget op af to forskellige fag (fag 1 og fag 2) og et afsluttende speciale. Kombinationsfagene er byggeklodser udviklet til at indgå i forskellige

kombinationer med andre fag, og altså dermed i forskellige uddannelser – kandidatfaget historie indgår således med en byggekloks i 14 uddannelser, kommunikation i 22 og medicinalbiologi i 5 uddannelser. Dette giver en strukturel udfordring, der betyder at det er begrænset, hvor meget der reelt kan laves om i én uddannelse, uden at det ændrer betydeligt, og måske uhensigtsmæssigt, på en række andre uddannelser.

Denne strukturelle udfordring betyder, at kvalitetssikringen af kombinationskandidatuddannelserne fokuserer på at kvalitetssikre og udvikle de enkelte kombinationsfag til at indgå i kombination med andre kombinationsfag, samt på at sikre den overordnede ramme for den enkelte kombinationskandidatuddannelse (ved at arbejde med adgangskrav, kompetenceprofil samt nøgletal) frem for at fokusere på helheden i den samlede uddannelse, og retningslinjerne for samarbejdet mellem fag 1 og fag 2 er derfor blevet tilrettet i henhold til dette (se bilag 13).

Kvalitetssikring af kombinationskandidatuddannelserne indgår i RUC's kvalitetssikringssystem på samme måde som RUC's andre uddannelser. Dekanen har ansvaret for, at uddannelserne kvalitetssikres med udgangspunkt i RUC's kvalitetssikringssystem. Der gennemføres studenterevalueringer af undervisning, vejledning og studiemiljø, og elementerne i kombinationskandidatuddannelserne kvalitetssikres dermed på samme måde som universitetets øvrige uddannelser.

Sideløbende med studienævnenes kvalitetssikring af de respektive uddannelser, har Universitetsledelsen hvert andet år gennemført en strategisk analyse af kombinationskandidatuddannelserne på baggrund af nøgletal samt supplerende analyser. I 2019 førte analysen til igangsættelse af en kandidatreform der, som nævnt betyder, at kombinationsstrukturen på kandidatuddannelserne udfases i 2022 (se side 6). Den strategiske analyse af kombinationskandidatuddannelserne i 2021 erstattes af udvikling og implementering af de kommende kandidatuddannelser.

Med lukning af kombinationskandidatuddannelserne og udbud af nye kandidatuddannelser fra 2022 vil det videre arbejde med sikring og udvikling af helheden i de samlede kombinationskandidatuddannelserne ikke længere være relevant.

## **5.2 Retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer**

De interne uddannelsesevalueringer (IUE) er en del af RUC's kvalitetssikringssystem. Dekanen har ansvar for at evalueringerne udføres, og for at der reageres på eventuelle forhold, der ikke lever op til de fastsatte standarder og efterfølgende for at sikre, at institutforankrede tiltag i opfølgingsplanen gennemføres. I praksis udarbejder studieleder evalueringsrapporten, og dette arbejde understøttes af instituttets sekretariat og US. Rapporten forelægges prodekan og studienævn, og dekanen godkender den samlede evalueringsrapport inklusiv handlingsplan.





### **Opfølgning på handlingsplaner**

RUC har taget panelets kritik til sig og konstateret, at der er behov for mere stringens i opfølgning på handlingsplanerne. Det er blevet præciseret, at der skal redegøres for status for opfølgning på handlingsplaner på baggrund af de interne uddannelsesevalueringer i de efterfølgende årlige studielederrapporter. Dette er implementeret fra 2019, hvor det er tydeliggjort og præciseret i studielederrapportskabelonen, at der skal følges op på handlingsplanen fra studielederrapporten og/eller den interne uddannelsesevalueringshandlingsplan, hvis det er en sådan der er udarbejdet (se bilag 5). Fra 2020 er IUE-handlingsplanerne indsat i skabelonen til studielederrapporterne. Hermed tydeliggøres sammenhængen mellem studielederrapporter og interne uddannelsesevalueringssystemet.

Processen for IUE er blevet samstemt med afrapporteringssystemet, så IUE-rapporter udarbejdes og fremsendes til RUC Uddannelse & Studerende sammen med studieleder- og institutrappor- ter. Dermed opnås sammenhæng mellem processerne og overflytning af IUE-handleplan til studielederrapport sikrer tættere opfølgning.

I proceduren for de interne uddannelsesevalueringer er det indført, at de eksterne eksperter skal kommentere handleplanen på baggrund af deres skriftlige tilbagemeldinger og panelseminaret (se bilag 14). De eksterne eksperter får handlingsplaner tilsendt, inden de skal behandles i studienævnet og dermed får studieleder og studienævn mulighed for at indarbejde de eksterne eksperters bemærkninger til handlingsplanerne. Studienævnene godkender handleplanerne før de sendes til dekanen.

### **Fagmoduler på bacheloruddannelserne**

Ved opstarten af interne uddannelsesevalueringer (IUE) på RUC i 2016 blev det besluttet, at bacheloruddannelserne skulle gennemgå det første gennemløb af evalueringer, og at konceptet derefter skulle tilpasses i forhold til de erfaringer, der fremkom. Efter evalueringerne af bacheloruddannelsernes gennemløb af interne uddannelsesevalueringer stod det klart, at bachelorfagmodulerne skulle inddrages i evalueringerne af bacheloruddannelserne ved den næste interne uddannelsesgennemgang. Det blev endvidere på den baggrund besluttet, at bachelorfagmodulerne skulle indgå i studielederrapporterne for bacheloruddannelserne, og de har været en del af rapporterne siden.

Kritikken fra akkrediteringspanelet var derfor imødekommet, men på daværende tidspunkt endnu ikke gennemprøvet. I 2020/2021 gennemgik den naturvidenskabelige og den humanistisk-teknologiske bacheloruddannelse intern uddannelsesevaluering, hvor bachelorfagmodulerne var omfattet (se bilag 15).

Forårsaget af akkrediteringspanelets bemærkninger om ekspertpanelets faglige bredde, er der blevet ændret i *Retningslinjer for sammensætning af ekspertpanel*, således, at der nu til evaluering af bacheloruddannelserne udpeges to eksterne kernefaglige eksperter, der er aktive forskere indenfor to forskellige af uddannelsens fagområder. Jf. retningslinjerne skal uddannelserne, i forbindelse med indstilling af medlemmer af ekspertpanelet til rektor, angive hvorledes de foreslåede eksterne eksperter dækker de respektive fagkombinationers tværfaglighed.

### Retningslinjer for ekspertpaneler

RUC har fra efteråret 2019 præciseret retningslinjer for ekspertpaneler ved intern uddannelsesevaluering og skabelon til kommunikation med eksterne eksperter med et mere tydeligt opdrag, der angiver forventning om, at de eksterne eksperter forholder sig til uddannelsernes mål, indhold og tilrettelæggelse (se bilag 16). Det fremgår bl.a. af *Retningslinjer for sammensætning af ekspertpanel*, at studielederen er ansvarlig for dialog med ekspertpanelet, herunder for at orientere medlemmerne om deres rolle i processen. De eksterne eksperter anmodes om at:

- forholde sig til uddannelsens mål, indhold og tilrettelæggelse
- forholde sig til uddannelsens forskningsbaseret
- for så vidt angår kombinationskandidatuddannelser, forholde sig til tværfagligheden og samspillet mellem fag 1 og fag 2 (dette udgår ved udfasning af kombinationsstrukturen)
- for så vidt angår bacheloruddannelser, forholde sig til tværfagligheden og samspillet mellem grunddel og fagmoduler
- angive overordnede betragtninger om uddannelsen, herunder styrker og svagheder
- komme med forslag til hvordan uddannelsen kan udvikles.

På grund af udfasning af kombinationsstrukturen vil der ikke længere være kombinationskandidatuddannelser, der gennemgår intern uddannelsesevaluering. Turnusplanen er revideret, så det i 2020 var sidste gang, at kombinationskandidatuddannelser gennemgik intern uddannelsesevaluering. Udfordringen angående vurdering af samspil mellem fag 1 og fag 2 i forbindelse med intern uddannelsesevaluering er dermed ikke længere relevant.



## 6. Dimittendundersøgelser (kriterium V)

I dette kapitel beskrives hvordan der udarbejdes centrale dimittendundersøgelser på RUC til brug på såvel centralt niveau som på institut- og uddannelsesniveau. Det beskrives endvidere hvordan reformarbejdet i omfattende grad har inddraget aftagere til at belyse hvilke arbejdsmarkedskompetencer der efterspørges.

Panelet vurderede, at uddannelserne er afhængige af data fra en central dimittendundersøgelse gennemført af universitetet, og at der ikke har været gennemført en sådan i en årrække.

*”Der er ikke i tilstrækkelig grad gennemført analyser af årsagerne til dimittendledigheden. Ligeledes finder panelet det kritisk, at der ikke er gennemført en dimittendundersøgelse på RUC siden 2012, som kan belyse dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet” (Akkrediteringsbrevet)*

### 6.1 Analyser af årsagerne til dimittendledigheden – herunder dimittendundersøgelse

Som optakt til kandidatreformen blev der gennemført en række analyser der pegede på, at kombinationsstrukturens kompleksitet var en af årsagerne til flere af uddannelsernes forholdsvis høje dimittendledighed. I arbejdet med kandidatreformen har der været inddraget en bred vifte af aftagere, primært gennem aftagerpaneler og RUC's Advisory Board, til at belyse hvilke kompetencer der efterspørges fra RUC's dimittender.

RUC har tidligere haft som formuleret princip at gennemføre dimittendundersøgelser for hele universitetet hvert 5. år, og yderligere supplere med undersøgelser på uddannelsesniveau, når der har været brug for det.

I 2019 besluttede UL at ændre kadencen for dimittendanalyser gennemført centralt på RUC til hvert andet år. Dimittendundersøgelserne belyser dimittendledighed og de studerendes overgang til arbejdsmarkedet, og analyserne gennemføres på uddannelses-, hovedområde- og RUC-niveau. Dimittendanalyserne er en af de fire centralt udarbejdede analyser, der omtales i kapitel 3. Dimittendundersøgelserne skal også fremadrettet bestå af en spørgeskemaundersøgelserbaseret del suppleret af en registerbaseret del. Proceduren for dimittendundersøgelser er blevet revideret, og der er indsat en to-årig kadence for dimittendundersøgelser (se bilag 7).

RUC har i perioden siden 2019 udarbejdet to centrale dimittendrapporter. I 2020 blev den nationale dimittendspørgeskemaundersøgelse gennemført, og RUC udarbejdede *'Dimittendrapport 2020 – overgang til arbejdsmarkedet'*. Tillige udarbejdede DAMVAD for RUC en registerbaseret dimittendbeskæftigelsesanalyse. Begge rapporter viser resultater på fag- og uddannelsesniveau. Rapporterne er blevet præsenteret og drøftet på studieledermøder samt i uddannelsesstrategisk ledelsesforum (ULF). Rapporterne er endvidere

udsendt til studienævnene til brug i arbejdet med uddannelsesudvikling og fokus på uddannelsernes relevans. Rapporterne er diskuteret i employability-båndet og er deraf også et centralt input til arbejdet med employability på hele RUC. Eventuelle handlinger udarbejdet med udgangspunkt i rapporternes resultater er indsat i studielederrapporterne- og/eller institutternes uddannelsesrapporter.

RUC har i den seneste periode haft ekstra fokus på at understøtte og sikre, at uddannelser med udfordringer identificeret gennem nøgletallene, har opfølgende indsatser i studielederrapporternes handlingsplaner. Dette gælder også for uddannelser, der har høj ledighed (som beskrevet i kapitel 3).



## 7. Afrunding

I denne rapport er Roskilde Universitets arbejde siden 2019 med de områder, som krævede opfølgning jf. akkrediteringspanelet og akkrediteringsrapporten, beskrevet. En systematisk opfølgning på kvalitetsudfordringer er adresseret i arbejdet med konkrete tiltag i handlingsplaner, sikring af tiltag når standarder ikke overholdes, og tydelig opfølgning på handlingsplaner. Anvendelsen af monitorering af nøgletal for forskningsbaseret er sikret i allokeringssprocessen, og der er vedtaget standarder for STÅ/VIP-ratioer, som indgår i monitoreringssystemet. Grundlaget for sikring af kombinationskandidatuddannelserne adresseres via kandidatreformen, mens retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer er revideret og gennemprøvet i løbet af 2021. Der er udarbejdet analyser til kvalificering af arbejdet med udfordringer på både RUC-, institut- og uddannelsesniveau, disse analyser indgår i en fast og tydelig beskrevet kadence, og dimittendundersøgelser udarbejdes nu hvert andet år.

Med kandidatreformen adresserer RUC en del af de udfordringer, der er synliggjort gennem kvalitetssikringssystemet, og som akkrediteringspanelet også har påpeget. Udfasningen af den komplekse kombinationsstruktur, vil på sigt muliggøre en mere tydelig og gennemsigtig ledelsesinformation. Reformen vil blandt andet give en mere sammenhængende og tydelig profil for RUC's kandidatuddannelser, til gavn for kvaliteten og employability.

## 8. Bilag

1. Strategi RUC 2030: Interconnected
2. Organisationsdiagram med råd, nævn og udvalg
3. Kommissorium for Uddannelsesstrategisk Ledelsesforum
4. Kandidatuddannelser efter kandidatreform
5. Præudfyldt skabelon til studielederrapporter 2021 – Socialvidenskab som fag 1
6. Aftaledokument IKH 2021
7. Procedurer for analyser (samlet bilag)
8. Procedure for afrapporteringssystemet
9. Eksempel på uddannelsesnøgletal til studielederrapport – Environmental Risk
10. Procedure for allokering på RUC
11. Nøgletalsnotat 2021 (Standarder for STÅ/VIP, VIP/D-VIP)
12. Procedure for monitoreringssystem
13. Retningslinjer for kvalitetssikring af kombinationskandidatuddannelser
14. Procedure for intern uddannelsesevaluering
15. Præudfyldt skabelon intern uddannelsesevaluering – Humanistisk-teknologisk bacheloruddannelse
16. Retningslinjer for sammensætning af ekspertpanel ved intern uddannelsesevaluering



---

## 6E: Orientering om status på arbejdet med kandidatreformen

---

Den 19. november 2020 godkendte RUC's bestyrelse en reform af RUC's kandidatuddannelser. Reformen betyder, at RUC's nuværende kombinations- og fagintegrerede kandidatuddannelser erstattes af 30 nye kandidatuddannelser. 28 af uddannelserne udbydes fra 2022, mens 2 kandidatuddannelser forventes udbudt fra september 2023.

### Milepæle

Kandidatreformen har passeret følgende milepæle siden seneste skriftlige status til Akademisk Råd:

1. Offentliggørelse af adgangskrav til de nye kandidatuddannelser
2. Offentliggørelse af rammestudieordningerne for de nye kandidatuddannelser
3. Offentliggørelse af meritnøgler
4. Overgangsregler skrives ind i studieordningerne for de gamle kandidatuddannelser

#### **1. Offentliggørelse af adgangskrav til de nye kandidatuddannelser**

Adgangskravene for de nye kandidatuddannelser blev offentliggjort den 1/9. Studerende blev orienteret via mail og en nyhed på Moodle. De studerende kan orientere sig vedrørende adgangskravene til RUC's nye kandidatuddannelser på [ruc.dk](http://ruc.dk). Studerende kan bl.a. her se, hvilke kandidatuddannelser en bacheloruddannelse er forhåndsgodkendt til at give adgang til, herunder også retskravet.

#### **2. Offentliggørelse af rammestudieordningerne for de nye kandidatuddannelser**

25 ud af de 28 nye rammestudieordninger for kandidatuddannelser med start i september 2022 er pr. 16/11-21 blevet offentliggjort. Følgende rammestudieordninger er blevet offentliggjort:

- Arbejdsliv
- Business Administration and Leadership
- By og Plan
- Bæredygtig Omstilling (TekSam)
- Chemical Biology
- Computer Science
- Dansk
- Digital Transformation
- Environmental Science
- Filosofi og Videnskabsteori
- Global and Development Studies
- Historie
- International Politics and Governance



- Kulturmødestudier
- Mathematical Bioscience
- Molecular Health Science
- Nordic Urban Planning Studies
- Physics and Scientific Modelling
- Politik og Forvaltning
- Social Entrepreneurship and Management
- Social Intervention
- Socialpsykologi og Læring
- Socialvidenskab
- Tværvideenskabelige Sundhedsstudier
- Virksomhedsledelse

Studerende på RUC blev orienteret pr. mail den 15/10 om offentliggørelsen af rammestudieordninger og derefter via en nyhed på intranettet og Moodle. De resterende 3 studieordninger er i den sidste fase af godkendelsesprocessen og forventes offentliggjort i løbet af november 2021.

Rammestudieordningerne beskriver uddannelsernes overordnede kompetenceprofil og formål, samt indhold, herunder uddannelsens struktur og formålet med de enkelte semestre. Rammestudieordningen beskriver også de enkelte aktiviteter (kurser, projektarbejder etc.) på et overordnet niveau, såsom navnet på aktiviteten, ECTS-vægt, læringsmål og overordnet prøveform (eksamenstype). I rammestudieordningen sikres således sammenhæng mellem den samlede kompetenceprofil for hele uddannelsen og læringsmålene for de enkelte aktiviteter.

