

Dato: 25. november 2021

Dagsorden for bestyrelsesmøde 4/2021

Torsdag den 2. december 2021 kl. 13-17

Mødet holdes i bygning 3, Auditorie B

DAGSORDEN

BILAG

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra BM 3, 27. september 2021 39
3. Meddelelser fra formand og rektor 40
4. Revision 41
5. Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. 42
6. Rektoratets rapportering 43
 - a. Økonomi
 - Økonomisk status oktober 2021
 - Investeringsplan for modernisering af RUC's it-plattform i 2022
 - b. Forskning
 - Orientering om RUC's strategiske overvejelser i forhold til uddeling af midler til politisk prioriterede forskningsområder udmøntet igennem store, tværgående partnerskaber
 - c. Uddannelse
 - Genakkreditering – Resumé af supplerende selvevalueringsrapport
 - Orientering om revideret målsætning for juridisk kandidatuddannelse på RUC
 - Årets undervisningspris
 - d. Innovation
 - Status for de 20 mio. kr. til udvikling af klyngeindsatsen i Region Sjælland og styrkelse af forsknings- og innovationsmiljøerne på RUC
 - e. Strategi
 - Intet at berette
 - f. Systemer og it-sikkerhed
 - Orientering om IT-sikkerhed på Roskilde Universitet
 - g. Organisation
 - Intet at berette
7. Godkendelse af vision for nye regionale uddannelsesindsatser **FORTROLIGT** 44
8. Endelig godkendelse af strategisk rammekontrakt 2022-2025 45
9. Godkendelse af ny model for honorering af bestyrelsen på RUC 46
10. Orientering om udviklingen i Roskilde Universitets strategiske uddannelsesest 47
11. Godkendelse af budget 2022 48
12. Godkendelse af finansiel strategi for Roskilde Universitet 49
13. Orientering om employability-indsatsen 50
14. Institutindblik: Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv (ISE) 51
15. Eventuelt 52
16. Sager (lukket punkt) 53
17. Evaluering af bestyrelse og rektorat (lukket punkt)

Pkt. 2 Godkendelse af referat fra BM 3, 27. september 2021

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat fra BM 3, 27. september 2021.

Bilag

- Referat fra BM 3, 27. september 2021

Dato: 27. september 2021

REFERAT AF BESTYRELSESMØDE 3/2021

Mandag den 27. september 2021 kl. 13.00-17.00

Til stede

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

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

Sekretariat: Vicedirektør Elisabeth Hvas og specialkonsulent Astrid Riese

Afbud

Mathilde Elisa Vendelholt

Referat

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

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

Bestyrelsen godkendte referatet fra BM 2, 15. april 2021.

Ad 3. Meddelelser fra formand og rektor

Bestyrelsesformanden roste indhold og omfang af mødematerialet. Dog gav han udtryk for, at han fandt, at formuleringen af Hans Müller Pedersens oplæg på bestyrelsesseminaret, som værende rituel piskning, var forkert.

Rektor orienterede om, at professor og historiker, Jakob Egholm Feldt, fra IKH (Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab) er blevet hædret for sin inspirerende undervisning med Uddannelses- og Forskningsministeriets undervisningspris.

Et bestyrelsesmedlem roste den officielle afholdelse af RUC's årsfest, herunder varigheden af arrangementet og talerne fra formand og rektor.

Ad 4. Revision

Intet at berette.

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

Tilbage melding fra UFS på statusredegørelse 2020 (strategisk rammekontrakt 2018-2021)

Rektor sagde, at RUC har fået en positiv tilbage melding fra styrelsen på statusredegørelse 2020 (vedr. af rapportering på universitetets rammekontrakt). RUC er nu grøn på fem ud af seks mål og også grøn på

selve statusredegørelsen og handleplanen for 2021. Det er positivt med denne tilbagemelding, nu hvor universitetet er ved at afslutte den nuværende strategiske rammekontrakt og skal overgå til en ny. *Orientering om realisering af politisk aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark* Rektor orienterede om den politiske aftale om udflytning af uddannelser og sagde, at RUC skal udflytte 3-5 procent af universitetets studieaktiviteter frem mod 2030. Det giver mening for RUC, bl.a. fordi RUC's pædagogiske model kan forenes med udflytning af visse studieaktiviteter. På det seneste møde med Folketingets Uddannelses- og Forskningsudvalg blev der udtrykt en stærk politisk forventning om, at universiteterne reelt udflytter uddannelser. RUC's indsats er på kandidatuddannelses-niveau. Bacheloruddannelser og hele uddannelser udflyttes ikke, ligesom aktiviteter, der benytter laboratorier, ikke udflyttes. Der arbejdes på to uddannelsesmodeller: *Begrænset udflytning* (hvor optag er i Trekroner, men der indgår regionale uddannelsesaktiviteter f.eks. i form af praktik og projektsamarbejder) og *delvis udflytning* (hvor optag er regionalt, men der indgår uddannelsesaktiviteter i Trekroner). Universiteterne koordinerer deres institutionsplaner i regi af RUP i Danske Universiteter, hvor rektor er formand. Bestyrelsen skal forelægges RUC's institutionsplan til godkendelse på bestyrelsesmøde 2. december inden indsendelse til styrelsen 17. december.

Der var forslag om, at de to modeller navngives på en måde, hvor *region* indgår og skrives positivt frem. Bestyrelsen drøftede muligheder for samarbejde med en række stakeholders og udbud forskellige steder i region Sjælland, eksempelvis i Nykøbing Falster, Slagelse, Holbæk og Kalundborg. Også et muligt samarbejde om KU's lægeuddannelse i Køge blev nævnt. Bestyrelsen udtrykte, at et opmærksomhedspunkt er, om der er tilstrækkeligt kritisk masse til at sikre de studerendes udbytte af uddannelsen. Bestyrelsesformanden sagde afslutningsvis, at RUC må indkalde til et ekstraordinært bestyrelsesmøde, hvis det bliver nødvendigt, da denne sag er meget vigtig.

Ad 6. Rektoratets rapportering

Hvad angår prognose 2, oplyste universitetsdirektøren, at det var økonomis vurdering, at RUC har et strukturelt underskud på 25 mio. kr. i den langsigtede økonomi. Det havde han også tidligere redegjort for over for bestyrelsen. Det er naturligvis en udfordring for universitetet, men den kan håndteres såfremt der startes tispasninger nu for at sikre balancen mellem udgifter og indtægter også på længere sigt.

Der blev spurgt til egenkapitalens størrelse, og det blev aftalt, at der skal være en grundig drøftelse i bestyrelsen heraf på et kommende møde.

Forskning

Prorektor fortalte om Forskningsetisk Udvalgs formål og fremhævede særligt, at udvalget er opmærksomt på at kommunikere om reglerne for god praksis og på at gøre forskerne bevidste om det.

Uddannelse

Bestyrelsen spurgte, om der er mulighed for at få et eksternt blik på RUC's selvevalueringsrapport, der skal indsendes 1. november. Direktøren påpegede i den forbindelse, at både den nye vicedirektør for Uddannelse og Studerende og ny vicedirektør for HR udgør et eksternt blik – og også vicedirektøren fra

HR har erfaring med akkrediteringsprocessen fra tidligere ansættelse som kvalitetssikringschef på Københavns Erhvervsakademi.

Innovation

Der var en drøftelse af klyngeindsatsen, herunder succeskriterierne for de 11 nye VIP-rekrutteringer, og spørgsmålet om at ansætte AC-TAP blev rejst. Det blev tilføjet, at RUC har ansat en TAP-projektleder til klyngeindsatsen. Derudover er der 2-3 TAP-ansatte på eksternt finansierede innovations- og entreprenørskabsprojekter i RUC Administration. Bestyrelsen drøftede også formålet med klyngesamarbejdet, herunder at styrke relationen til kommuner og virksomheder. Ligeledes blev det drivende rationale i samarbejdet med regionen og værdien heraf for regionen drøftet. Prorektor forklarede, at klyngesamarbejdet er en del af regionaliseringsindsatsen på RUC. Han sagde, at digitalisering og den grønne omstilling er et tema på tværs af klyngerne.