Studerende kan finde de nye rammestudieordninger på intranettet og under de enkelte kandidatuddannelser på [ruc.dk](http://ruc.dk).

### 3. Offentliggørelse af meritnøgler

De første meritnøgler blev offentliggjort den 29/10. Studerende blev orienteret omkring offentliggørelsen via mail den 15/10, og derefter via en nyhed på intranettet og på Moodle. Meritnøgler viser studerende, der studerer på en af RUC's nuværende kandidatuddannelser, hvad de kan forvente at få merit for, såfremt de studerende ønsker at fortsætte på en af de nye kandidatuddannelser. Der arbejdes pt. på at færdiggøre flere meritnøgler, som løbende vil blive offentliggjort på [intra.ruc.dk/meritnoegler](http://intra.ruc.dk/meritnoegler).

### 4. Overgangsregler skrives ind i studieordningerne for de gamle kandidatuddannelser

Institutterne har lavet overgangsregler, som pr. 16/11-21 gennemgår en intern godkendelsesproces. Overgangsreglerne beskriver, hvordan studerende på en "gammel" studieordning kan færdiggøre deres uddannelse i forhold til de ændringer, der er foretaget på de nye kandidatuddannelser.

**Arbejdet med kandidatreformen fremadrettet:****Aktivitetsbeskrivelser:**

Institutterne vil i det kommende halve år fokusere på at udarbejde og fædigøre aktivitetsbeskrivelser. Aktivitetsbeskrivelserne beskriver indholdet af de enkelte aktiviteter, samt hvordan den overordnede eksamenstype beskrevet i rammestudieordningen udmøntes i praksis. Aktivitetsbeskrivelserne er en formel del af studieordningen, som godkendes af studienævnet. Aktivitetsbeskrivelserne vil blive offentliggjort til de studerende den 1. juni 2022 på [study.ruc.dk](http://study.ruc.dk).

**Information vedrørende kandidatreformen for de studerende:**

Studerende kan finde yderligere information, få besvaret spørgsmål og løbende holde sig opdateret omkring "RUC's kandidatreform" på intranettet under "Student Hub".

Link: [intra.ruc.dk/for-studerende/student-hub/rucs-kandidatreform/](http://intra.ruc.dk/for-studerende/student-hub/rucs-kandidatreform/)

**Projektforløb for kandidatreformen**

Kandidatreformen vil i løbet af 3. kvartal af 2022 overgå til drift, hvorefter den nuværende projektgovernance vil blive opløst, og opgaverne indlejret i RUC's organisation og ledelsesstruktur. Derefter vil der blive udarbejdet en evalueringsrapport, som bl.a. vil give indsigt i, hvad RUC har lært af at drive en omfattende reform af kandidatuddannelserne inden for en kort tidsramme.

---

## 6F Orientering om udviklingen i Roskilde Universitets strategiske uddannelsesetal

---

### Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd tager orienteringen om Roskilde Universitets strategiske uddannelsesetal til efterretning.

### Sagsfremstilling

I dette års materiale er der en særlig opmærksomhed på:

- Studiestatistiske nøgletal og de studerendes vurderinger af uddannelseskvalitet, undervisere og studiemiljø.
- Komparativ analyse af Roskilde Universitets studiestatistiske nøgletal med de øvrige danske universiteter.

Dette års materiale indeholder en oversigt over de studiestatistiske nøgletal og de studerendes vurdering af uddannelserne. Frafald er ikke påvirket af nedlukningerne i forbindelse med Covid-19, og studietidsoverskridelse for bachelorstuderende er forholdsvis lav sammenlignet med de øvrige universiteter. RUC har fortsat et gennemsnitligt højt ledighedstal på kandidatuddannelserne samt et højt førsteårs frafald på kandidatuddannelserne.

### Baggrund

RUC's bestyrelse orienteres om udviklingen i Roskilde Universitets studiestatistiske nøgletal og de studerendes vurdering af Roskilde Universitet, sammenholdt med tilsvarende data fra de øvrige danske universiteter. Dette er for at vise, hvorledes Roskilde Universitet placerer sig i forhold til de øvrige danske universiteter generelt set, og på de forskellige faglige hovedområder. For at sikre sammenlignelighed på tværs af universiteterne, er der blevet benyttet data fra Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus. De studerendes vurderinger er baseret på den nationale survey uddannelseszoom. Derudover er der i år anvendt data fra rapporter udarbejdet i 2020/21; Optagsanalyse og Exit Survey udarbejdet af RUC, frafaldsanalyse udarbejdet af HBS Economics samt dimittendbeskæftigelsesrapport udarbejdet af Damvad.

### Videre proces

Orienteringen vil blive fremlagt ved bestyrelsesmødet d. 02.12.2021 som en PowerPoint præsentation.

### Forelæggelsen er godkendt af

Amalie Gatzwiller/Trine Højbjerg Sand

### Bilag

1. Strategiske uddannelsesetal 2020 (PDF format)

# Strategiske uddannelsesestal

## - for RUC og Sektoren

Roskilde  
Universitet



# Indhold

## Studiestatistiske nøgletal

- Optag og karaktergennemsnit
- Frafald
- Overskridelse af den normerede studietid
- Dimittendledighed
- Dimittendbeskæftigelse

## De studerendes vurdering af uddannelserne

- Vurdering af studieintensitet
- Projektarbejde
- Uddannelseskvalitet
- Underviseres engagement

## Sexisme



# Metode

## Primære datakilder:

### ▪ UFM datavarehus

Baseres på data fra Danmarks Statistiks registre. UFM's datavarehus opdateres hvert forår med data for året før. Det betyder at de nyeste tilgængelige data er fra 2020. UFM's datavarehus muliggør sammenligning på tværs af universiteterne.

Når tal for de øvrige universiteter opgøres, ekskluderes Roskilde Universitet fra opgørelsen, således at universitetet ikke indgår i sit eget sammenligningsgrundlag

### ▪ Uddannelseszoom

Spørgeskemadata fra Uddannelseszoom fra 2016 og 2018.

Uddannelseszoom er Uddannelses- og Forskningsministeriets survey for at sammenligne studerendes vurdering af uddannelseskvalitet på tværs af sektoren.





# Hovedfund

## Studiestatistiske nøgletal

- Overordnet set præsterer RUC på niveau med de andre universiteter på bacheloruddannelserne.
- På kandidat niveau er der et højere førsteårsfrafald og en højere dimittendledighed sammenlignet med RUC's benchmark.
- Der er ca. 17 % af RUC's dimittender, der opnår beskæftigelse i Region Sjælland.
- Der opleves et stigende optag af bachelorstuderende fra Region Sjælland.
- På RUC er andelen af studerende der falder fra stort set ens på tværs af forældrenes uddannelsesniveau.

## Studerende vurderinger

- RUC placerer sig overordnet set meget lig de andre universiteter i de studerendes vurdering af uddannelseskvalitet, undervisere og studiemiljø.



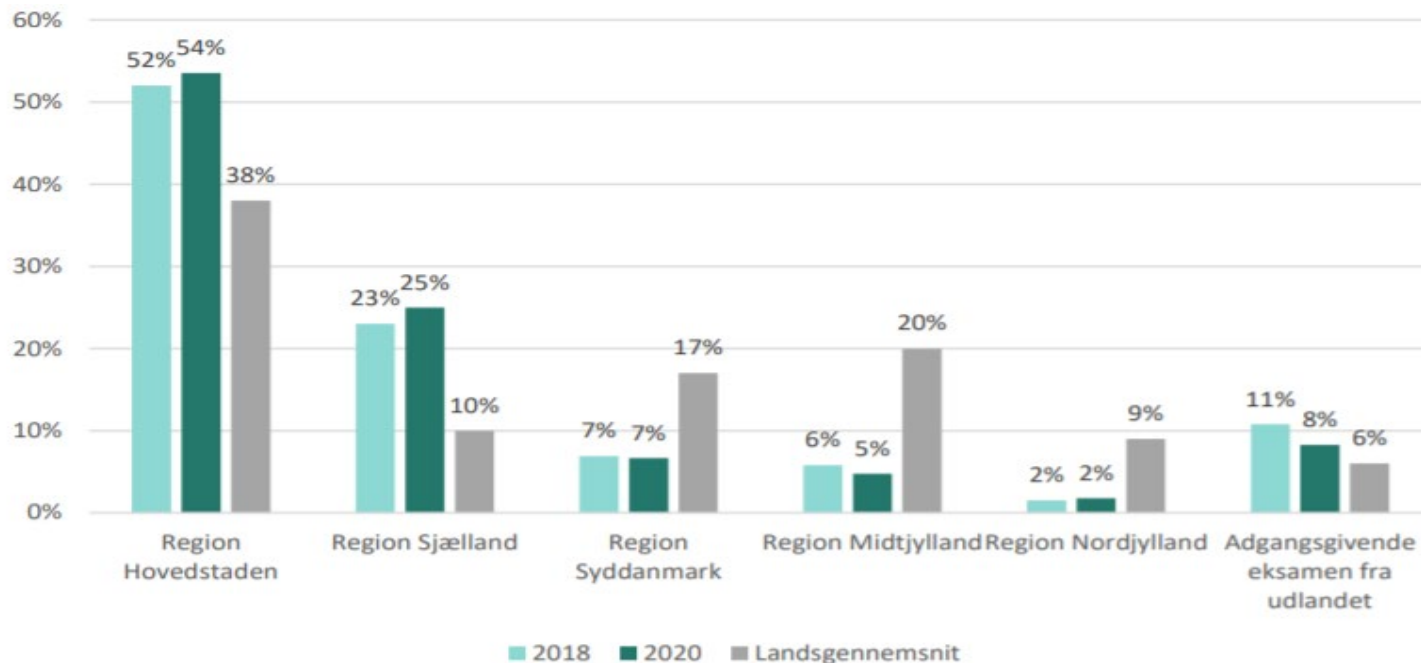
# Studiestatistiske tal



# Optag og Karaktergennemsnit



# Regional fordeling af nyoptagne bachelorstuderende



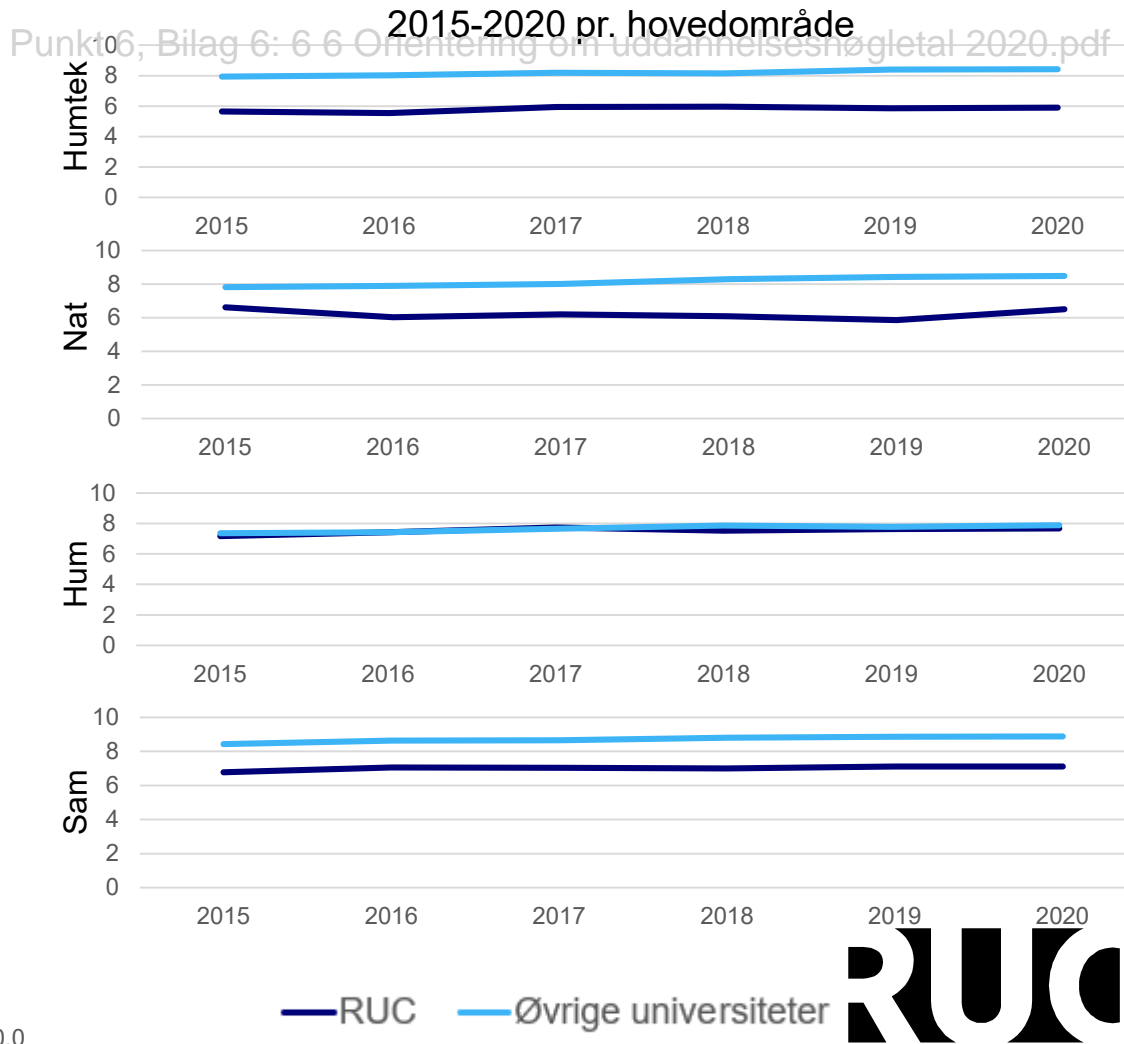
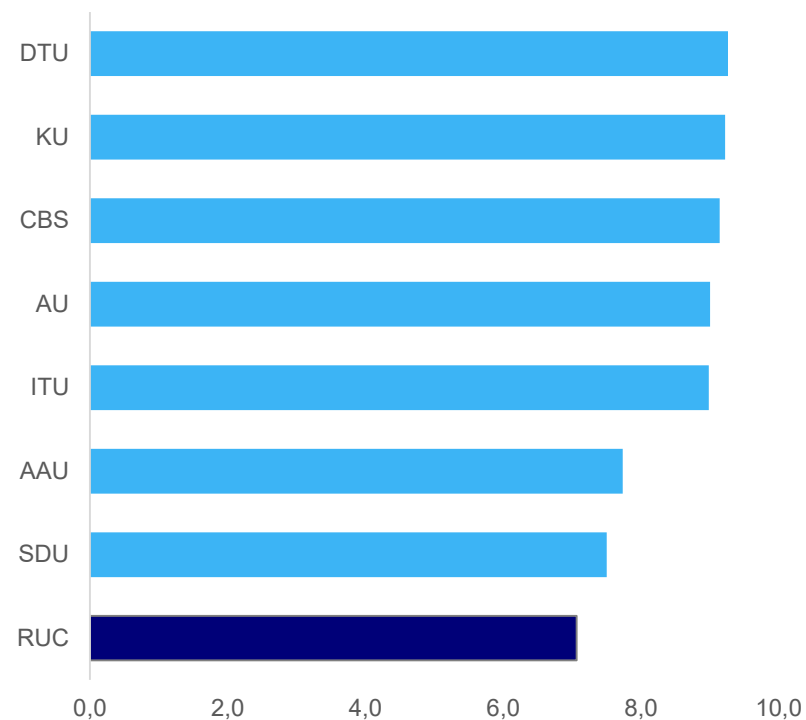
Note: Data er afrundet til nærmeste hele tal. Tal for 2018 og 2020 er baseret på STADS-data. Lands gennemsnittet er baseret på data fra Danmarks Statistik og er trukket fra UFM Datavarehus.



# GNS karakter for BA optag 2020

# RUC 7.1

Øvrige 8.6



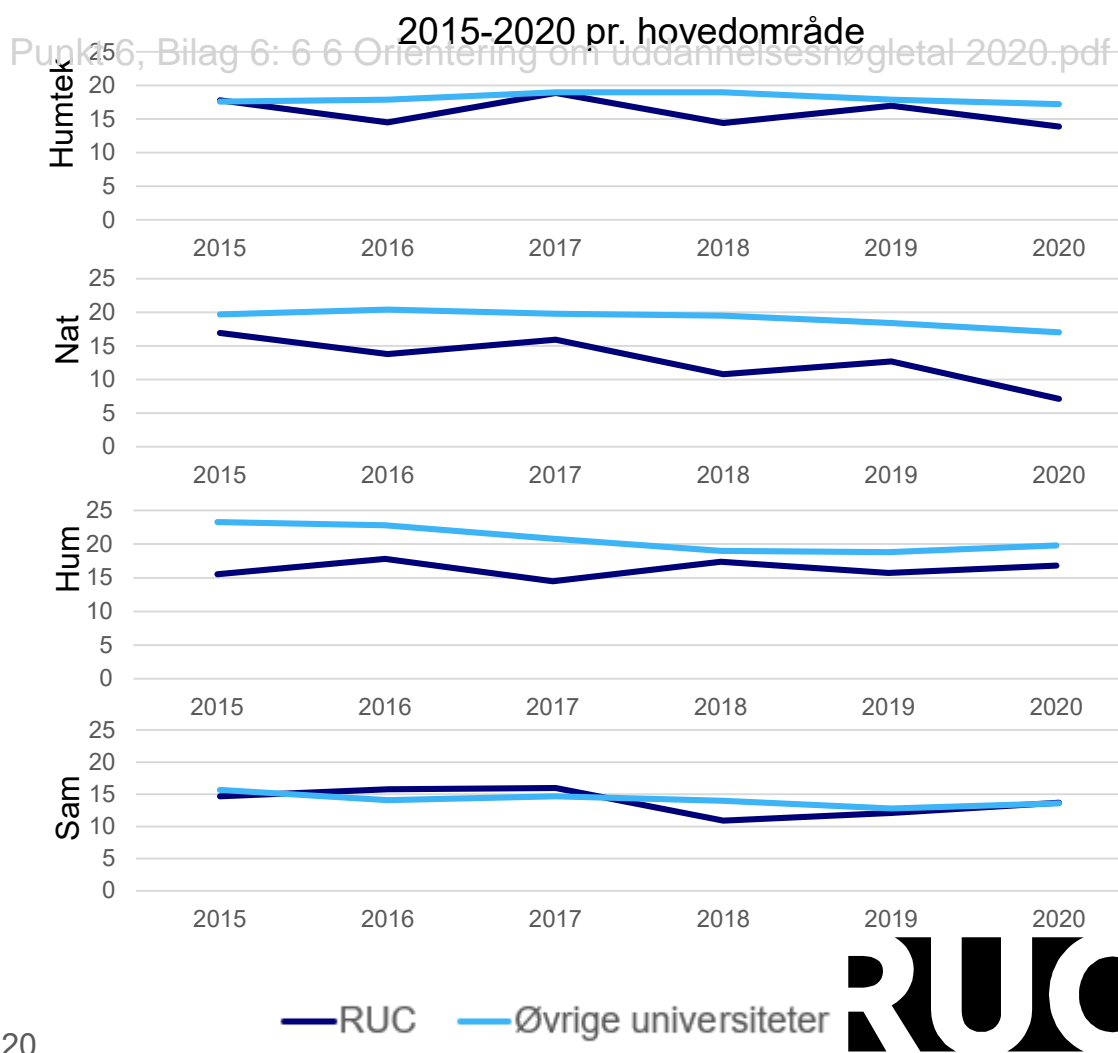
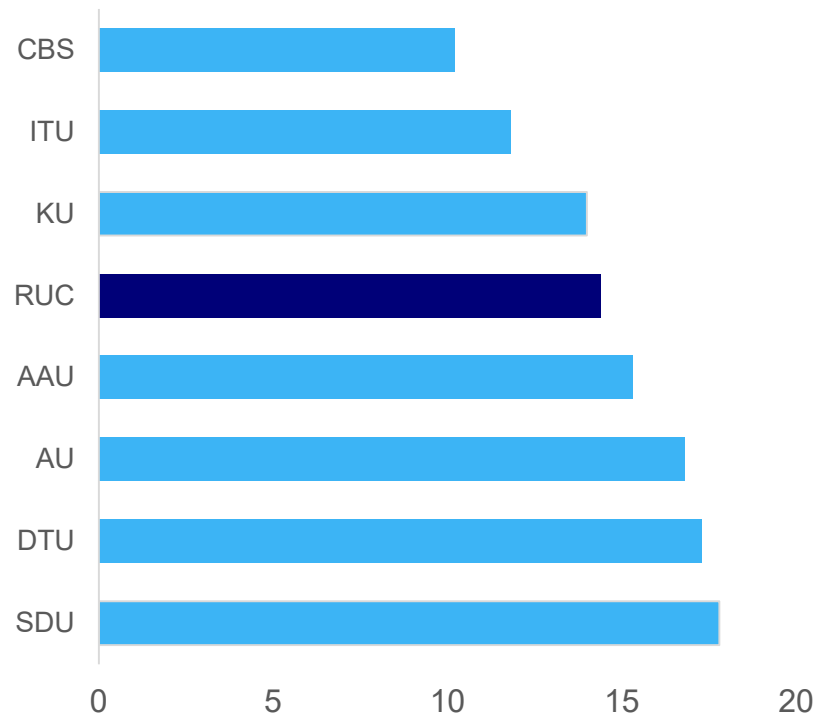


Frafald

# BA Førsteårsfrafald 2020

# RUC 14,4 %

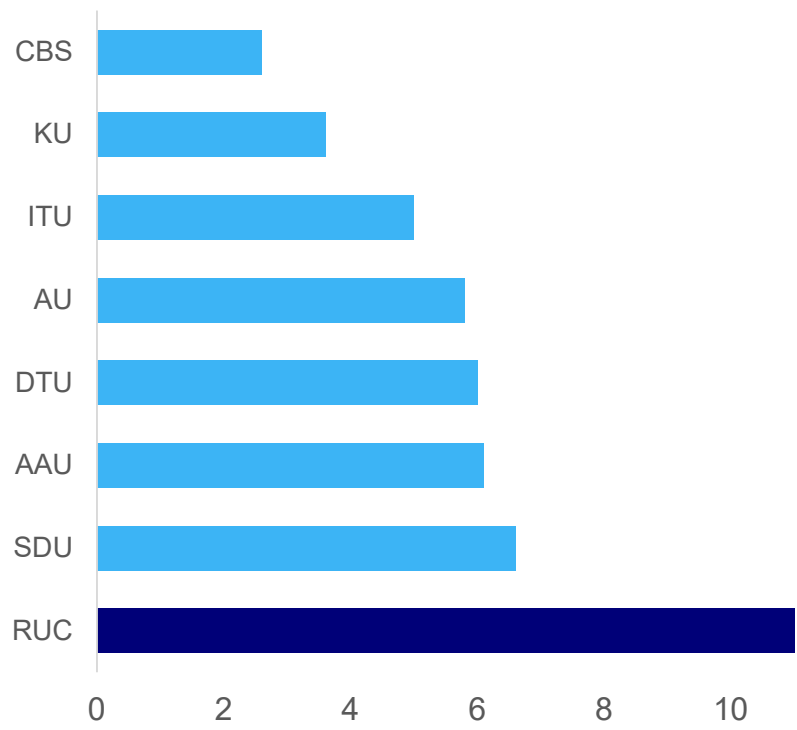
Øvrige 15,2%



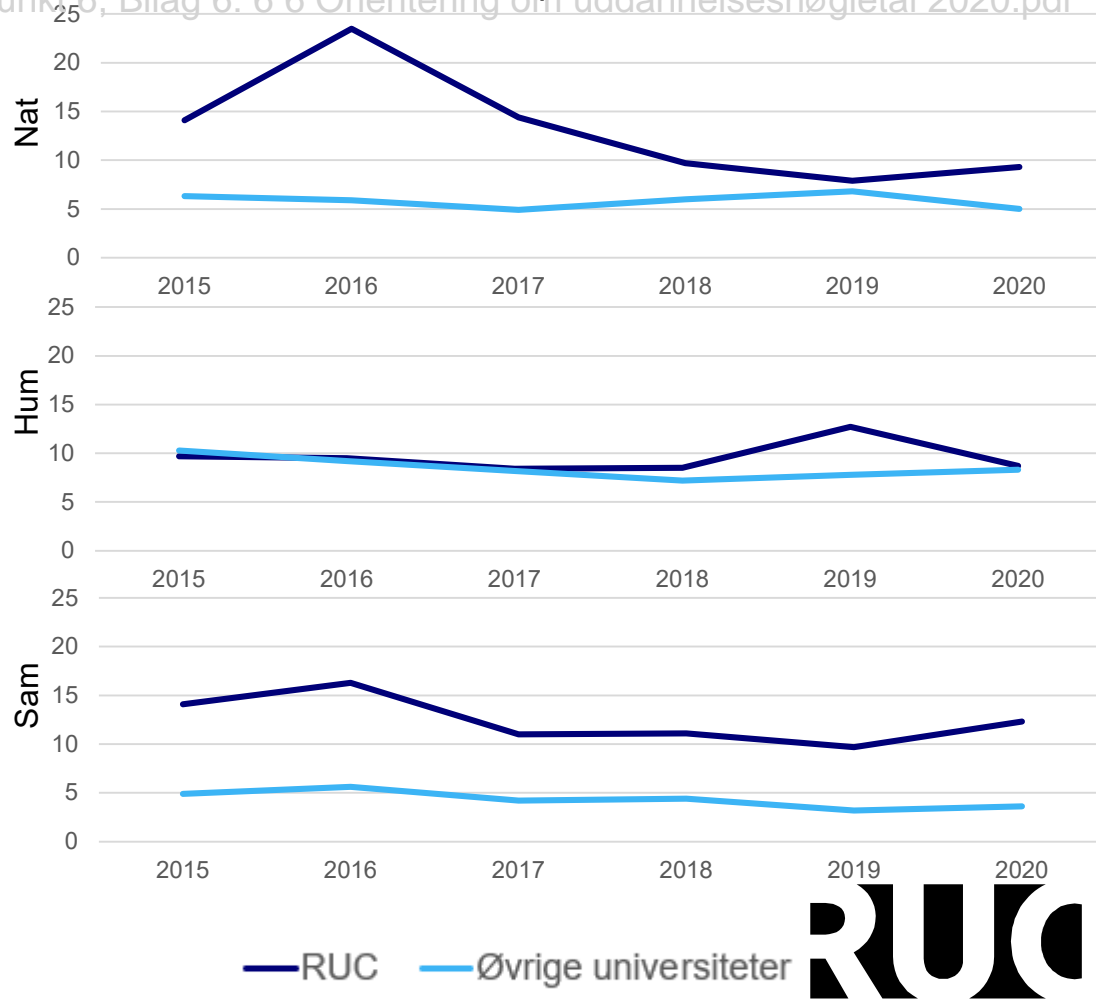
# KA Førsteårsfrafald 2020

# RUC 11 %

Øvrige 5,1%



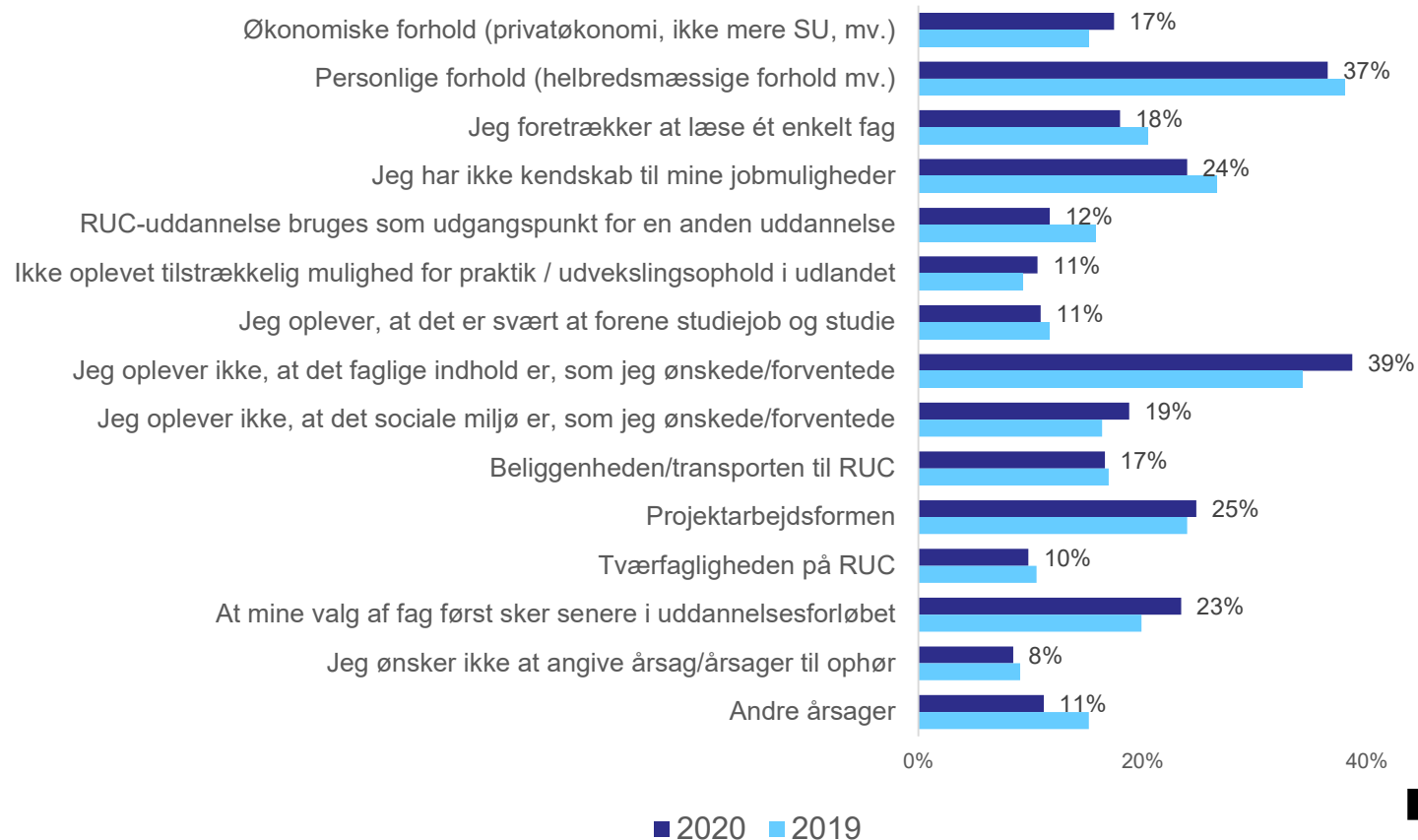
Punkt 6, Bilag 6: 6.6 Orientering om uddannelseshøjgletal 2020.pdf 2015-2020 pr. hovedområde



# Frafald 2020 - Årsager til frafald

Punkt 6, Bilag 6: 6.6 Orientering om uddannelsesnøgletal 2020.pdf

- Hvad er den/de væsentligste årsager til, at du ønsker at melde dig ud af RUC? (Det er muligt at angive 3 årsager)