Strategi

Intet at berette.

Systemer og IT-sikkerhed

Bestyrelsesformanden roste RUC for håndtering af data-lækken i juli 2021, hvor Datatilsynet efterfølgende har besluttet, at der ikke skal rejses kritik mod RUC. Der var en drøftelse af orientering af bestyrelsen om sagen og af bestyrelsens ansvar i den forbindelse. Universitetsdirektøren oplyste at han var ansvarlig over for bestyrelsen i forhold til håndteringen af GDPR-spørgsmål på RUC, og at DPO derfor også refererer direkte til ham.

Det blev aftalt, at RUC udarbejder en generel orientering om it-sikkerhed til forelæggelse i bestyrelsen på et kommende møde.

Organisation

De to nye vicedirektører for hhv. RUC Uddannelse og Studerende, Trine Højbjerg Sand, og RUC HR, Miriam Skjalm Lissner, præsenterede sig.

Sygefraværstatistik

Formanden spurgte ny vicedirektør for HR, Miriam Skjalm Lissner, til hendes vurdering af RUC's sygefravær. Miriam sagde, at det seneste halvandet år har været usædvanligt og fremhævede en markant stigning på ph.d.-området og et fald i begge TAP-grupper, der skyldes, at flere TAP'er ikke har registreret sygefravær under nedlukningen. Prorektor tilføjede, at RUC har etableret en Corona-hjælpepakke til ph.d.'erne, så de hårdest trængte kan få forlænget deres forløb. Der var en drøftelse af interne og eksterne rammer for hjemmearbejde.

Ad 7. Bestyrelsens prioriteringer for 2022 – opfølgning på bestyrelsesseminar

På bestyrelsesseminaret i juni måned havde formanden stillet deltagerne spørgsmål om, hvordan de ønsker, at RUC skal omtales i 2025. Det blev konstateret, at der er sammenhæng mellem deltagerne besvarelser og målene i den strategiske rammekontrakt og RUC's strategi – og der var en drøftelse af behovet for styrket branding. Rektor sagde, at RUC nu har fået en pressechef og dermed flere

ressourcer på forskningskommunikationsområdet og i forhold til mere proaktiv placering af RUC i medierne. Vicedirektøren for Kommunikation, Rektorsekretariat og Forskningsservice tilføjede, at RUC's rekrutteringskampagner udvikles efter pejlemærket "universitetet i virkeligheden", der handler om de spændende og relevante dagsordner, som man bl.a. kan komme til at arbejde med, hvis man studerer på RUC.

Formanden sagde, at mottoet om "universitetet i virkeligheden" har været effektivt. I forlængelse heraf bør universitetet kommunikere, ikke om KA-reformen, men snarere om, hvilke kandidater RUC uddanner – og ikke have fokus på, at RUC arbejder problemorienteret, men på hvilke problemer, RUC vil løse. Han sagde, at det er vigtigt, at RUC tydeliggør flere forskningsmæssige positioner. Hvad angår spørgsmålet om eventuelt yderligere information til bestyrelsen mellem møderne, udtrykte bestyrelsen, at det ikke er et behov.

Ad 8. Godkendelse af årsplan for bestyrelsens arbejde i 2022

Universitetsdirektøren sagde, at temaet for bestyrelsesseminaret i maj vil blive fastlagt på februar-mødet. Bestyrelsen godkendte årsplanen for bestyrelsens arbejde i 2022.

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

Rektor refererede drøftelserne af udkastet på møder i Akademisk Råd og Hovedsamarbejdsudvalget, der overvejende havde bakket op om de fire mål og bidraget med kvalificerende bemærkninger. Hun orienterede om, at RUC havde haft møde med styrelsen på embedsmandsniveau, hvor den foreløbige tilbagemelding på udkastet er, at det er gode og relevante mål. Styrelsen rådede desuden RUC til at styrke den skriftlige fremstilling af, hvordan RUC vil arbejde med de studerendes trivsel – både på bachelor- og kandidatniveau. Andet forhandlingsmøde er den 3. november, og herefter underskrives kontrakten.

Bestyrelsen havde bemærkninger til de enkelte mål, og det blev særligt drøftet, hvordan universitetet kan arbejde med måling af de studerendes trivsel. Et bestyrelsesmedlem understregede i den forbindelse betydningen af en attraktiv campus og sagde, at på et universitet, der ikke ligger i hovedstaden, bør det fysiske miljø være excellent.

Ad 10. Godkendelse af whistleblowerordning på RUC

Universitetsdirektøren fortalte om baggrunden for etablering af en whistleblowerordning på RUC og om forankring af håndteringen af konkrete sager der blev henvist af Kammeradvokaten hos vicedirektøren for HR. Der blev spurgt til Kammeradvokatens rolle i lyset af den høje timeløn. Universitetsdirektøren forklarede, at Kammeradvokaten er ekstern leverandør, der står for levering og drift af det IT-system, der skal håndtere anonyme henvendelser og herunder stå for screening af henvendelser mv.

Bestyrelsen godkendte politikken for whistleblowerordning på RUC.

Ad 11. Institutindblik IMT

Dekan for Institut for Mennesker og Teknologi, Andreas de Neergaard, præsenterede instituttet v. mundtligt oplæg.

Ad 12. Eventuelt

Intet at berette.

Ad 13. Sager (lukket punkt) (ikke lukket i referatet)

Universitetsdirektøren orienterede om, at der er indberettet en række sager i forbindelse med rus-intro-forløbet 2021, der i karakter har været udover det sædvanlige. De enkelte sager er håndteret eller i proces.

Der blev efterspurgt en rundvisning på RUC Campus i forbindelse med bestyrelsesmødet d. 2. december 2021.

Pkt. 3 Meddelelser fra formand og rektor

Ministerbesøg på RUC i november

Uddannelses- og forskningsminister Jesper Petersen besøgte RUC den 11. november sammen med Roskildes borgmester Tomas Breddam og regionsrådsformand i Region Sjælland Heino Knudsen. Ministerbesøget var en vigtig anledning til at få vist uddannelses- og forskningsministeren, hvad RUC anno 2021 har at byde på. RUC har de seneste 4 år arbejdet målrettet med at styrke det eksterne samarbejde, særligt med private virksomheder og offentlige institutioner i Region Sjælland. Det arbejde fik uddannelses- og forskningsministeren lejlighed til at høre nærmere om under sit besøg på universitetet. Læs evt. mere om ministerbesøget her: <https://ruc.dk/nyheder/budskab-ved-ministerbesoeg-vi-er-sjaellands-universitet-og-det-forpligter>

Basisforskningsmidler

RUC har i forbindelse med regeringens forhandlinger om fordeling af basismidler til universiteterne også i år sendt baggrundsmateriale vedr. basismidler til forskningsordførere og finansordførere. Da det forlyder, at universiteternes regionale rolle og forpligtelse spiller en væsentlig rolle i forhandlingerne, har RUC lagt vægt på følgende:

1. I forhold til ekstern forskningsfinansiering klarer RUC sig lige så godt som sammenlignelige danske universiteter – på flere områder bedre, når man tager hensyn til størrelse og hovedområdesammensætning.
2. Ud fra sin størrelse og hovedområdesammensætning, er RUC's forskningskvalitet helt på niveau med sammenlignelige danske universiteter – og i flere sammenhænge stærkere.
3. RUC bidrager væsentligt til forskningsbaseret innovation og værdiskabelse i den private sektor – men det har en anden karakter end de mere teknisk orienterede/ingeniørvidenskabelige universiteters.

Derudover er den store dagsorden udflytningen af uddannelser, uddannelsespladser eller uddannelsesaktiviteter. Det arbejder RUC på at gøre på en måde der kan skabe værdi for både regionen og universitetet. Vi vil gerne være regionens universitet. Det er en krævende opgave, men RUC har god opbakning.

Se evt. LinkedIn omkring ministerbesøg med både regionsrådsformand og Roskilde-borgmester. Det var stærk opbakning til RUC, og det noterede ministeren sig.