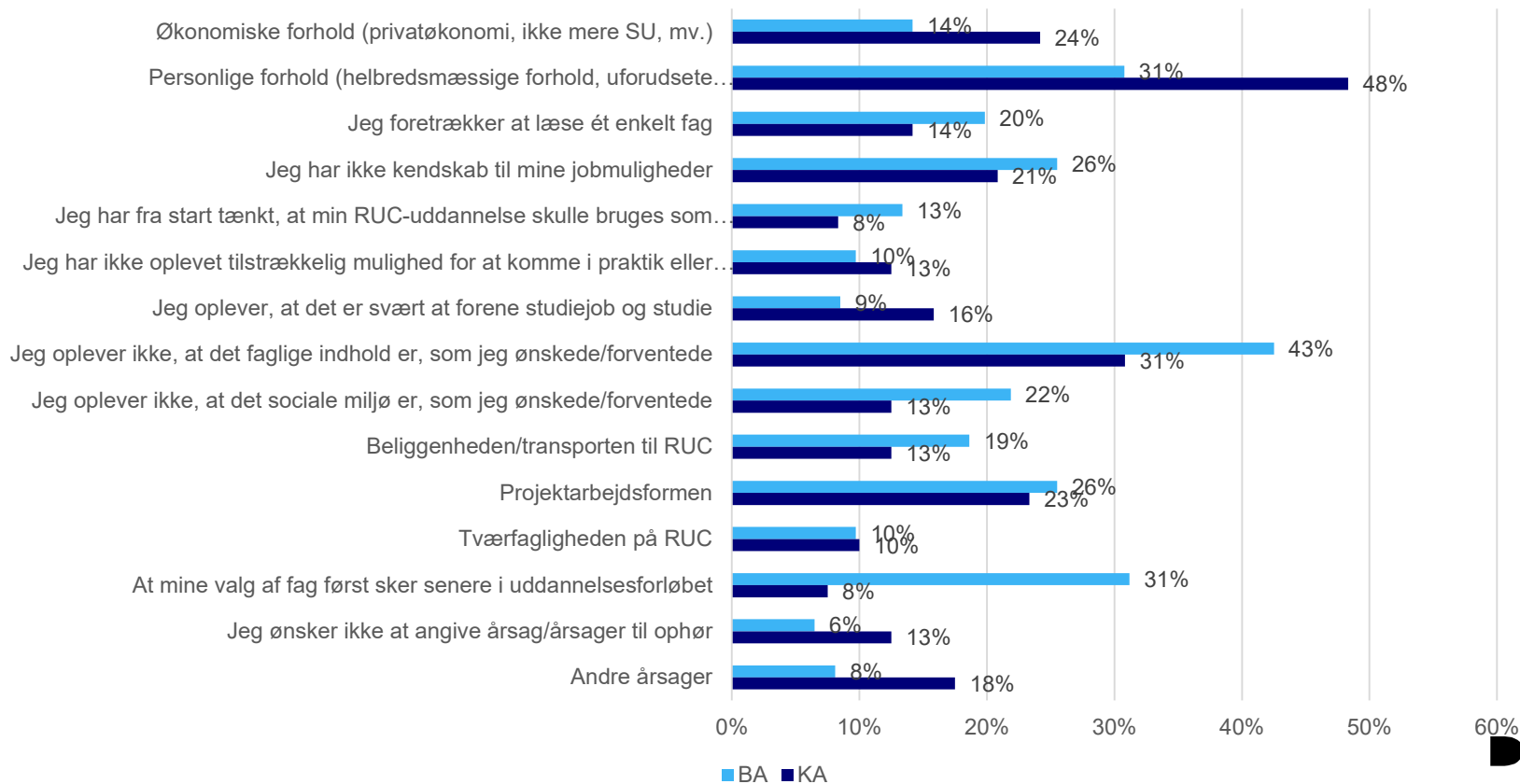
Kilde: RUC's Exit survey

Antal besvarelser: 2019: 342, 2020: 367



# Frafald 2020 - Årsager til frafald fordelt på BA og KA

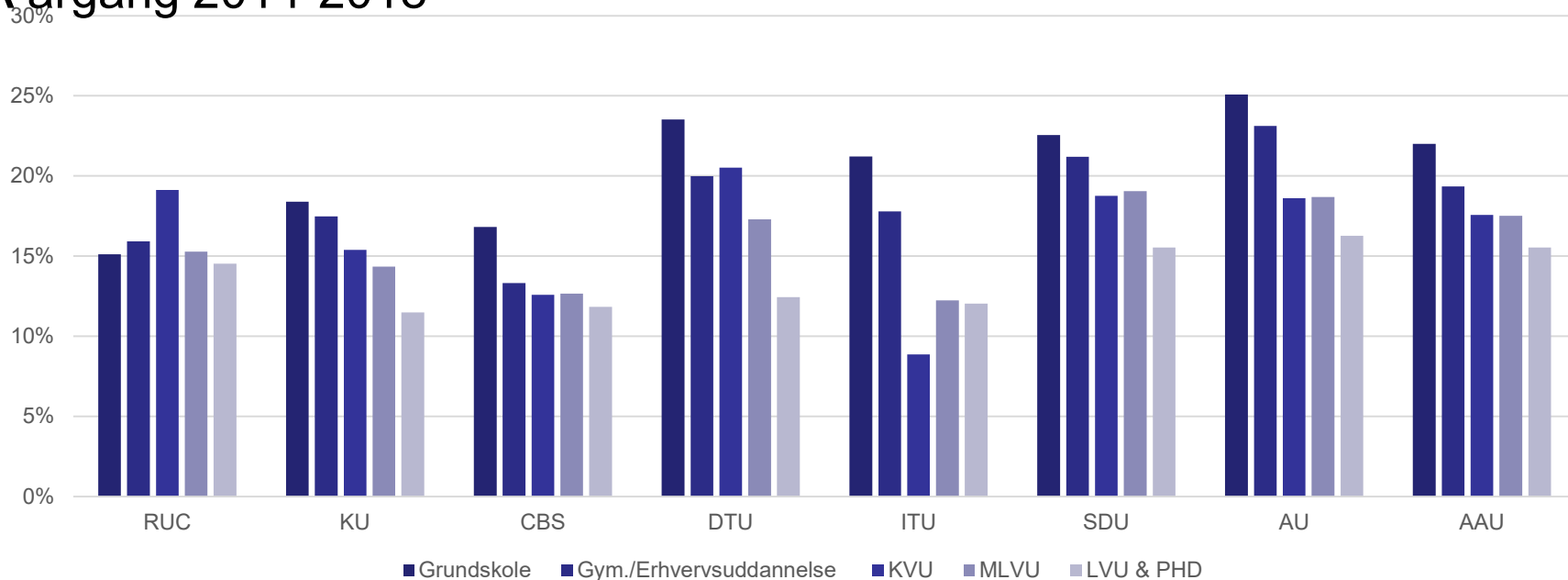
- Hvad er den/de væsentligste årsager til, at du ønsker at melde dig ud af RUC? (Det er muligt at angive 3 årsager)





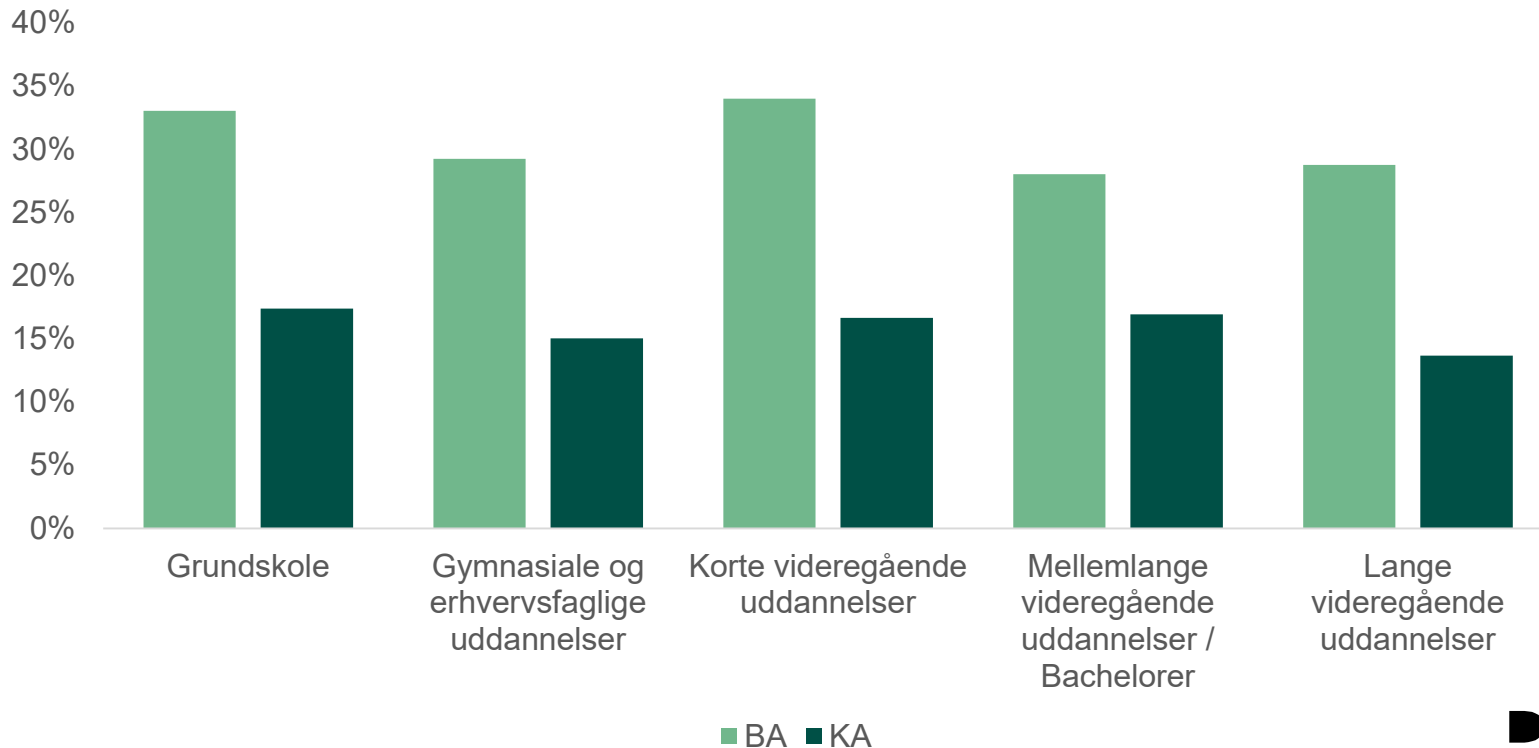
# Førsteårsfrafald fordelt på forældrenes højest fuldførte uddannelse

## BA årgang 2014-2018



# Årgangsfrafald fordelt på forældrenes højest fuldførte uddannelse

BA årgang 2014-2018, KA årgang 2015-2018

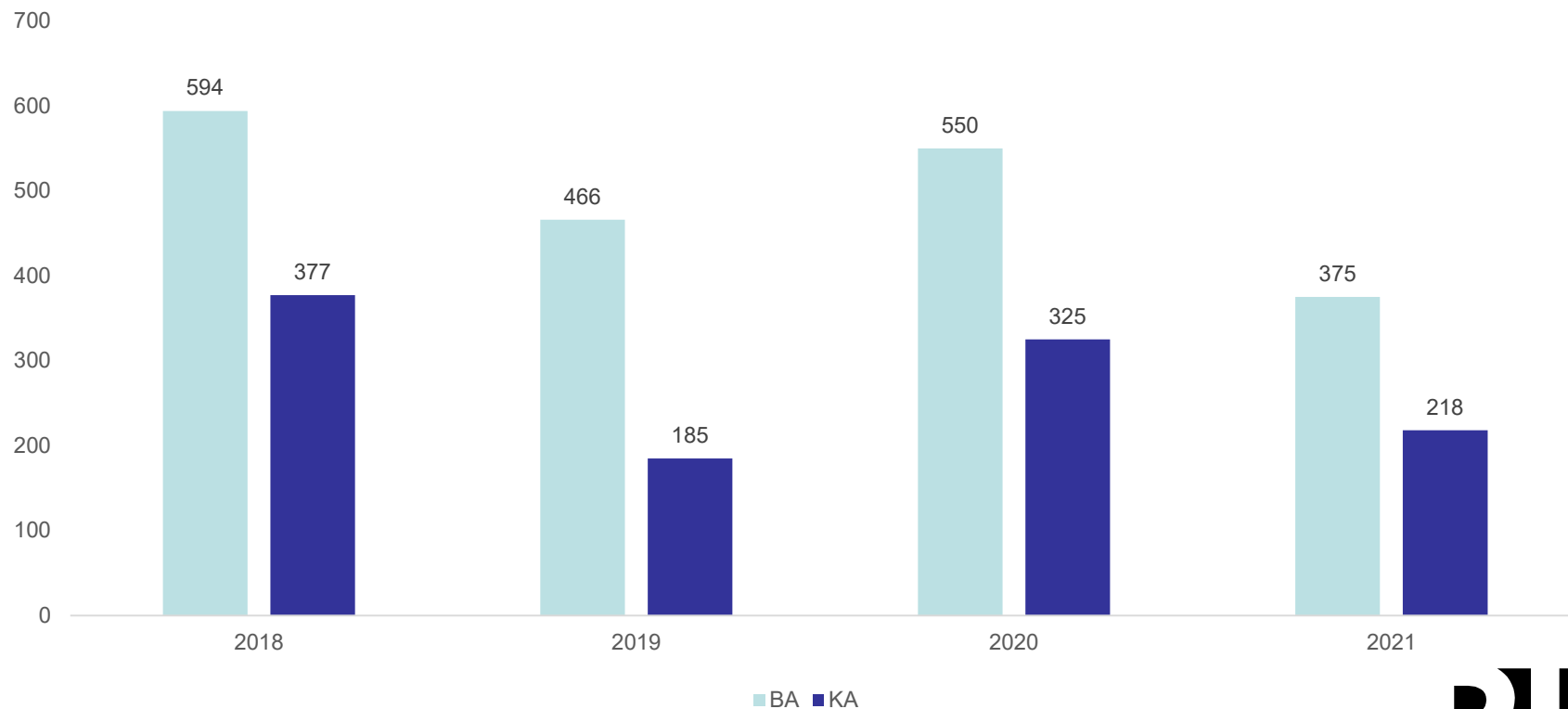


Kilde: HBS Economics (2020) Analyse af frafald på Roskilde Universitet





# Frafald før og under corona nedlukning



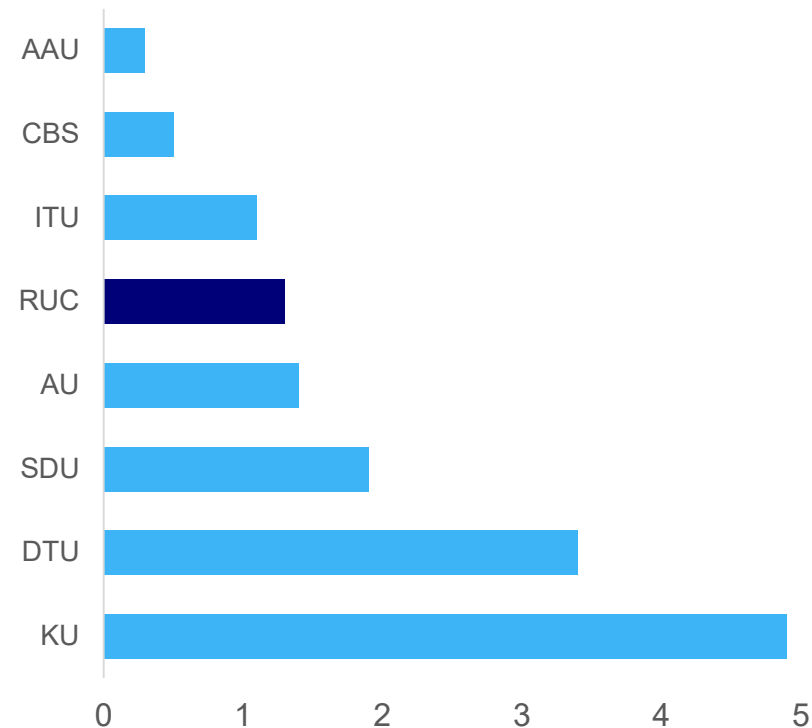


# Overskridelse af normeret studietid

BA normtid 2020

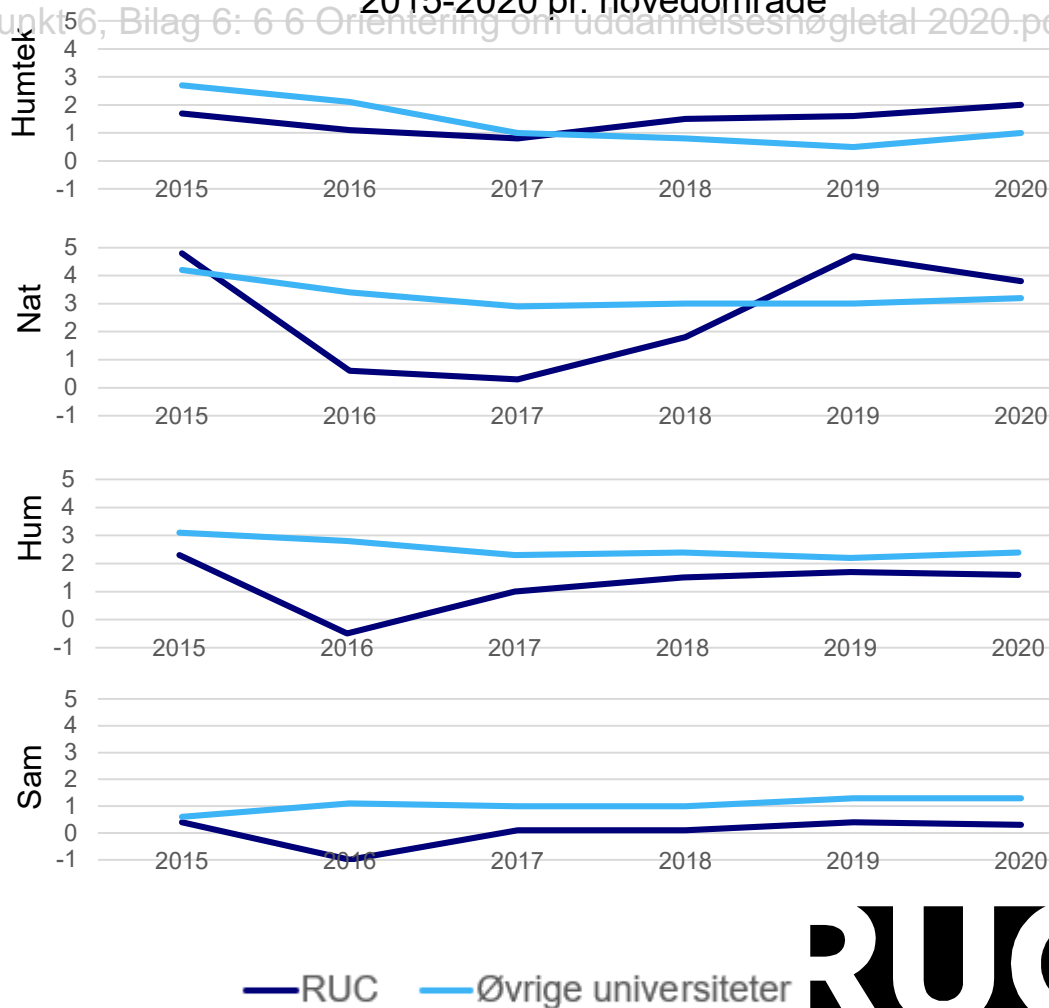
# RUC 1,3 md

Øvrige 2,2 md



Punkt 6, Bilag 6: 6.6 Orientering om uddannelseshøjletal 2020.pdf

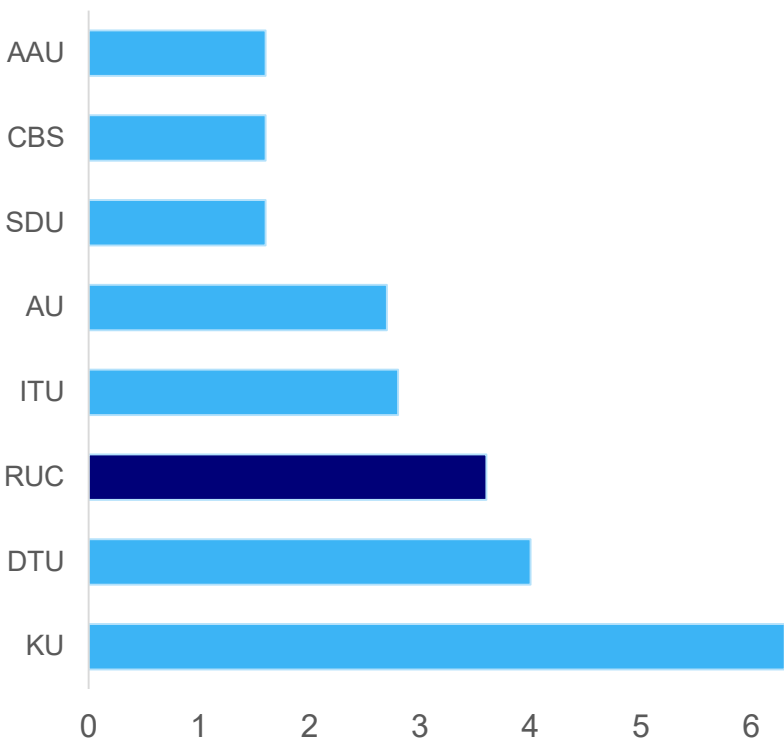
2015-2020 pr. hovedområde



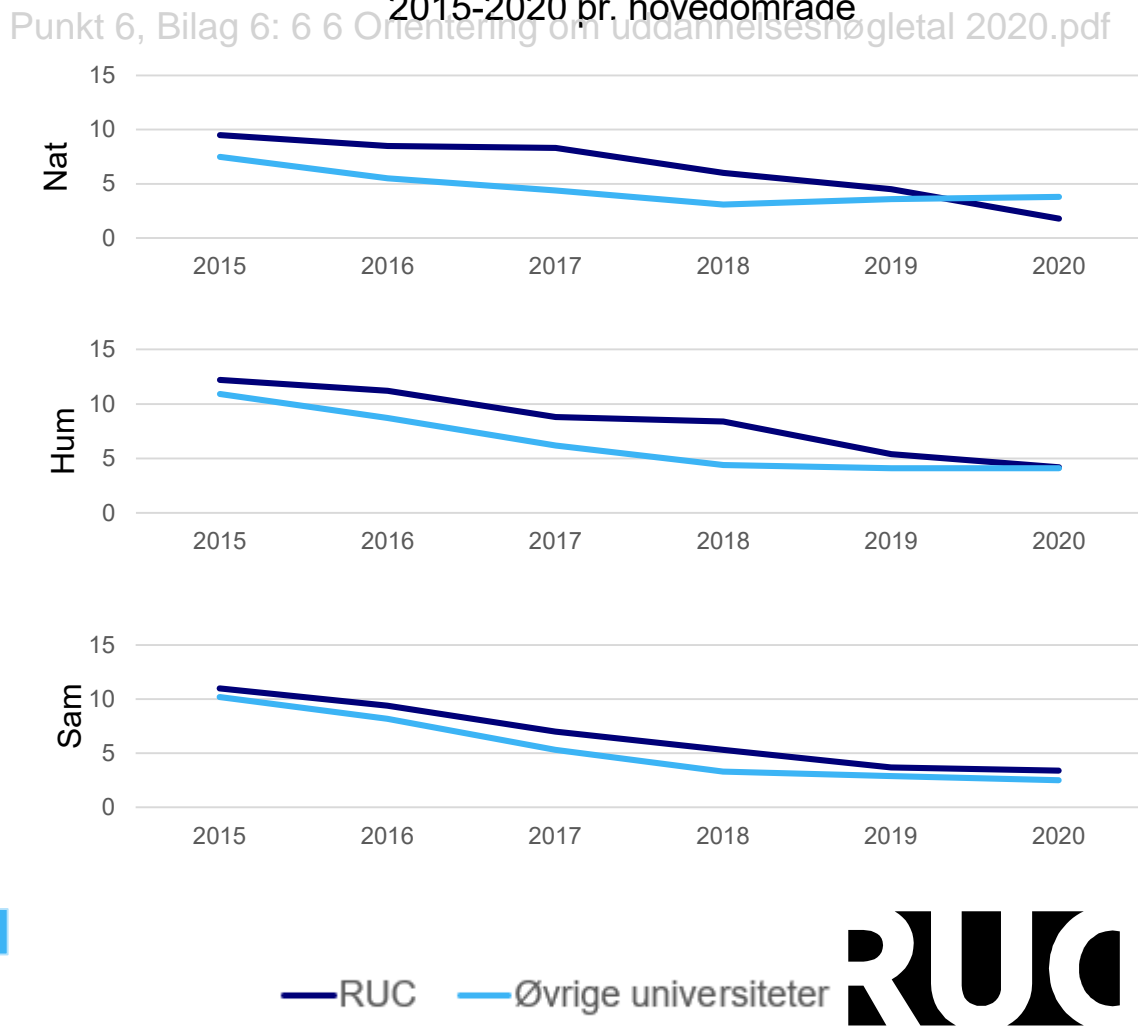
KA normtid 2020

# RUC 3,6 md

Øvrige 3,1 md



2015-2020 pr. hovedområde



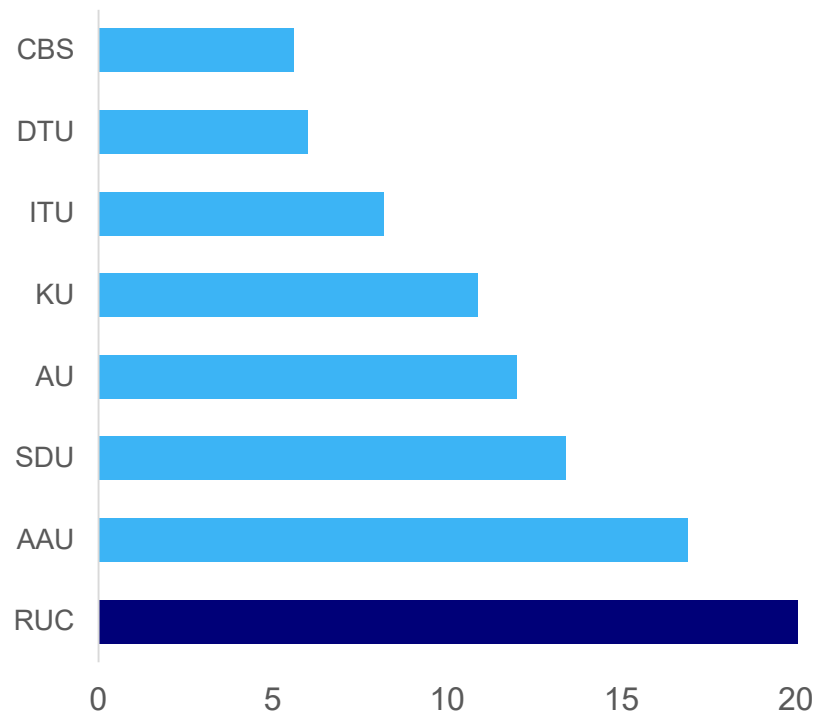


# Dimittendledighed

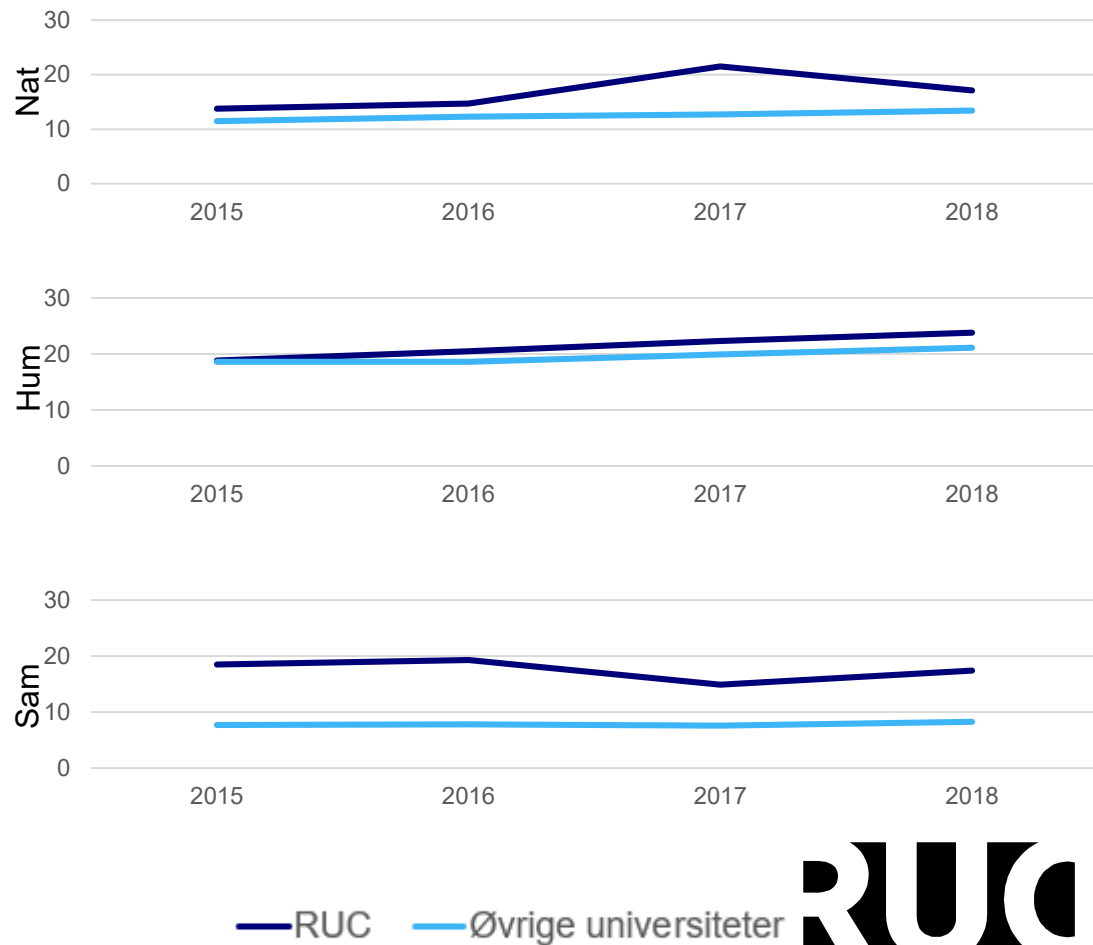
# KA GNS ledighedsgrad 4-7 kvrt 2018

# RUC 20,1 %

Øvrige 11,9%

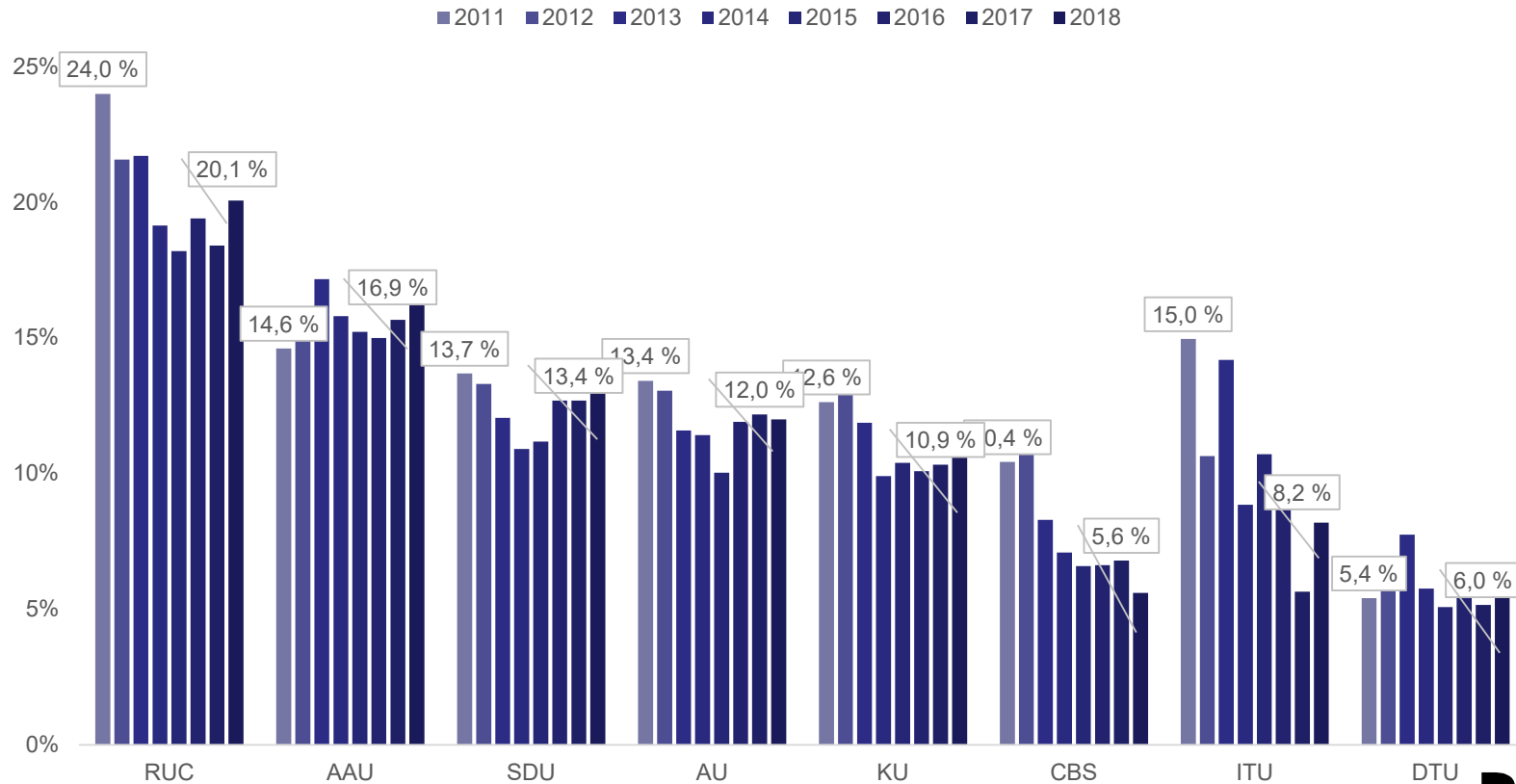


## 2015-2018 pr. hovedområde



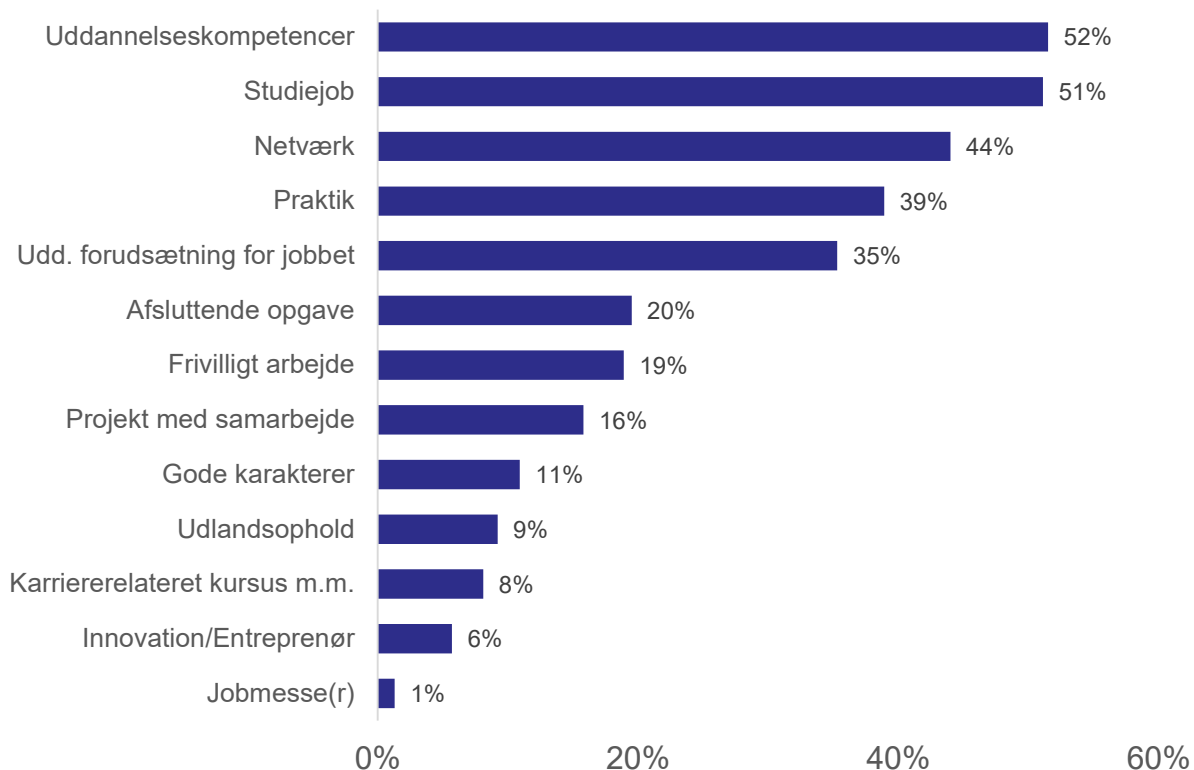


# KA GNS ledighedsgrad 4-7 kvartal 2007-2018



# Dimittendanalysen 2020 - uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans

- Elementer som dimittenderne angiver som vigtige for at være eller have været i job.