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6864592769889943552/>

En hurdle er SDU i Slagelse. Se annoncering af deres partnerskabsaftale her:

<https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/sdu-og-slagelse-kommune-indgar-partnerskabsaftale?publisherId=12056383&releasId=13635942>

Med stor udvidelse af studiepladser annonceres, selvom det jo må afhænge af den sektorplan ministeren kommer til at godkende i foråret 2022, og hvor RUC mener, at det kunne ligne unødigt konkurrence. Der står i udmeldebrevet fra UFM, at institutionerne i institutionsplanerne bedes tage hensyn til god geografisk spredning af udbud uden at uddannelsesudbud kommer i unødigt konkurrence. <https://mitvestsjaelland.dk/slagelse/nye-uddannelser-pa-vej-til-slagelse/>

Endelig har RUC god gang i klyngearbejdet: <https://ruc.dk/nyheder/roskilde-universitet-bliver-en-aktiv-spiller-i-seks-erhvervsklynger>

Pkt. 4 Revision

Intet at berette.

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

Intet at berette.

Pkt. 6 Rektoratets rapportering

a. Økonomi

Økonomisk status oktober 2021

[Dashboard fra intern ledelsesrapportering på RUC-niveau er vedlagt som bilag 1 til pkt. 6.a.](#)

Resultatet af fremskrivningen efter oktober 2021 (F 2021) viser et underskud på 9,1 mio. kr., hvilket er en marginal forbedring i forhold til prognose 2 (P2 2021), som udgjorde 12,9 mio. kr.

De væsentligste pointer i forhold til denne økonomiske status er følgende:

- Mindreforbruget er sammensat af et mindreforbrug på øvrig drift på 3,3 mio. kr., en nedjustering af de tekniske poster med 1,6 mio. kr. samt en svag stigning på løn på 1,2 mio. kr.
- Hvis P2 2021-forventningen på øvrig drift skal holde, skal RUC's samlede forbrug i gennemsnit udgøre 20 mio. kr. i november og december. I 2020 lå forbruget i samme periode i gennemsnit på 18 mio. kr.
- Der forventes et højere aktivitetsniveau i november og december 2021 sammenlignet med 2020, hvilket er et usikkerhedsmoment i fremskrivningen.

Der er ikke væsentlige bemærkninger til fremskrivningen på indtægter, løn og tekniske poster. I bilag 1 findes et dashboard over økonomien på RUC. Økonomiske elementer, der varierer væsentligt fra prognose 2, er fremhævet med en rød markering.

Metode

Fremskrivningen baserer sig med få undtagelser på P2 2021. På baggrund af forbruget til og med oktober er følgende poster gennemgået: Lønnen på ordinær virksomhed (DR10) er opdateret af de enkelte enheder. Øvrig drift på DR10 er fremskrevet via en mekanisk model baseret på det faktiske forbrug i årene 2018-2020. Niveauet for aktiveringer er genberegnet og tilsvarende er reguleringen af feriepengeansættelsen under de tekniske poster.

I P2 2021 blev øvrig drift fra centralt hold nedjusteret med 5 mio. kr. for hele RUC for at imødegå generel usikkerhed og høje forventninger til aktivitetsniveauet for årets sidste måneder. Denne nedjustering er fastholdt i ledelsesrapporteringen.

Investeringsplan for modernisering af RUC's it-plattform i 2022

[RUC Digital's projektbudget er vedlagt som bilag 2 til pkt. 6.a.](#)

På baggrund af Zangenbergs handlingsplan for RUC Digital's budget, hvor det blev anskueliggjort, at RUC på en del områder ikke har fået moderniseret og investeret i centrale dele af IT-hardware og Organisation, blev der i 2020 bevilliget 50 mio. kr. over 6 år. Hvert år anbefaler RUC Digital, hvilke områder der det kommende år skal fokuseres på. Budgettet for 2022 er på 6 mio. kr. Der er 8 mio. kr. i

alt, men 2 mio. kr. bruges til ÅV, ansat i 2021. Budgettet er opstillet med 5 overordnede områder, der skal gennemføres projekter inden for, som alle tager udgangspunkt i Zangenberg-rapportens anbefalinger. Ekstrabevillingen skal i 2022 fokusere på følgende projekter.

1. Netværket på RUC er et område, der i høj grad kræver modernisering.
2. Håndteringen af IT-Devices i RUC Digital kræver en betydelig indsats for automatisering af digital understøttelse af slutbrugerne.
3. RUC har mange gamle data og systemer, der skal ryddes op i, hvilket kræver indsigt i data og sammenhænge.
4. For at kunne sikre hurtigere og mere ensartet services fra RUC Digital skal der fokuseres på forbedring, automatisering og digitalisering af processor og procedurer.
5. De stigende behov ift. AV-ydelser betyder, at RUC Digital skal modernisere udstyr og understøttende systemer, der kan minimere manuelle arbejdsgange og sikre et klart overblik over udstyrsstatus.

b. Forskning

Orientering om RUC's strategiske overvejelser i forhold til uddeling af midler til politisk prioriterede forskningsområder udmøntet igennem store, tværgående partnerskaber

Orienteringen er vedlagt som bilag 3 til pkt. 6.b.

c. Uddannelse

Genakkreditering – Resumé af supplerende selvevalueringsrapport

Resumé af RUC's supplerende selvevalueringsrapport er vedlagt som bilag 4 til pkt. 6.c.

RUC afleverede den 29. oktober 2021 den supplerende selvevalueringsrapport. Rapporten beskriver og eksemplificerer, hvordan RUC har adresseret den rejste kritik fra akkrediteringspanelet og akkrediteringsrapporten. Bestyrelsen får hermed resumé af den supplerende selvevalueringsrapport til orientering. Resuméet er uddrag af rapporten.

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

Orientering om revideret målsætning for juridisk kandidatuddannelse på RUC

[Orienteringen er vedlagt som bilag 5 til pkt. 6.c.](#)

Årets undervisningspris

Professor og historiker Jakob Egholm Feldt fra IKH (Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab) på RUC blev i september hædret for sin inspirerende undervisning med Uddannelses- og Forskningsministeriets Undervisningspris. Jacob Egholm Feldt var én af i alt syv modtagere af den nationale undervisningspris i år. Prisen, som består af 500.000 kroner, blev overrakt af H.K.H Kronprinsessen og uddannelses- og forskningsminister Jesper Petersen.

d. Innovation

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

[Status er vedlagt som bilag 6 til pkt. 6.d.](#)

e. Strategi

Intet at berette.