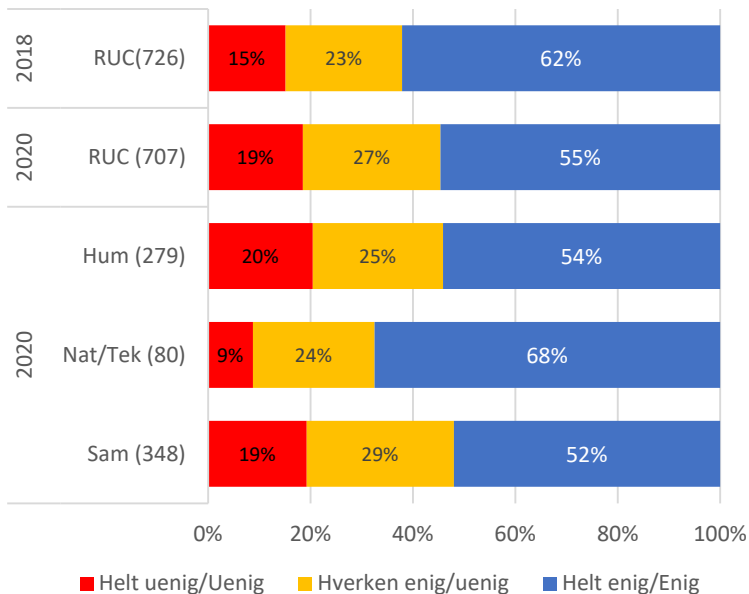


# Dimittendanalysen 2020 – Arbejdsmarkedsparathed

Punkt 6, Side 6 af 6 Orientering om uddannelsesnøgletal 2020.pdf

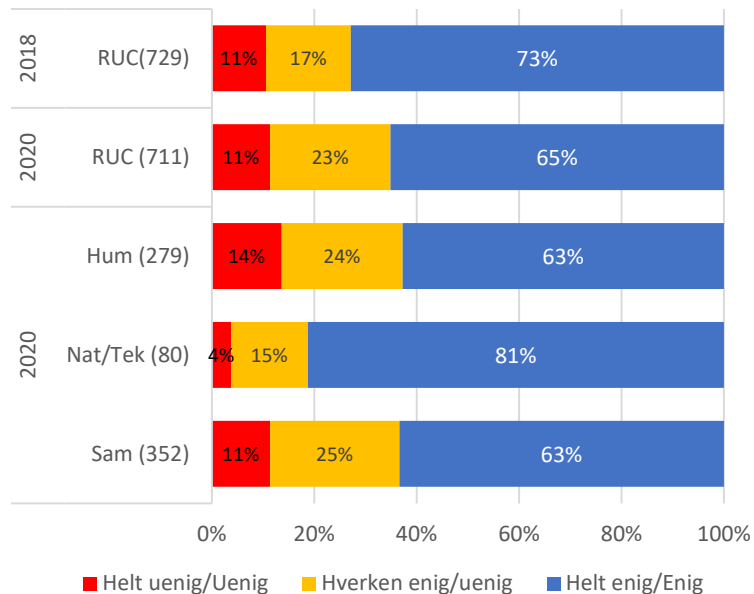
## Læring vs. Kompetencer

Der er overensstemmelse mellem det, jeg har lært på min uddannelse og de kompetencer, der efterspørges af min nuværende/seneste arbejdsgiver



## Rustet til arbejdsmarkedet

Min uddannelse har rustet mig til mit nuværende/seneste job, opgjort for RUC og hovedområder



Kilde: Uddannelseszoom, Dimittendundersøgelsen (Spørgeskemaundersøgelse)

Antal besvarelser er angivet i parentes. Da tallene er afrundet, kan en summering ende på 99-101 procent.