f. Systemer og it-sikkerhed

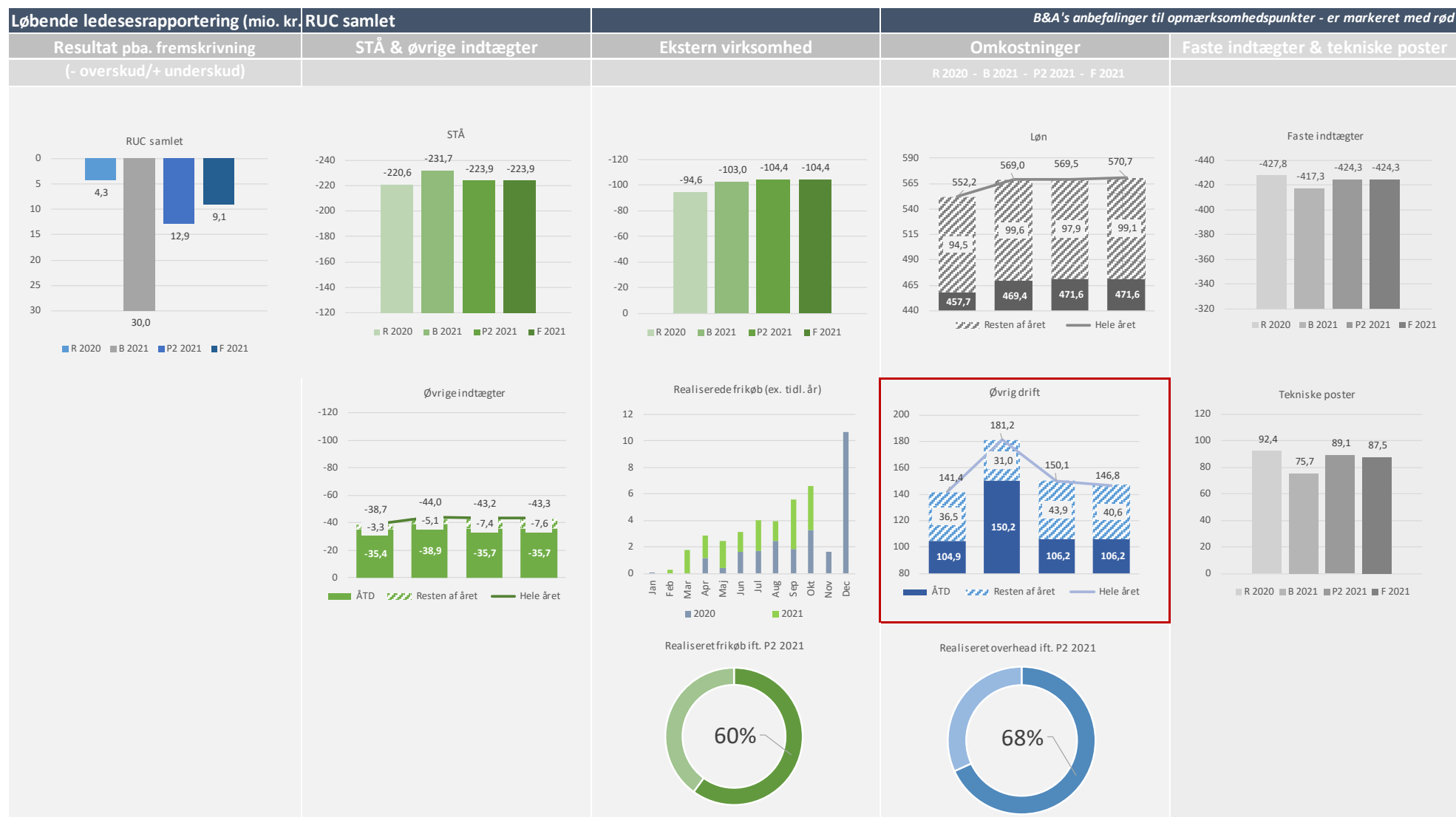
Orientering om IT-sikkerhed på Roskilde Universitet

[Orienteringen er vedlagt som bilag 7 til pkt. 6.f.](#)

g. Organisation

Intet at berette.

Bilag 1 til pkt. 6.a: Dashboard fra intern ledelsesrapportering på RUC-niveau



Bilag 2 til pkt. 6.a.
Projektbudget 2022

1: Skal udføres

2: Stærkt ønske, forudsætning for væsentlige strategiske mål

3: Ønske, kan skydes til efter 2021

Projekt navn	Formål/aktiviteter/leverancer	Effekt for brugere/RUC	Type af investering	Omkostning
Netværksmodernisering				
Adgang til RUC netværk uden for Campus. VPN forbindelse.	RUC har i dag en ældre VPN løsning som skal genanskaffes. Men det er allerede forberet en alternativ løsning, der mindst ligeså god løsning, til gengæld er langt billigere end den nuværende løsning. Da vi har den hardware der skal til og kun skal anskaffe licenser.	Sikre at alle brugere fortsat kan sikkert tilgå RUC's systemer udefra.	Engangs investering	170.000
Nedlukning af et (ud af 3) datacenter	Nedlukning af HX18 er efter en modernisering af fiberkablerinfrastrukturen, medført at dette serverrum bliver overflødigt, dermed kan vi simplificere den grundlæggende Infrastruktur.	Giver en redundance kabling i RUC netværk og bedre stabilitet og øger tilgængelighed til RUC's systemer ved eventuelle nedbrud på enkelte komponenter.	Engangs investering	10.000
Ny fiber infrastruktur på RUC, fase 2 Fortsat	Det kablede fibernetværk har af meget gammel dato og lagt de fleste kabler skal skiftes.	Øger stabilt drift af netværk og højere hastighed for alle brugere	Engangs investering	500.000
Modernisering af netværk. Fortsat	Netværket på RUC er af ældre dato som kræver et nyt design der kan bringe RUC's netværk op til en standard hvor automatisering bliver en integreret del af brugernes mobilitet både i og uden for campus.	I nuværende konfiguration skal man altid henvende sig til IT for at få flyttet en computer for at kunne tilgå netværk fra en anden bygning. Dette kan gøres automatisk med nyt netværks design. Udover det, øger det stabilt drift og giver højere hastighed for alle brugere, samt bedre Wifi og færre manuelle arbejdsgange.	Engangs investering	950.000

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 43 til pkt. 6

Slutbruger infrastruktur modernisering				
Procesoptimering for vedligehold og klargøring af IT udstyr.	I dag er der en del tunge manuelle processer som bør effektiviseres og automatiseres via en modernisering af RUC's eksisterende Device Management platform. Den nye platform skal sikre en mere stabil og ensartet håndtering af computere.	Mere ensartet og hurtig håndtering af fejl på computere og udlevering af disse, samt udrulning af software på forskellige IT-udstyr.	Engangs investering	450.000
Certifikater til stying af brugere og devices adgang til data og netværk.	Implementere en teknologi der på en sikker måde kan identificere og verificere devices og brugernes adgang til netværk, services og data. Forudsætning for at en automatiseret logik kan implementeres.	Center for Cybersikkerhed har nu hævet trusselsniveauet for de videregående uddannelser. Øger sikkerheden for beskyttelse af brugernes data.	Engangs investering	450.000
Data og kompetencer				
Oprydning legacy/data Fortsat	Oprydning af brugeres gamle data. Udfasnings strategi for oprydning af gamle brugeres data - DFS, Exchange herunder, hvornår kan vi slette de studerendes / ansattes Data / mail.	Overholdelse af GDPR og mere klare procedure ift. hvilke data kan slettes hvornår og hvem der skal spørges.	Engangs investering	400.000
Modernisering af egenudviklede legacy systemer & processer	Udfsning af gamle selvudviklede løsninger og implementering af Devops processer i RUC Digital. Med formål at leverer stabile og sikre løsninger, sikre kontinuerlig læring og vidensdeling, samt automatisering af manuelle processer ifm. drift af legacy systemer.	Gamle systemer skal opdateres og tilrettes så de passer ind i RUC's fremtidige scenarie for standardiseret systemer, integrationer og vedligehold. De nye arbejdsmetoder vil sikre konkret og værdiskabelse for brugerne.	Engangs investering	500.000

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 43 til pkt. 6

Ansættelse af ETL udvikler - en 4-årig stilling	Professionalisering af arbejdet med data på RUC. Med formål at undersøgte leverancen af data til organisationen i høj kvalitet.	Det skal være muligt at analysere og aggregere de administrative data på tværs af organisationen, med standardiserede metoder for tilretteliggelse og adgang til data.	Flerårig investering. Potentiale for konvertering til fast ÅV ved naturlig afgang	560.000
Procesoptimering				
Effektivisering og yderligere modernisering af brugerstyring	Nyt password håndtering Compliant dataadgangsstyring konsolidering af brugerdata.	Sikre en fleksibel og hurtig proces for styring af RUC brugeres adgang og services, samt data og ressourcer.	Engangs investering	500.000
Procesoptimering af IT-service	Implementering af ITIL principper - til en start problem og incident management - 'continuous improvement'	Effektiv og transparant sagshåndtering af brugernes henvendelser i ticketssystemet. Skal øge brugertilfredshed.	Engangs investering	100.000
AV udstyr og administration				
Modernisering, harmonisering og standardisering af AV udstyr og koncept. Fortsat	RUCs undervisere skal forholde sig til forskelligt udstyr og opsætninger i auditorierne, da udstyret er blevet udskiftet sporadisk og kan ikke styres centralt. Der opleves u hensigtsmæssige afbrydelser af undervisning, da der opstår ventetid, på at av-support kan komme fysisk til lokalet og afhjælpe problemet.	Sikre at AV-udstyret er ensartet og har sammen funktioner og dermed er lettere er betjene og supportere.	Engangs investering	400.000
Central overvågning og styring af alle RUC's AV komponenter Fortsat	For at kunne sikre at AV udstyret virker og er opdateret på passende vis skal der anskaffes et system til central monitorering og styring af dette, for at kunne give overblik.	Øger den proaktive indsats ift support at AV udstyr og ensartet opdatering af AV-udstyr.	Engangs investering	450.000

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 43 til pkt. 6

Ansættelse af videoproduktion IT-service medarbejder - 3 årig stilling.	For at kunne optage videoer som skal præsenteres og redigeres. Formidling, undervisnings og markedsføring.	Skal øge kvaliteten af supporten af videoservices til formidling via digitale videomedier.	Flerårig investering. Potentiale for konvertering til fast ÅV ved naturlig afgang	560.000
Samlet beløb for modernisering i budgetåret 2022				6.000.000

Bilag 3 til pkt. 6.b: Orientering om RUC's strategiske overvejelser i forhold til uddeling af midler til politisk prioriterede forskningsområder udmøntet igennem store, tværgående partnerskaber

Baggrund

En stigende del af de statslige forskningsmidler er i de senere år blevet udmøntet i form af tildelinger fra forskningsreserven til politisk prioriterede forskningsområder i det relevante finansår og med krav om, at midlerne anvendes igennem etablering af brede nationale partnerskaber med inddragelse af alle relevante aktører på området. Eksempler på dette er a) etableringen af et nationalt forskningscenter, inden for det digitale fagområde og på tværs af forskningsinstitutionerne (100 mio. kr. i 2019), b) styrket forskning på børneområdet med særligt fokus på de 0-6 årige og med krav om udmøntning af midlerne i samarbejde mellem universiteter, professionshøjskoler, kommuner, dagtilbud og interessenter, (50 mio. kr. årligt over en fireårig periode fra 2021), samt c) etablering af et antal Grønne Forsknings- og Innovationspartnerskaber igennem Innovationsfonden til indfrielse af fire prioriterede missioner¹ fra regeringens grønne forsknings- og innovationsstrategi med udgangspunkt i fire missioner for grøn omstilling, som skal danne ramme for en ambitiøs investering i missionsdrevne forskning og udvikling inden for den grønne omstilling, udmøntet igennem Innovationsfonden (700 mio. kr. i 2021 og 295 mio. kr. i 2022).

Fælles for disse eksempler er, at det er tale om store beløb og at disse er blevet udmøntet igennem komplekse forhandlingsprocesser - og ikke som mere åbne opslag gennem eksisterende programmer under de to statslige fonde, Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Innovationsfond. Samtidig har de her nævnte eksempler relevans for RUC's forskningsmiljøer², og RUC har i alle tre tilfælde skullet gøre en ekstraordinær indsats for at blive inkluderet i de konkrete partnerskaber.

RUC's strategiske prioriteringer og indsatser i de tre eksempler:

- a) Digital forskning: I aftalen om fordeling af forskningsreserven for 2019 fremgik, at midlerne blev udmøntet igennem Innovationsfonden og, at de 100 mio. var øremærket til et nationalt center på tværs af forskningsinstitutionerne i Danmark og i samspil med øvrige indsatser iværksat året forinden som led i regeringens Strategi for Danmarks Digitale Vækst (forankret i erhvervsministeriet). RUC var ikke en del af samarbejdet omkring etableringen af det nye nationale center DIREC, som blev lanceret i efteråret 2020. Efterfølgende er RUC dog på eget initiativ blevet medlem på lige fod med de øvrige universiteter, og centerets aktiviteter er fortsat i startfasen.
- b) Børneforskning: Det var ved aftalen om fordeling af forskningsreserven for 2021 ganske uklart, hvordan midlerne til styrket forskning inden for børneområdet ville blive uddelt. RUC engagerede sig igennem Center for Daginstitutionsforskning, der er et samarbejde mellem RUC og DPU, og

¹ De fire missioner er: 1) Fangst og lagring eller anvendelse af CO₂; 2) Grønne brændstoffer til transport og industri (Power-to-X mv.); 3) Klima- og miljøvenligt landbrug og fødevarerproduktion samt 4) Cirkulær økonomi med fokus på plastik og tekstiler.

² For de missionsdrevne midler igennem Innovationsfonden gælder dog, at RUC kun bedriver forskning af relevans for 3 ud af de 4 missioner, idet der på RUC ikke foregår forskning inden for mission 2: Power-to-X.

repræsenteret ved dekan for IMT aktivt i dialog med de respektive ministerier, politiske ordførere og øvrige relevante forskningsmiljøer. I slutningen af august 2021 blev processen med etablering af et sådan bredt partnerskab officielt erklæret sat i gang af forskningsministeren, og et nationalt center med RUC som deltager forventes etableret omkring årsskiftet.

- c) Grøn forskning: Innovationsfonden lancerede som følge af aftalen om fordelingen af forskningsreserven for 2021 en to-faset proces, hvor der i første fase med ansøgningsfrist i maj måned blev indkaldt forslag til roadmaps inden for hver af de fire missioner som planer for, hvordan missionernes ambitioner for hhv. 2030 og 2050 ville kunne virkeliggøres. Der blev udvalgt i alt seks roadmaps inden for de fire missioner og derefter indkaldt forslag om partnerskaber til udførelse af de i de respektive roadmaps skitserede aktiviteter. Deadline for de fulde partnerskabsansøgninger var den 22. oktober, og de indsendte forslag er nu under evaluering med forventet afslutning før jul. Det har været et tydeligt krav til partnerskabsansøgningerne, at alle relevante aktører fra erhvervsliv, videninstitutioner, kommuner, regioner, offentlige og private fonde samt erhvervsklynger og andre organisationer skulle være repræsenteret i partnerskaberne, ligesom der forventes meget stor medfinansiering fra især virksomheder og private fonde, men også fra universiteterne selv. RUC er repræsenteret ved dekaner i styregrupper for tre af de fire missioner, og RUC-forskere har også bidraget til tre af de indsendte roadmaps samt partnerskabsansøgninger.

De tre nævnte forskningsindsatser er enten fortsat i proces eller under etablering, så den konkrete involvering samt værdi for RUC i deltagelsen er endnu usikker. En af erfaringerne er dog, at denne type processer er mere komplekse og mindre transparente end tidligere udmøntninger af fordelingen af forskningsreserven. Universitetsledelsen følger udviklingen tæt og vil løbende overveje eventuelle tiltag for at styrke det organisatoriske beredskab til at indgå i tilsvarende processer fremover.

Bilag 4 til pkt. 6.c: Resumé af RUC's supplerende selvevalueringsrapport til bestyrelsens orientering

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:

1. 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)
2. At det er uklart hvordan monitorering af nøgletal for forskningsdækning anvendes i allokeringsprocesserne samt at høje STÅ/VIP-ratioer, som kan indikere udfordringer, ikke afføder tiltag i handlingsplanerne (kriterium III)
3. 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)
4. 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. Opfølgning på kvalitetsudfordringer (kriterium II)

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 forskningsbaserings, 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 forskningsbaserings” (Akkrediteringsbrevet)

På tværs af universitetet er der arbejdet med at forbedre kvaliteten af handlingsplanerne og sikre opfølgningen i både studieleder- og institutrapporater. 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. Der er endvidere arbejdet på at sikre synlighed og fast kadence for udarbejdelse af de fire store analyser, der udarbejdes centralt på RUC: dimittendanalysen, studiemiljøvurderingen, frafaldsanalysen og optagelsesanalysen.