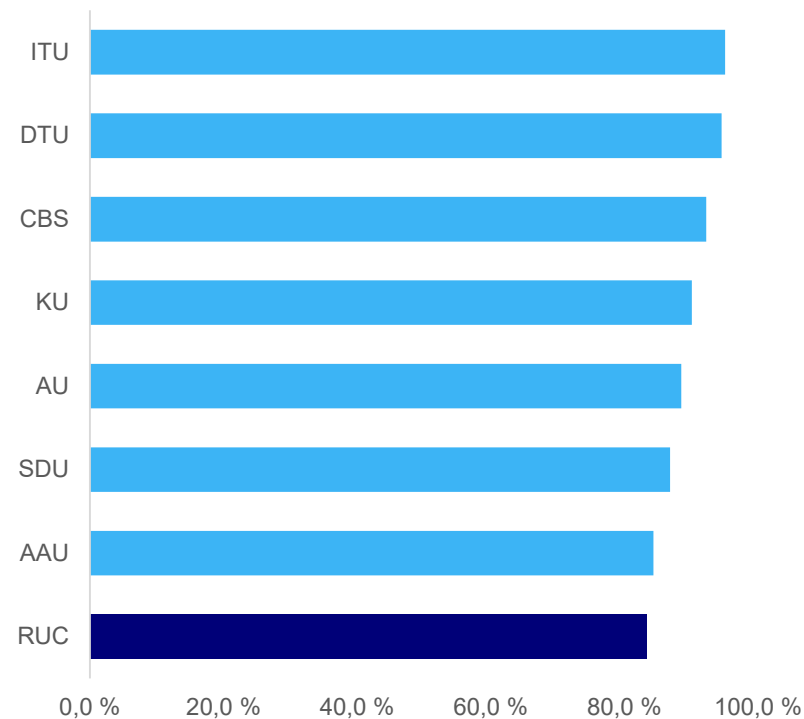


# Dimittendbeskæftigelse

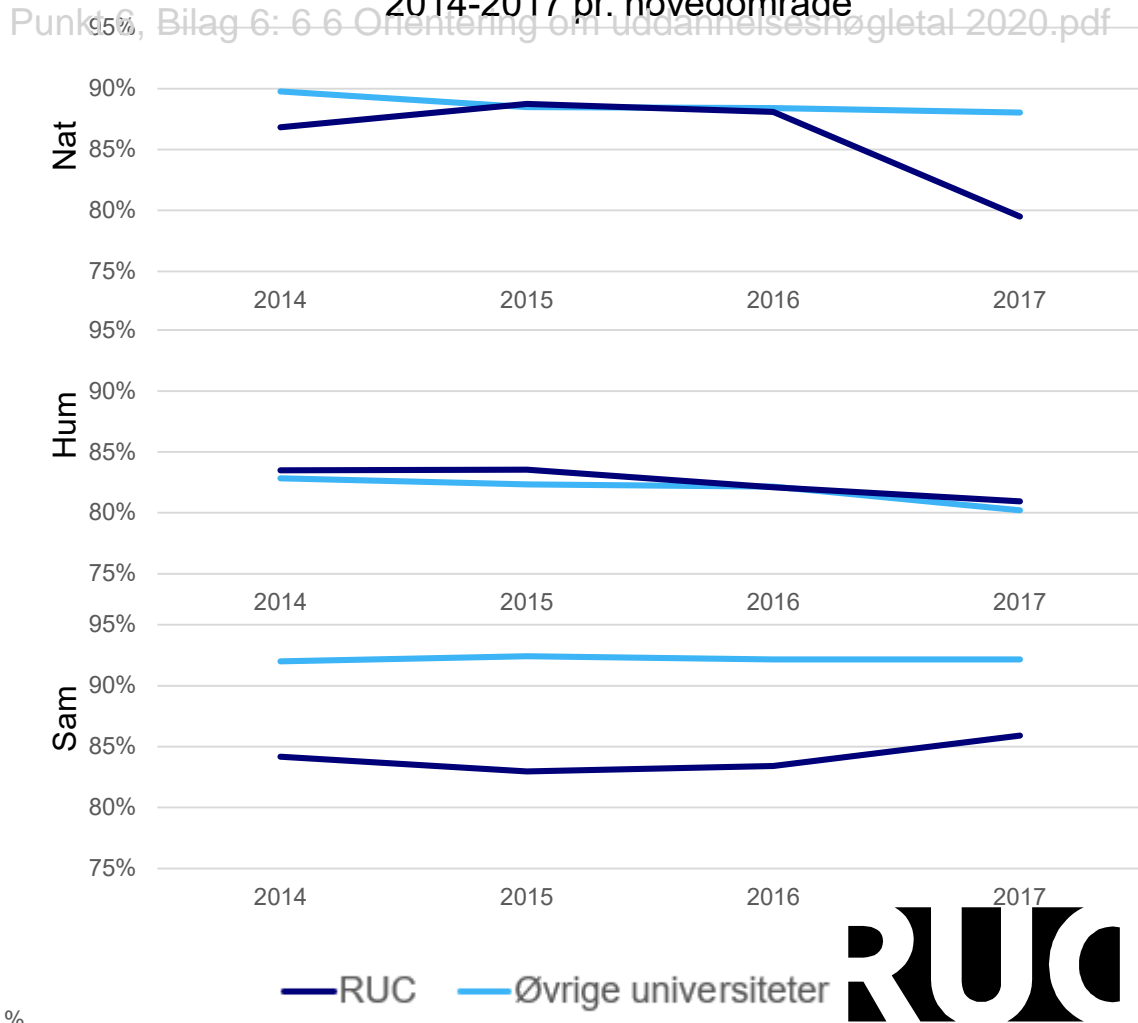
# Beskæftigelsesgraden KA 2017

# RUC 83,2 %

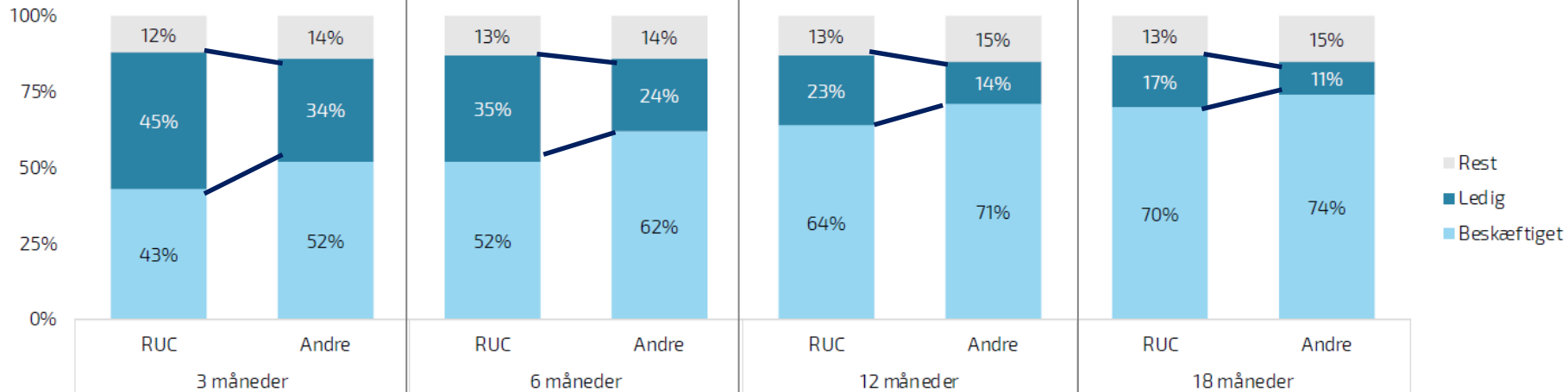
Øvrige 89,1 %



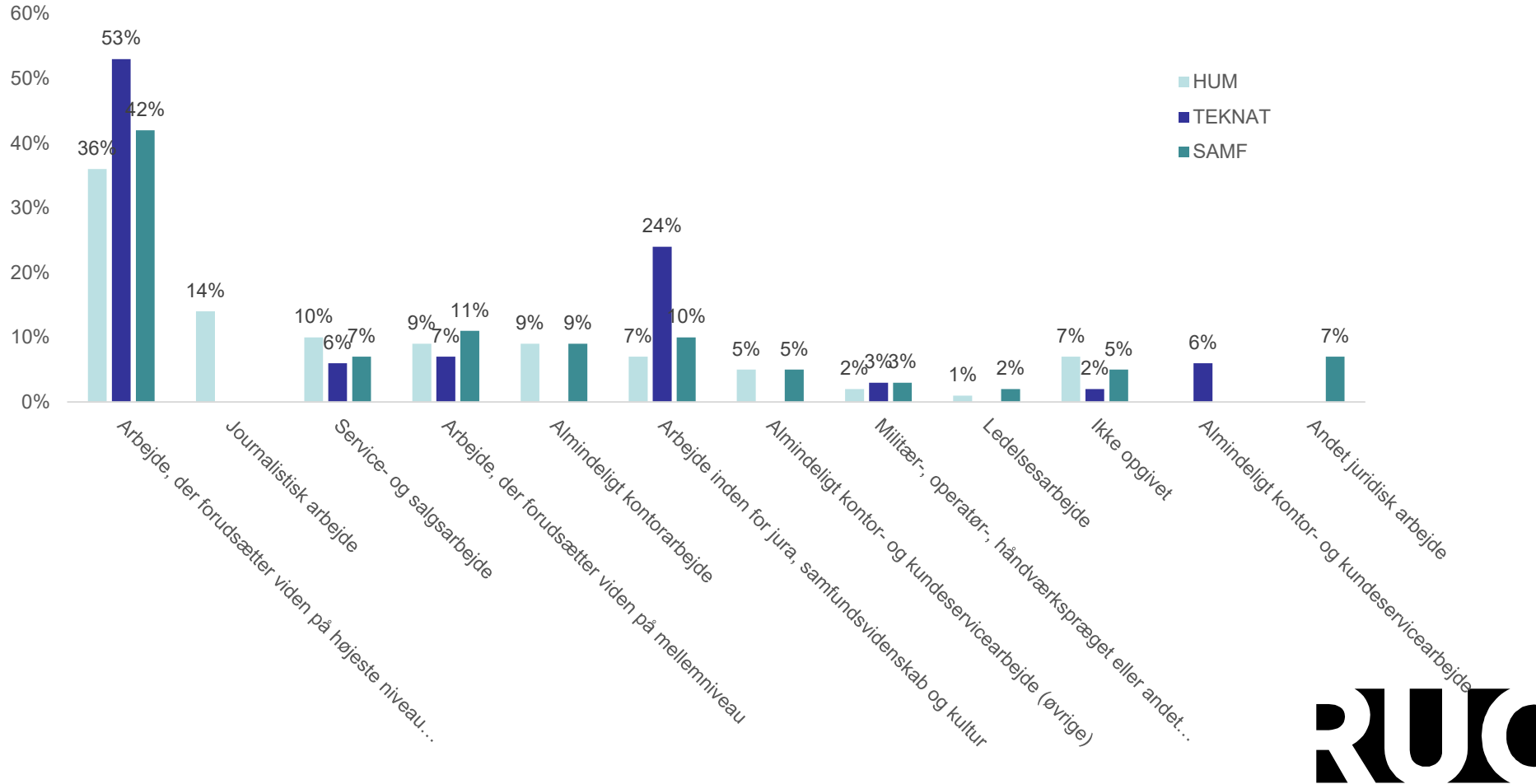
## 2014-2017 pr. hovedområde



## Udvikling i beskæftigelsesgrad for dimittender

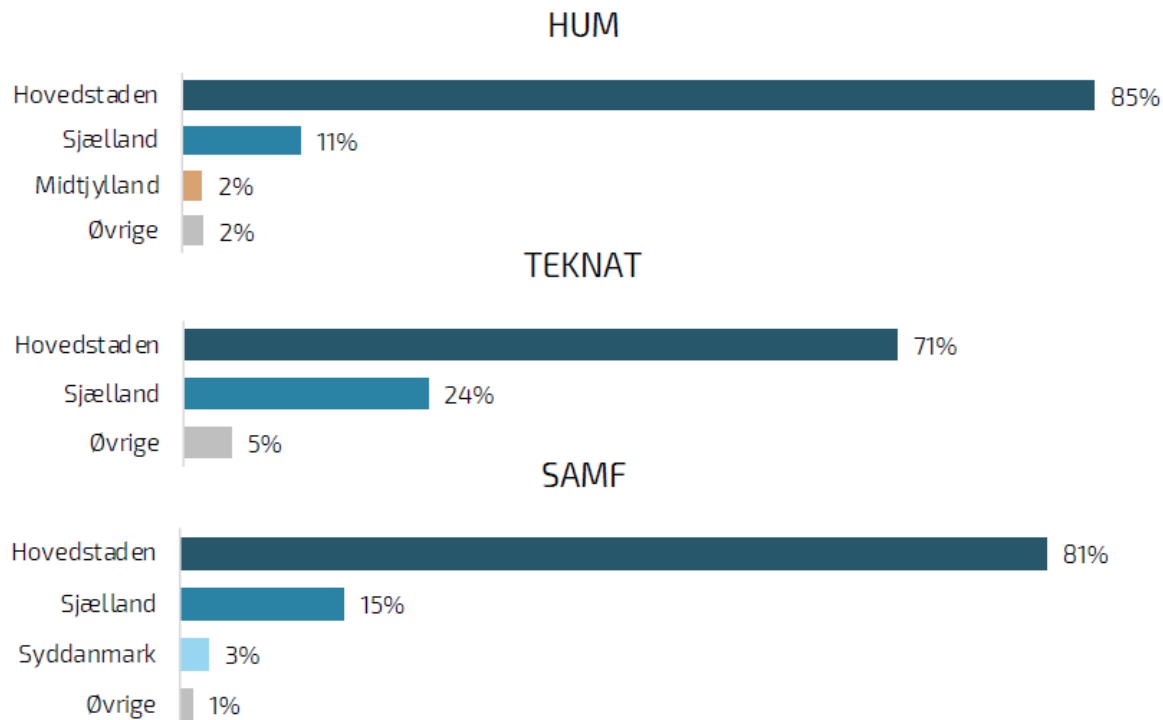






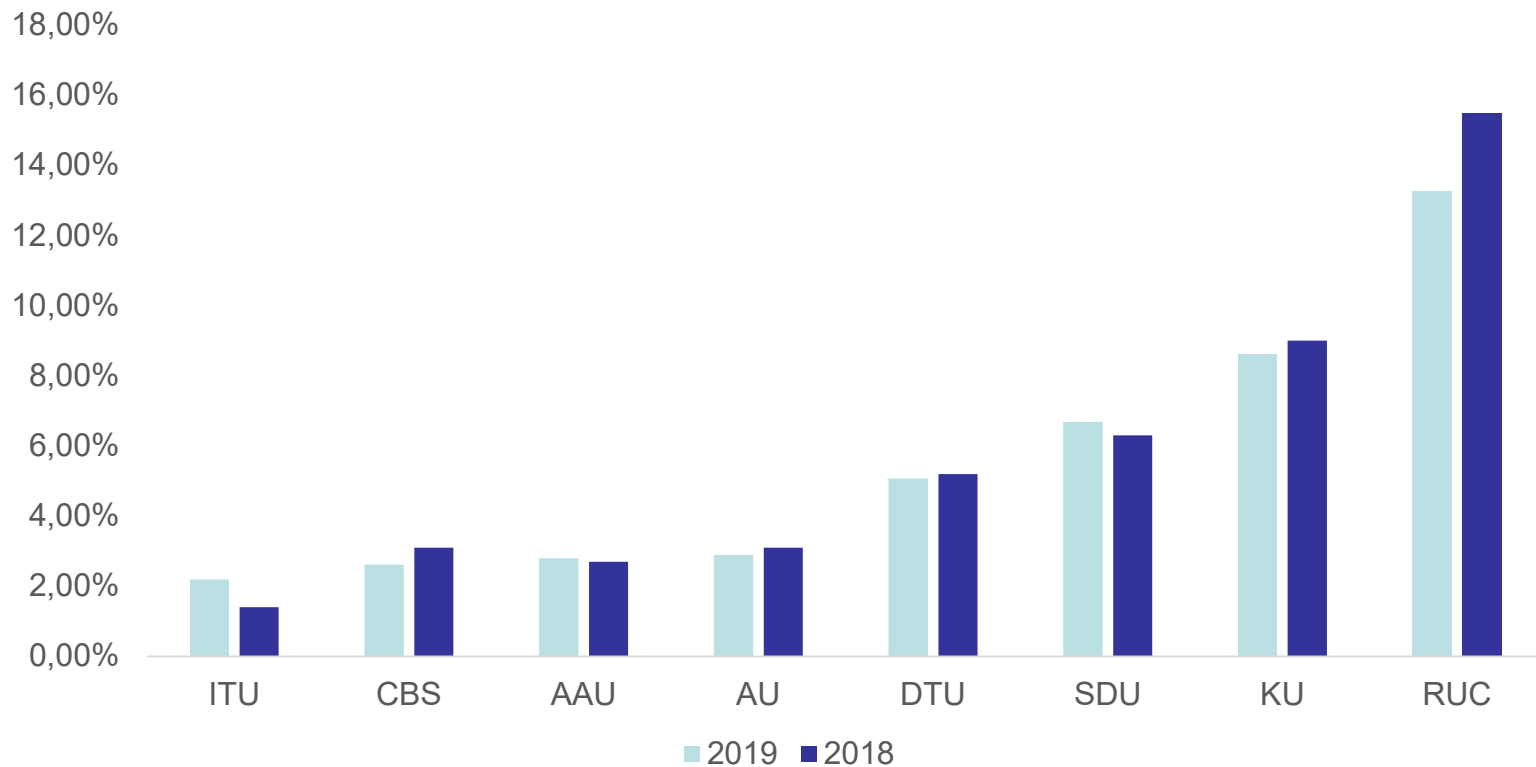


## Beskæftigelse i Danmark fordelt på region for hvert hovedområde 18 mdr. efter dimission



# RUC 13,3 %

Øvrige 4,9%



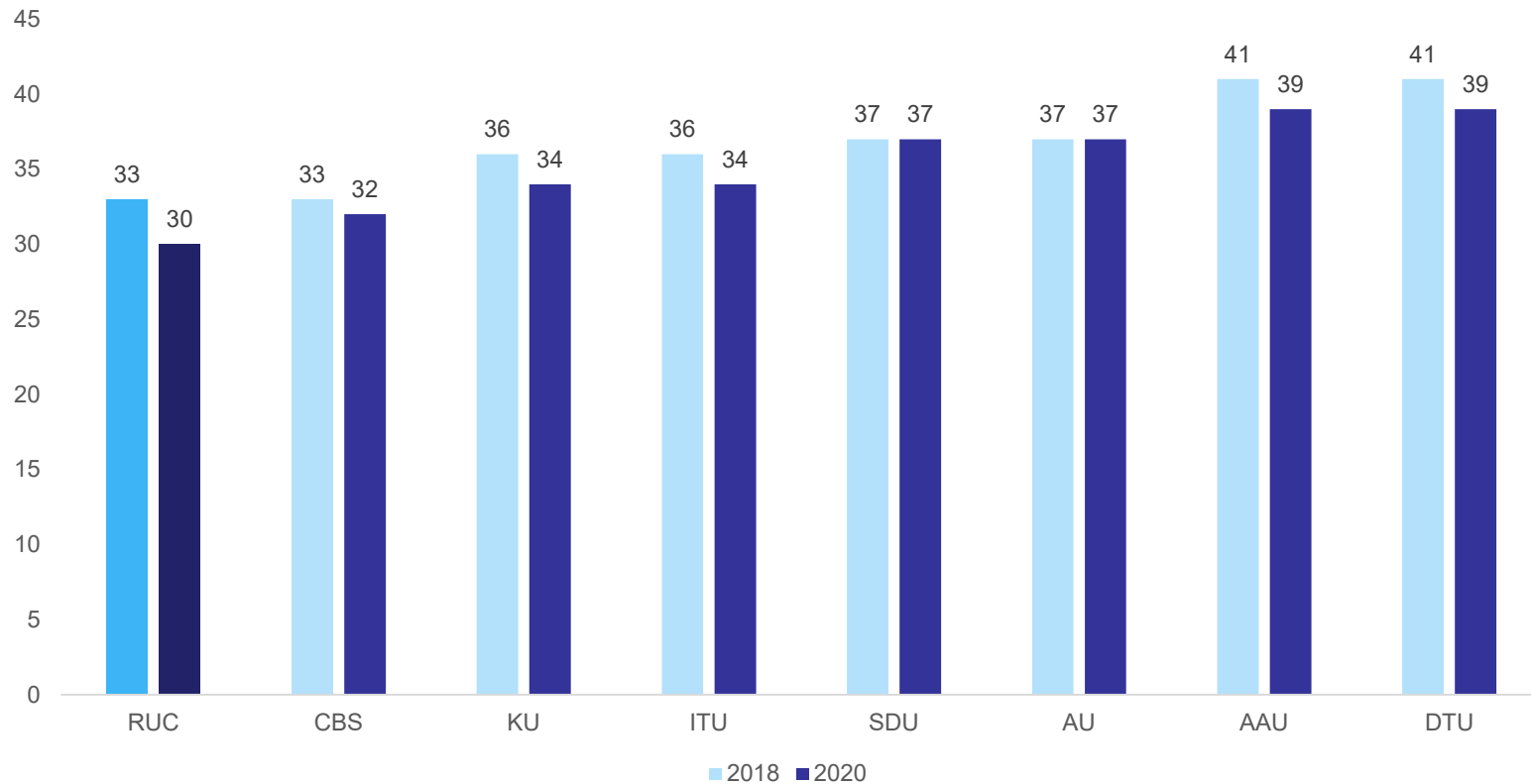


# Studerendes vurdering af uddannelser



# Studieintensitet

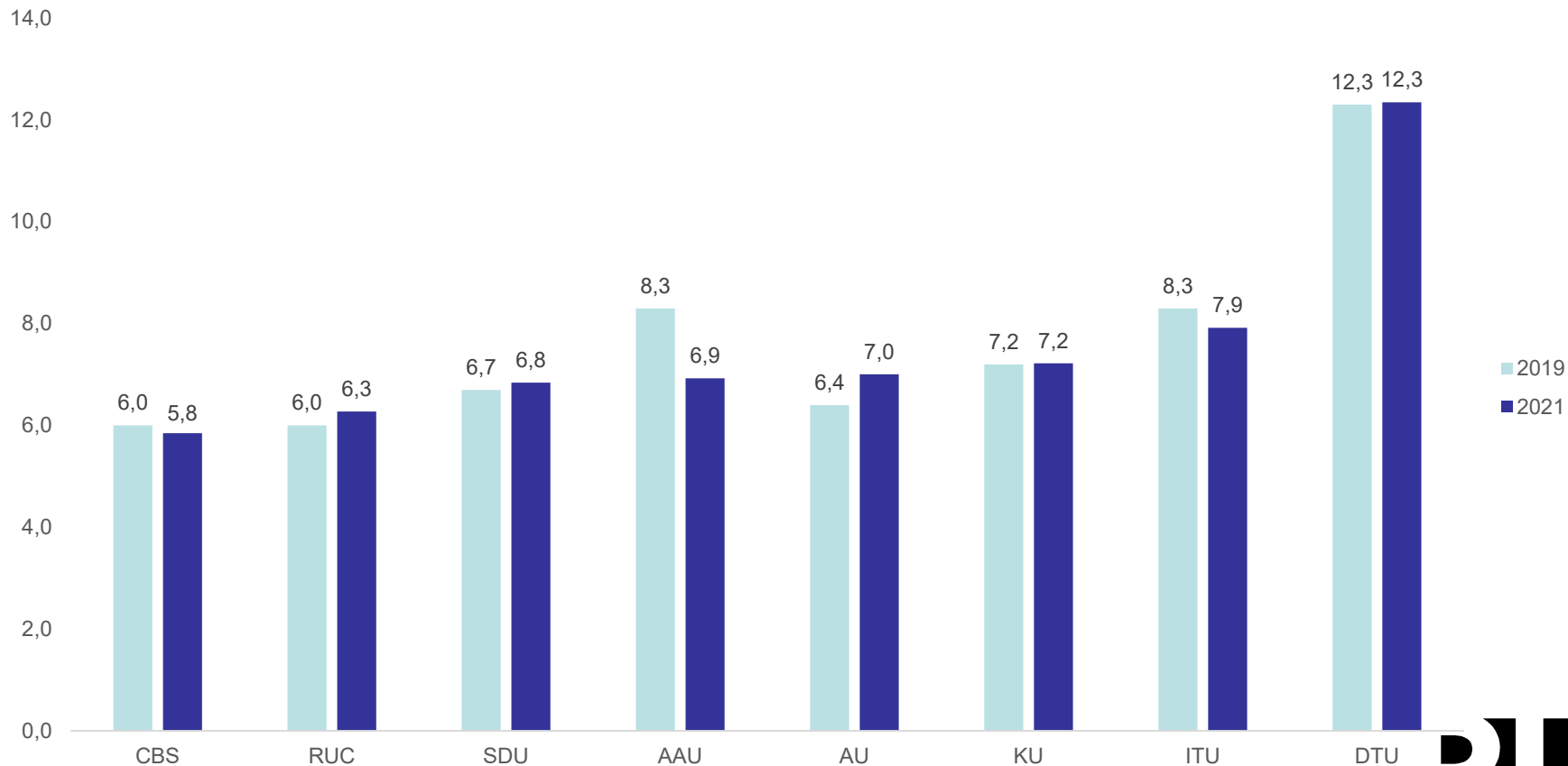
# Studerendes vurdering af gennemsnitlig undervisnings- og forberedelsestid 2018 og 2020