2. Sammenhæng mellem forskningsbaserings og allokering (kriterium III)

Fra akkrediteringsbrevet:

”Hvad angår forskningsbaserings monitorerer RUC løbende indikatorer for forskningsdækningen på uddannelserne, både i forbindelse med allokeringsprocesserne, 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 allokeringsprocesserne. Panelet hæfter sig ved, at flere uddannelser oplever udfordringer med forskningsdækningen gennem flere år, men at disse uddannelser ikke tydeligt prioriteres i allokeringsprocessen 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)

RUC har derfor taget akkrediteringspanelets kritik til sig og specificeret, hvordan viden opsamlet i monitoreringssystemet overføres til allokeringsprocesserne. I RUC’s allokeringsprocedure 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 forskningsbaserings, 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.

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

Foranlediget af akkrediteringspanelets kritik har UL fastlagt standarder for STÅ/VIP-ratioen. Fra 2022 indgår STÅ/VIP-ratioen tillige med VIP/DVIP-ratioen i monitoreringssystemet. 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.

3. Kombinationskandidatuddannelserne og interne uddannelsesevalueringer (kriterium IV)

"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)

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.

Retningslinjer og praksis for interne uddannelsesevalueringer er tilrettet i henhold til panelets kritik.

Den 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 kombinationskan-

didatuddannelse (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).

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.

4. Dimittendundersøgelser (kriterium V)

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)

Fremadrettet udarbejdes der centrale dimittendundersøgelser på RUC til brug på såvel centralt niveau som på institut- og uddannelsesniveau.

I 2019 besluttede UL at ændre kadencen for dimittendanalyser gennemført centralt på RUC til hvert andet år, og der er 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.

Bilag 5 til pkt. 6.c: Orientering om revideret målsætning for juridisk kandidatuddannelse på RUC

I det tidlige forår 2021 skitserede Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv, efter ønske fra aktører i Region Sjælland og rektoratet, et forslag til en jura-uddannelse på RUC. Forslaget omfattede såvel en bacheloruddannelse (dobbelte fagmodul på den Samfundsvidenskabelige Bacheloruddannelse, SamBach) som en kandidatuddannelse med arbejdstitlen cand.jur.adm.

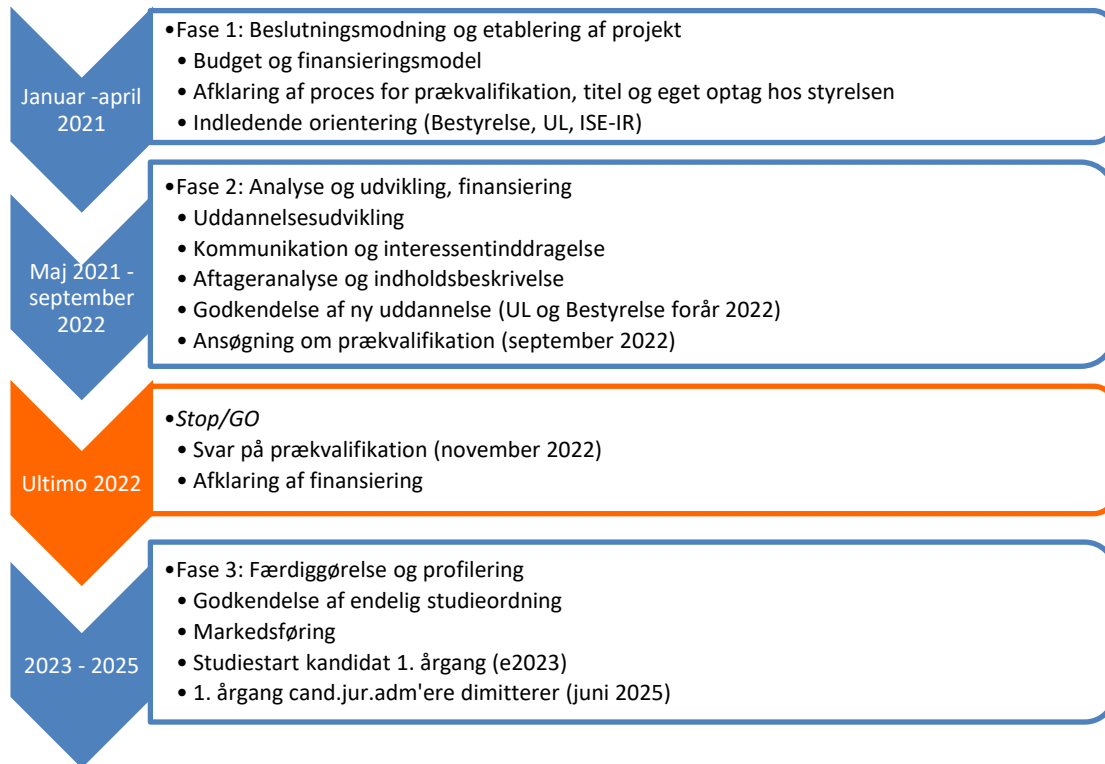
Uddannelsen skulle imødekomme den daværende generelle national- og regionalpolitiske ambition om at skabe mulighed for at tage relevant, videregående uddannelse også uden for de største uddannelsesbyer. Konkret efterspurgte regionen kandidater med juridiske, administrative og problemløsende kompetencer, som ikke er tilstrækkeligt repræsenteret i det aktuelle uddannelsesstilbud og hvor RUC's uddannelsesmodel og en udvidelse af det juridiske fagområde, som allerede er en del af ISE, kunne imødekomme efterspørgslen.

Siden da er konteksten og forudsætningerne for en jura-uddannelse på RUC ændret betydeligt i form af den politiske aftale om *Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark* (UFM, 2021). Den ændrede politiske kontekst har også haft betydning for ønsket om at udvide ba-dimensioneringen, frem for at udnytte eksisterende bachelorpladser til et særligt juridisk bachelorspor, og forhandlinger med styrelsen herom. På baggrund af den nye situation besluttede Styregruppen d. 2. november at ændre fokus, så vi i stedet for at udvikle både en bacheloruddannelse og en kandidatuddannelse alene udvikler en kandidatuddannelse med titlen cand.adm.jur. Den reviderede uddannelse sigter på at være en juridisk fokuseret uddannelse på det politisk-administrative område på samme måde som cand.merc.jur er en juridisk fokusering på det merkantile område og cand.soc.jur en juridisk fokusering på det sociale område. Den ændrede målsætning gør det til gengæld muligt at komme tidligere i gang med uddannelsen af kandidater med juriske kompetencer og igangsætter optag allerede sep. 2023 (hvis teknisk muligt), hvilket var et stort ønske fra de regionale interessenter.

Videre proces

Konkret betyder det ændrede fokus flg.:

- **Styring:** Ved etableringen af udviklingsprojektet blev en styregruppe med deltagelse af rektorat, ISE's institutledelse og US etableret. Da uddannelsesudvikling er et institutanliggende er styregruppen nedlagt pr. 21.9. Der er fra august igangsat et internt udviklingsforløb på ISE med deltagelse af alle relevante faggrupper og ansvaret for opgaven ligger i institutledelsen.
 - **Tidsplan:** Den overordnede procesplan er desuden flyttet med ½ år, der giver mere tid til udvikling og især dialog med mulige uddannelsesinteressenter i regionen om brobygning mv.
-



Økonomi: Den daværende udviklingsplan estimerede investering til udvikling af fagområdet på ca. 10.2 M kr., fraregnet STÅ-indtægter. Med den reducerede ambition vil etableringen af uddannelsesområdet, fraregnet forventede STÅ indtægter, koste ca. 5.7 M kr. frem til 2025. Regeringsudspillet har ændret sandsynligheden for at projektet kan få økonomisk støtte, men det skal fortsat afsøges og vil være en del af det samlede beslutningsgrundlag, som fremlægges ved årsskiftet 2022/2023, når der også foreligger svar fra ansøgningen om prækvalifikation.

Rektoratet har bevilget en budgetforhøjelse til opstartsudgifterne (VIP/TAP-ansættelse) i 2022. Vælger vi ved årsskiftet 2022/2023 ikke at gå videre med projektet vil de 2 VIP årsværk og 1 TAP-årsværk, der er ansat i den indledende udviklingsfase, blive indlejret i ISE.

Evt. Høring

Det reviderede oplæg til en jura-uddannelse på ISE er drøftet i instituttets udviklingsgruppe, ligesom ISE-UDDU er orienteret om udviklingen.

Kommunikation

Det vurderes ikke umiddelbart, at vi behøver at orientere eksterne interessenter, da tilpasningen primært er teknisk og fortsat opfylder forventningen om, at vi med uddannelsen kan uddanne kandidater med juridiske kompetencer.

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

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

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

Status for arbejdet per ultimo november 2021

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

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

Dekanforum har besluttet, at der kan foreslås nye klyngemedlemskaber indtil udgangen af 2021, hvorefter nye medlemskaber kun kan vedtages efter evaluering den samlede portefølje af medlemskaber.

I samarbejde med CLEAN og Roskilde Kommune planlægger RUC pt. en officiel åbning af CLEANs Sjællandskontor, som ligger på RUC.

Der pågår fortsat en proces, hvor RUC skal optages som videnpartner i klyngerne på lige fod med de andre videnpartnere (universiteter, GTS-institutter, etc.). Dette forhold skyldes, at RUC ikke har været med i forbindelse med klyngernes oprettelse. Processen er afsluttet i We Build Denmarks tilfælde og er i gang når det kommer til CLEAN, DigitalLead og MARLOG. Der afventes aftaleudkast fra Danish Life Science Cluster og Food & Bio Cluster.

Der er nu udpeget forskere som faglige koordinatore for samtlige klynger. Koordinatorerne arbejder tæt sammen med projektlederen og har ansvar for at få bragt repræsentere RUC i relevante faglige organer i klyngen samt at inddrage alle relevante miljøer på RUC ift. klyngearbejdet. I øjeblikket er fokus

på dialog med klyngerne om RUC's bidrag til klyngernes handlingsplan for 2022 i regi af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen.

RUC styrker endvidere sin kapacitet til at indgå i eksterne samarbejder ved at rekruttere et betydeligt antal VIP'er inden for områder, som flugter med klyngerne. 9 stillinger er således i opslag indtil d. 15. december¹:

1. Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab

- Associate Professor in digital communication and/or digital humanities, with a special focus on new digital platforms, new digital business models and "datafication"

2. Institut for Mennesker og Teknologi

- Assistant/Associate Professor of Computer Science
- Assistant/Associate Professor of resources and innovation
- Associate Professor of Sustainable Food and Bio Systems

3. Institut for Naturvidenskab og Miljø

- Assistant Professor in Biomedical data science
- Associate Professor in Biological Production
- Associate Professor in Molecular biology with a focus on biomedical innovation

4. Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv

- Associate Professor in Circular Economy
- Associate Professor in Supply Chain Management

Endelig har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen slået en tillægsbevilling op med henblik på at fremme klyngeaktiviteter i Region Sjælland. RUC har bidraget til flere ansøgninger og afventer styrelsens behandling af ansøgninger efter den forlængede ansøgningsfrist.

¹ Det forventes, at i alt 10 stillinger besættes med medfinansiering fra "klyngebevillingen".

Bilag 7 til pkt. 6.f: Orientering om IT-sikkerhed på Roskilde Universitet

Baggrund:

Roskilde Universitets bestyrelse har på møde d. 17. september anmodet om at få en orientering om IT-sikkerheden på universitetet. Der er ikke udbedt yderligere specificering.

Overordnet:

Roskilde Universitet har arbejdet aktivt med IT og informationssikkerhed i en længere årrække. Arbejdet blev, historisk, foretaget på baggrund af DS 484 og senere erstatningen herfor, ISO 27001 som fortsat er gældende med løbende opdateringer. Roskilde var certificeret efter en tidligere udgave af ISO 27001 i en periode for 5-7 år siden. Certificeringen blev ikke prioriteret opretholdt som følge af vakance på sikkerhedsfunktionen i kombination med behov for store ressourceallokeringer i forbindelse med implementeringen af Databeskyttelsesforordningens bestemmelser på Roskilde Universitet.

RUC har i sin Informationssikkerhedspolitik (senest godkendt, marts 2021) fortsat opretholdt kravet om at anvende sikkerhedsstandard ISO 27001 med tilhørende bilag som nøgle for arbejdet med informationssikkerheden. Denne standard stiller krav om stærk ledelsesforankret indsigt i, og dennes stillingtagen til, den generelle sikkerhed på baggrund af trusselsbillede, løbende udvikling i sårbarheder – og således altså den løbende risikovurdering på tværs af organisationen.

RUC's ledelse er repræsenteret i Informationssikkerhedsudvalget med sin direktør, der er formand for udvalget. Udvalget er sammensat med bred repræsentation fra hele universitetet med henblik på at sikre den bedst mulige rådgivning af RUC's ledelse ift. fastsættelse af politikker, retningslinjer og prioritering af investeringer og ressourceallokeringer.

Som led i dette arbejde inddrages løbende relevante kilder fra det omkringliggende samfund som for eksempel Forsvarets Efterretningstjeneste /Center for Cybersikkerhed, DKCERT, fælles IT og sikkerheds-foraer med øvrige uddannelsesinstitutioner.

Arbejdet heri består, som det implicit fremgår af bilag 1, i at forholde sig til det til enhver tid gældende trusselsbillede – et område af sikkerhedsdisciplinen der er i *hastig udvikling* både i Danmark og i udlandet. På denne baggrund udvikler sikkerheden sig for tiden, i sektoren generelt og på RUC, i retning af mere risiko-kontrol for at matche nye og mere alvorlige/komplekse trusler.

Det betyder, at selvom RUC eksempelvis har arbejdet med stærk netværksopdeling ("Segmentering") i mange år for at forhindre utilsigtede adgange på tidligst mulige stadie, har både ydre og indre firewalls længe og har anvendt tofaktorvalidering på VPN-løsningen i over 5 år, så er fremhævede eksempler i bilag 1 et eksempel på at RUC arbejder for at møde nye trusler med nye sikkerhedstiltag.

Bilag: Udvalgte gennemførte, igangværende og planlagte sikkerhedsaktiviteter 2020-2021.

Følgende bilag indeholder bemærkninger om udvalgte tiltag som er hhv. gennemført (pkt. 1 – 4), i gang (pkt. 5 - 6) og planlagte (pkt. 7 – 9).

Udvalgte sikkerhedsaktiviteter gennemført det seneste år

1. Implementeret Omada - nyt identitetsstyringssoftware.
2. Tilbagetrukket administrative rettigheder til IT-udstyr
3. Øget engagement i tværgående sektorforhold, herunder fælles trusselsvurdering og risikovurdering
4. Øgning af visibilitet på RUC's netværk

Ift. pkt. 1 - Omada

Roskilde Universitet har i en længere årrække anvendt et eget-udviklet identitetsstyringssoftware (RND). Dette system medførte en række udfordringer ift. styring af identiteter og deres adgange. Der er derfor gennemført et skift i identitetsstyringssoftware til Omada. Indsatsen sikrer at folk i endnu højere grad end tidligere får tildelt og ikke mindst fratrasket rettigheder hurtigere, mere præcist og automatisk. Punktet imødegår en, ved tidligere intern sårbarhedsvurdering, identificeret eksponering for uhensigtsmæssige rettighedsforhold – eksempelvis at personer ikke blev nedlukket korrekt.

Gennemførslen af ændringen har været meget omfattende og særdeles ressourcekrævende henset til den store kompleksitet i et universitets rettighedsstyring.

Ift. pkt. 2 – Tilbagetrækning af administrative rettigheder til IT-udstyr

Roskilde Universitet har i begyndelsen af 2021 foretaget fuld udrulning af softwaren DefendPoint, som tilbagetrækker standardiserede administratorrettigheder fra slutbrugerne. Ændringen betyder at ansatte fortsat kan anvende administratorrettigheder til fx installation af software når der er tale om et bevidst valg, idet handlingen skal bekræftes af brugeren – i visse tilfælde med en adgangskode.

Ændringen betyder at angribes forsøg på afvikling af skadelig kode bliver vanskeliggjort idet disse ofte vil kræve administratorrettigheder for afvikling.