# Gennemsnitlig timetal pr. ECTS

## E2018/F2019 og E2020/F2021

Punkt 6, Bilag 6: 6 6 Orientering om uddannelsesnøgletal 2020.pdf



Kilde: UFM's timetalssystem





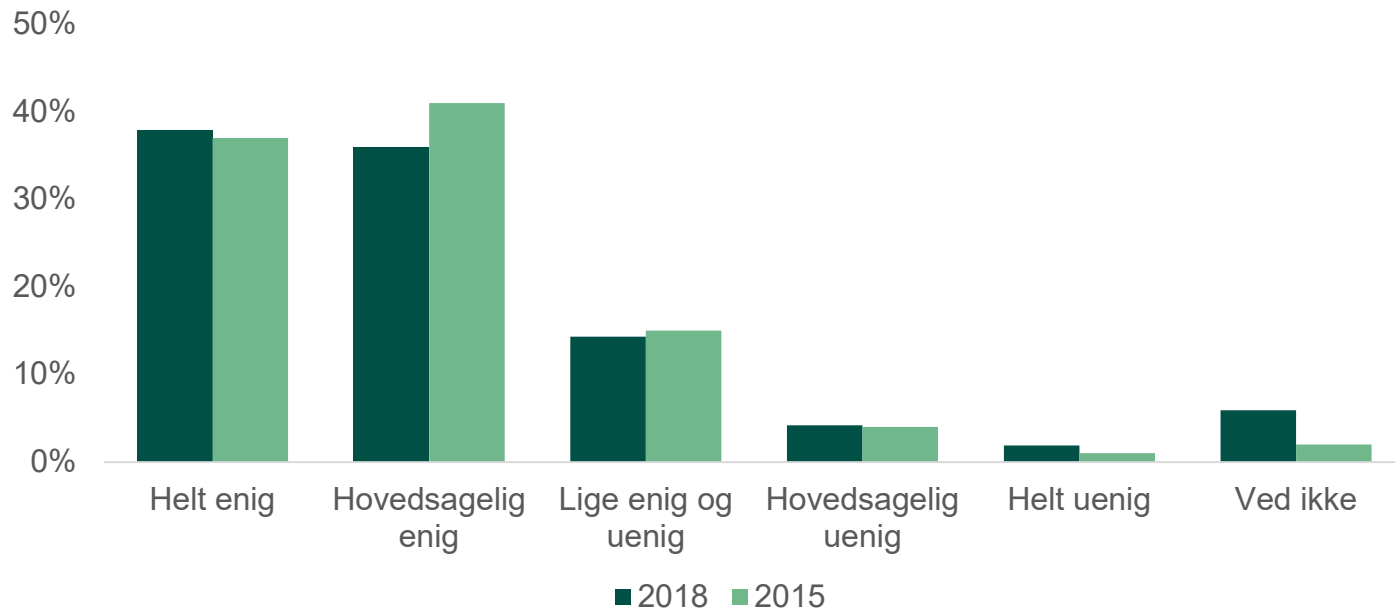
# Studiemiljøvurdering

# Projektarbejdet sikrer faglig fordybelse 2015 og 2018

Punkt 6, Bilag 6.36 Orientering om uddannelsesnøgletal 2020.pdf

## Helt enige samt hovedsageligt enige i 2018:

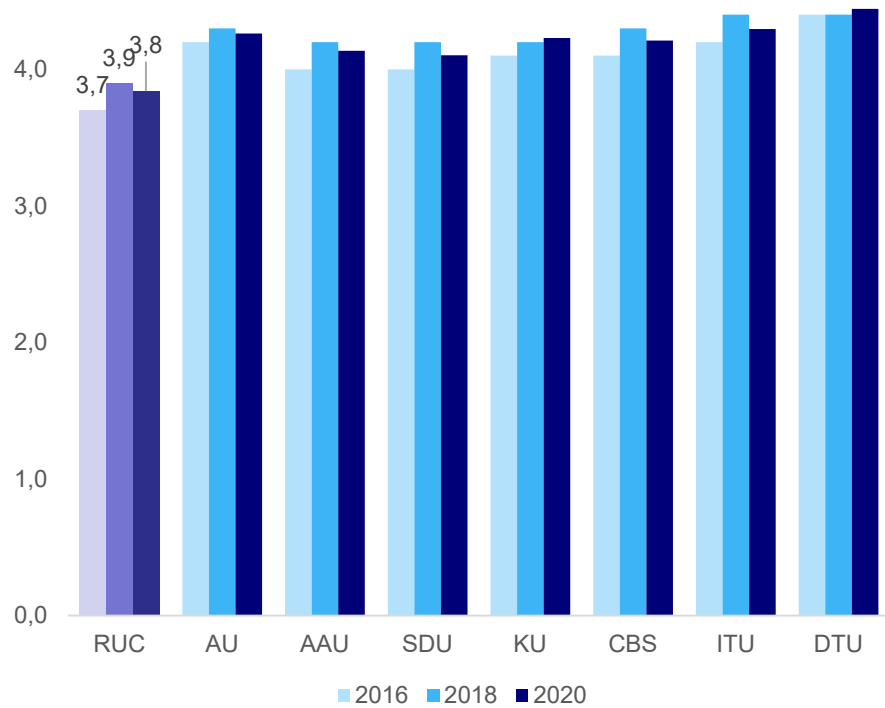
# 73,8 %



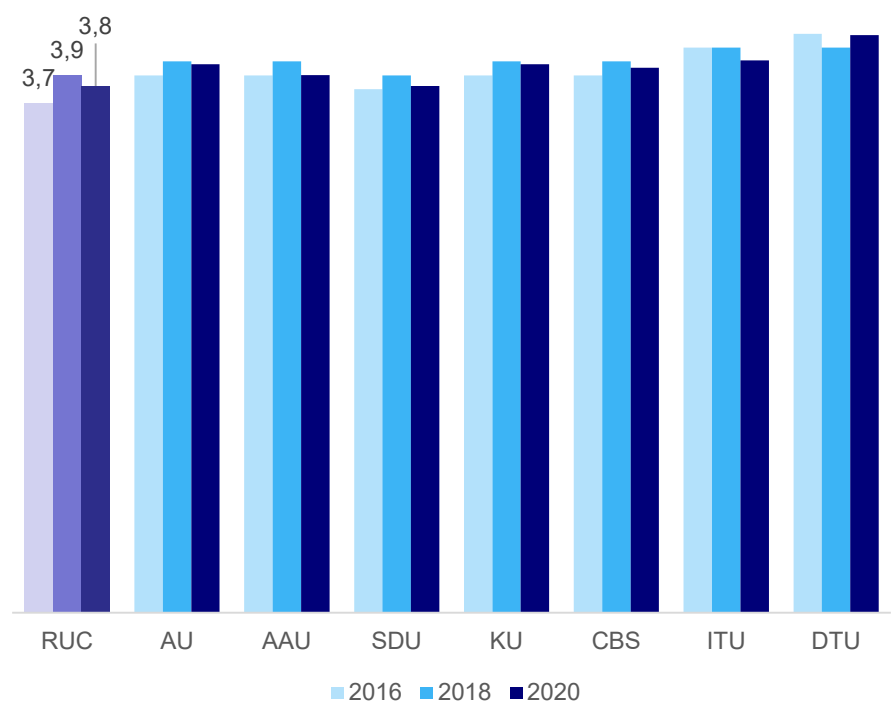




# Uddannelseszoom



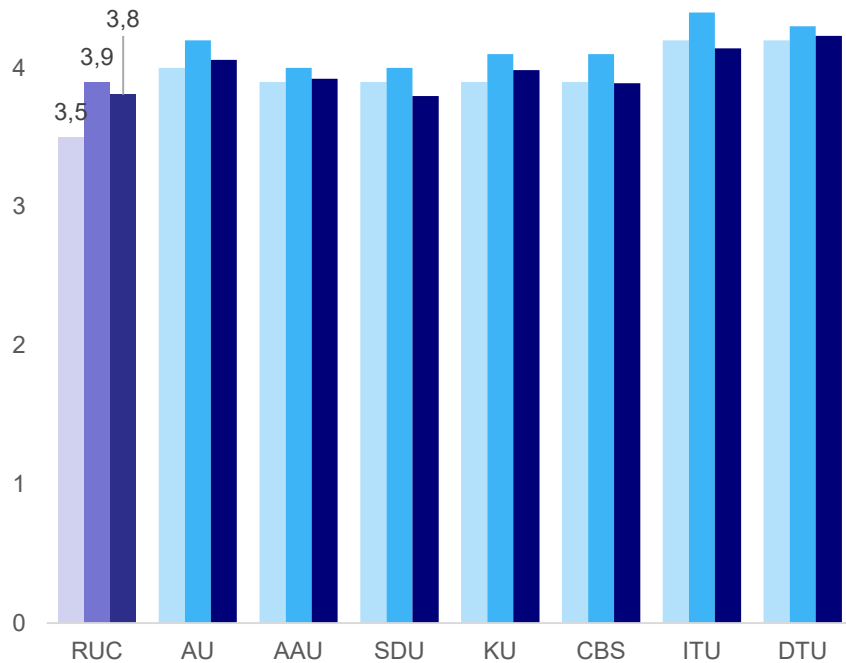
Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj



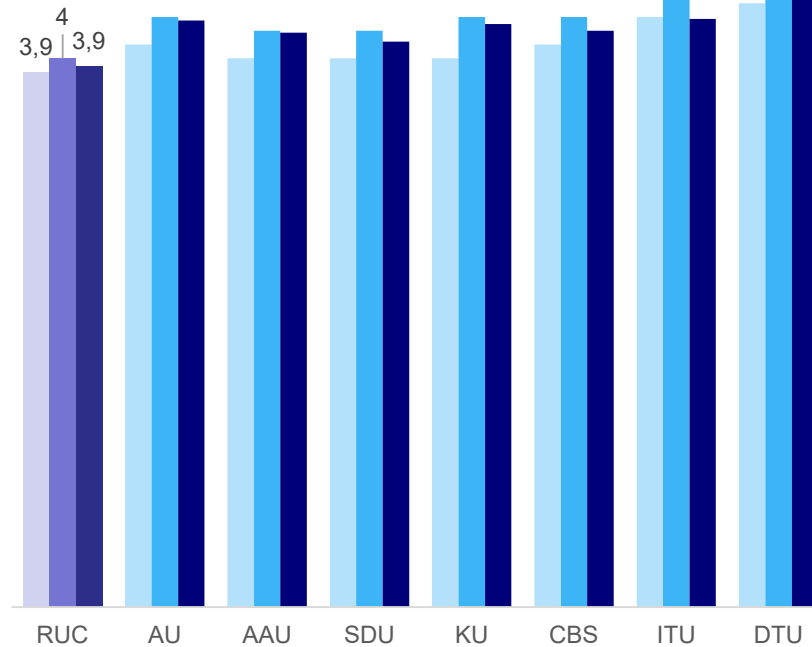
Mit udbytte af undervisningen er samlet set højt



# Studerendes vurdering af det social og faglige miljø 2016, 2018 og 2020



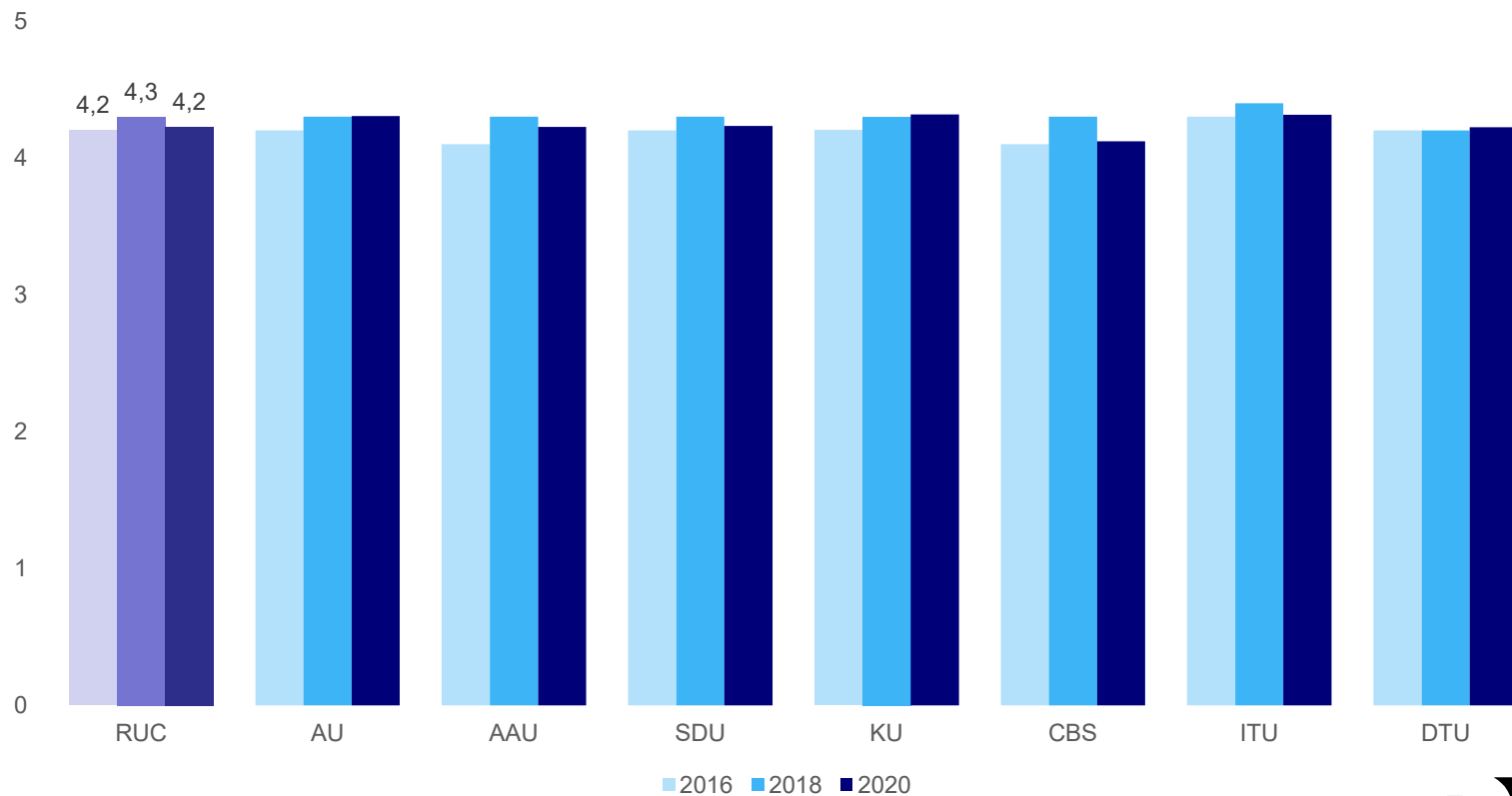
2016 2018 2020  
Der er et godt socialt miljø



2016 2018 2020  
Der er et godt fagligt miljø



# Studerendes vurdering af deres underviseres engagement 2016, 2018 og 2020





Tak for jeres opmærksomhed

## Pkt. 6g: Orientering til Akademisk Råd om RUC's GEP

### Formål

I Horizon Europe er det fra 2022 en forudsætning for at være støtteberettiget som offentlig institution, at der udarbejdes en Gender Equality Plan (GEP). Ligestillings- og Mangfoldighedsudvalget (LMU) har på baggrund igangsat arbejdet med RUC's GEP, og et første udkast drøftes på udvalgets møde d. 30. november. Formkravet til GEP'en er, at den offentliggøres på RUC's hjemmeside underskrevet af den øverste ledelse.

GEP'en etablerer en samlet struktur for ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet på RUC, som giver indblik i, hvordan arbejdet organiseres, tydeliggør datagrundlag og monitoreringsprocesser på området og præciserer udvalgte indsatser, handlingsplaner samt implementerings- og opfølgingsprocesser.

De indholdsmæssige obligatoriske krav til GEP'en, er:

1. Dedikerede ressourcer: *"commitment of resources and gender expertise to implement it"*
2. Datamonitorering: *"sex/gender disaggregated data on personnel (and students for establishments concerned) and annual reporting based on indicators"*
3. Bias træning: *"Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers"*

GEP'en fastlægger de årlige indsatser, der overordnet set vil ligge inden for følgende områder:

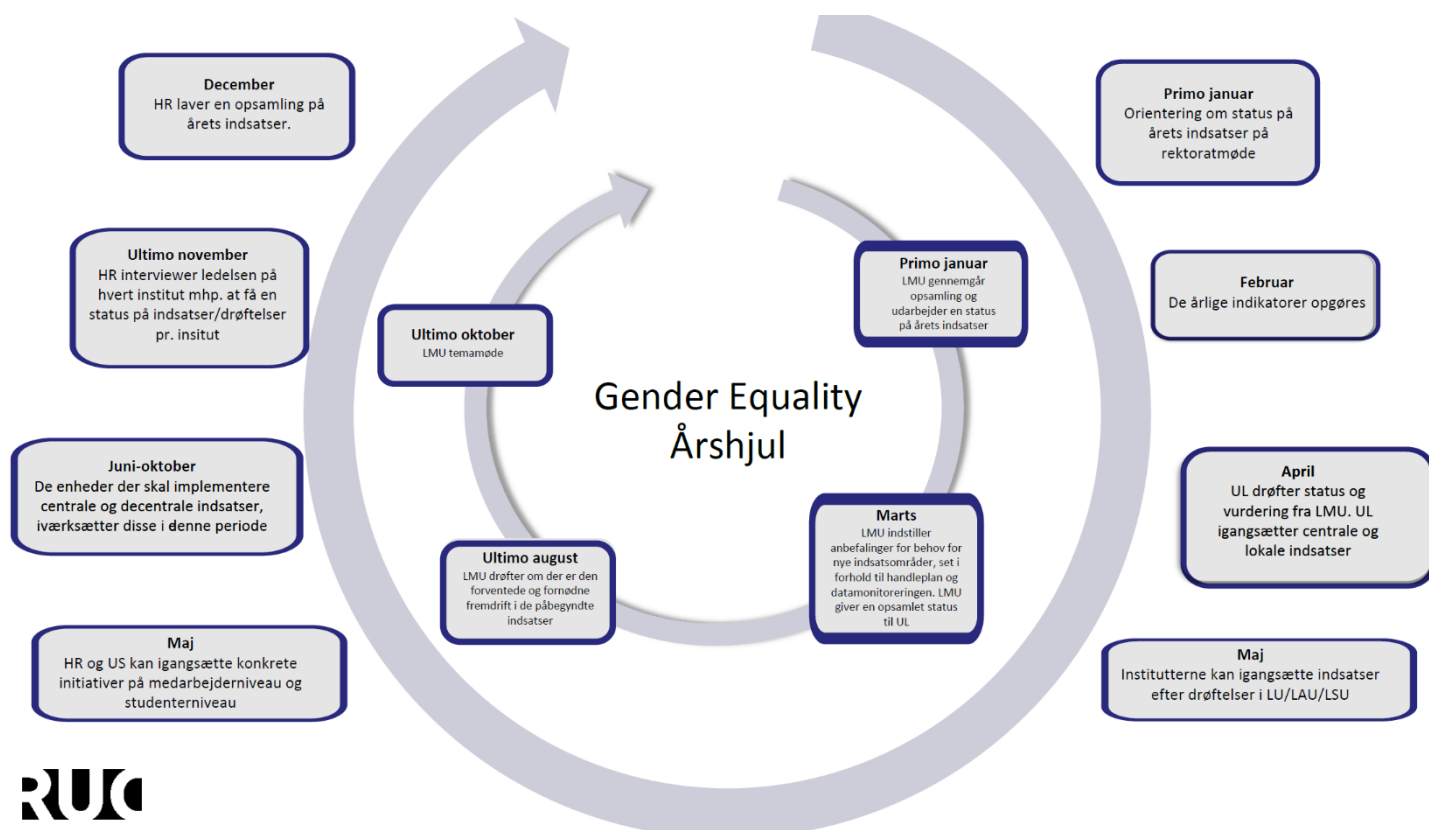
- Rekruttering
- Karriereudvikling
- Arbejdskultur, herunder arbejds- og studiemiljø
- Ledelse
- Nøgletal og monitorering

RUC har flere aktører i fora som har et ansvar for at arbejde med ligestilling og mangfoldighed på RUC såsom RUC's bestyrelse, LMU, RUC HR, HSU, AR, institutterne, CKMM og US. Ved specifikke indsatser på ligestillings- og mangfoldighedsområdet trækkes på afdelinger som Kommunikation, Campus mv.

RUC har en overordnet målsætning om at sikre en kønsfordeling på 40/60 på alle ledelses-, medarbejder og studenterniveau. Årligt vil RUC, som et led i GEP'en, monitorere på ledelsen, VIP, TAP, rekruttering af professorer, studerende på hhv. bachelor og kandidatniveau, samt kønsopdelt lønstatistik.

## Førløbig udgave af Gender Equality Årshjul

RUC's GEP har med en fastlagt cyklus beskrevet den overordnede årlige proces for arbejdet med at fremme ligestilling og mangfoldighed på RUC.



## Proces

Nedenstående er procesplan for den videre behandling af RUC's GEP i RUC's centrale råd og ledelsesfora.

Dato	Råd/ledelsesforum	Indhold af høring i råd/ledelsesforum
24.11.2021	AR	Skriftlig orientering
30.11.2021	LMU	Høring og behandling
XX.12.2021	AR	Skriftlig høring
26.1.2022	AR	Høring og behandling
10.2.2022	UL	Endelig godkendelse
16.3.2022	HSU	Skriftlig orientering