Enkelte forskningsområder har været berørt mere end andre af ændringen, og der arbejdes derfor endnu på at fuldføre en model hvor enkelte områders eksperimentielle forskning med behov for disse rettigheder kan foregå uden at eksponere resten af organisationen fra den deraf indbyggede risiko.

Ift. pkt. 3 – Tværgående trussels- og (generel) risikovurdering

Roskilde Universitet har i 2021 intensiveret deltagelsen i visse sektor-specifikke indsatser med henblik på både erfaringsindhentning samt at holde RUC orienteret med seneste viden om sikkerhedstendenser af generel relevans såvel som sektorspecifikke forhold – særligt ift. erkendte angreb. Dette drejer sig både om netværksdeltagelse og om fælles indsatser i sektoren.

Herunder har RUC i 2021 tilrettelagt og udarbejdet universiteternes tværgående trussels- og risikovurdering til brug for styrelsens tilsyn med universiteternes arbejde med informationssikkerheden.

Ift. pkt. 4 – Øgning af visibilitet på RUC's netværk

Roskilde Universitet var i december 2020 berørt af det globale angreb ("Sunburst"). I den forbindelse konstateredes et behov for øget visibilitet på RUC's netværk, og der er derfor gennemført én investering indenfor dette område (DNS Sinkhole), som muliggør bagudrettet at tilgå oplysninger om hvilke enheder, der har søgt at tilgå specifikke domæner.

Tilretningen er relevant da domæne-tilgange i flere typer af angreb kan være en solid indikator for at netværket er kompromitteret.

Igangværende indsatsområder

5. Tiltag til øgning af sikkerheden på RUC's netværk (PKI-infrastruktur og 802.1x)
6. Multifaktorvalidering

Ift. pkt. 5 – PKI-infrastruktur og 802.1x

Der er i 2021 påbegyndt arbejde med at indføre en såkaldt PKI-infrastruktur på RUC's netværk. Dette skal muliggøre overholdelse af netværksstandarden 802.1x. Konkret betyder dette at RUC i langt højere grad end tidligere vil være i stand til at tildele adgangsrettigheder baseret på graden af tillid til pågældende enhed.

Ift. pkt. 6 – Multifaktorvalidering

Roskilde Universitet anvender i dag tofaktorvalidering på VPN-løsningen, og har gjort dette i flere år. Der er dog ikke multifaktorvalidering på mange øvrige services hvilket ansues som en sårbarhed for universitetet.

Der er derfor igangsat et projektforberegende arbejde med henblik på implementering af multifaktorvalidering. Projektoplægget er undervejs til forelæggelse for den administrative ledelse på Roskilde Universitet.

Planlagte indsatsområder (udvalgte)

Fsva. områder hvor der er et udestående ift. nuværende situation og det ønskede sikkerhedsniveau har RUC Digital foretaget en intern analyse, der viser at de vigtigste udeståender er følgende:

7. Opbygning og implementering af en effektiv dataklassificering. (Målsætning: Marts 2022)
8. Opbygning af en effektiv håndtering af sikkerhedshændelser på Roskilde Universitet (Målsætning: Primo 2022)
9. Opbygning af en effektiv sikkerheds- og risikovurdering af forretningsbeslutninger i forbindelse med IT-anskaffelser. (målsætning: Februar 2022)

Ift. pkt. 7 – Opbygning og implementering af effektiv dataklassificering

Der er i 2019-2020 i RUC's informationssikkerhedsudvalg vedtaget en procedure for Dataklassifikation som grundlag for tværgående risikovurdering. Proceduren er suppleret med en identifikation af forretningskritiske aktiver (opdateret marts, 2021). Proceduren har ikke nået en høj implementeringsgrad, og anses derfor som et væsentligt udestående.

Dataklassifikationen danner grundlag for arbejdet med aktivets iboende data, dvs. bl.a. en vurdering på parametre for fortrolighedskrav, tilgængelighedskrav og krav til pålidelighed. Korrekt og præcis dataklassifikation med centraliseret opsamling er en omfattende opgave med betydeligt ressource-træk på hele organisationen såfremt en høj implementeringsgrad skal opnås idet de specifikke system/proces-ejere vil skulle indgå i en detaljeret kortlægning af hvilke data, der befinder sig hvor.

I forbindelse med arbejdet på dataklassifikation har RUC siden vedtagelsen af førnævnte procedure suppleret dette arbejde med fælles retningslinjer for opbevaring af data samt udbygning af basis-sikkerhedstiltag der løfter det overordnede bundniveau for sikkerheden omkring alle typer af oplysninger – eksempelvis tiltag til begrænsning af administratorrettigheder.

På persondataområdet er dataklassifikationen indarbejdet på forskningsområdet i en standard-risikovurdering der dækker de fleste projekttyper på RUC (2020). Denne er en del af et større internt udarbejdet vejledningsmateriale inklusive minimumskrav til sikkerhed omkring forskningsdata indeholdende personoplysninger. Udbredelsesgraden af anvendelse er ufuldstændig.

Ift. pkt. 2 - Opbygning af en effektiv håndtering af sikkerhedshændelser på RUC

RUC har for IT-området et udestående ift. procedurer for håndtering af sikkerhedshændelser. Håndtering af sikkerhedshændelser foregår i dag på ad hoc basis, dog støttet af retningslinjer for fx backup. Eksisterende håndtering af sikkerhedshændelser beror eksempelvis på medarbejdernes konkrete og personlige indgående kendskab til organisationens drift, hvilket udgør en sårbarhed ift. håndtering af hændelserne.

RUC har procedurer for håndtering af sikkerhedshændelser på persondataområdet (GDPR), som løbende udvikles på baggrund af erfaringer fra øvrige organisationer og

egne sikkerhedshændelser. Disse omfatter særligt forholdene omkring afgørelse ift. anmeldelse til Datatilsynet samt en procedure for at yde vejledning til enkeltpersoner i tilfælde af hændelser hvor disse er berørt. Dokumenterne er understøttet af skabelonmateriale. Dokumenteret procedure fsva. undersøgelse af sikkerhedshændelser udgør også her et udestående og beror således på eksisterende personales kendskab til forretningen.

Ift. pkt. 3 - Opbygning af en effektiv sikkerheds- og risikovurdering af forretningsbeslutninger i forbindelse med IT-anskaffelser

:

RUC har for IT-området ikke en ensartet model for at sikkerhedsklassificere og risikovurdere nye IT-anskaffelser på en ensartet måde. Dette medfører en risiko for at sikkerhedshændelser fx påvirker IT-aktivets iboende data i højere grad end nødvendigt.

Der er på dette område identificeret et koncept for udbygning af området vh.a. checklister og udvikling af mere standardiserede sikkerhedskrav baseret på dataklassifikationen / basisrisikoen (uden tiltag til at kontrollere/sænke risikoen) i anskaffelsen.

Pkt. 8 Endelig godkendelse af strategisk rammekontrakt 2022-2025

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender Roskilde Universitets strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet for 2022- 2025.

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. I forhold til datakilder på indikatorerne under uddannelsesmålet er det obligatorisk for alle universiteter at indarbejde frafaldsdata under trivselsindikatoren og studieintensitetsdata (de studerendes vurdering af antal timer de bruger på undervisning og vejledning) under læringsudbytteindikatoren, hvilket er indarbejdet.

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 den 10. december 2022. Kontrakten er i den forelagte form netop nu til godkendelse hos styrelsesdirektøren, som forventes at godkende kontrakten den 26. november.

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.

Akademisk Råd har på møde 05/2021 den 24. november 2021 drøftet rammekontrakten. Drøftelsen gav ikke anledning til bemærkninger til det foreliggende udkast.

Videre proces

Når ministeren og bestyrelsesformanden har underskrevet den strategiske rammekontrakt, udarbejdes handleplan for 2022.

Kommunikation

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

Bilag

- Udkast til strategisk rammekontrakt 2022-2025

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 Projektlæring* (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 en stærk faglighed hos de studerende samt en 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 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 aftagere
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 Roskilde Universitet også i de kommende år en ambition om at øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler. Det betyder bl.a. fortsat fokus på at øge forskeres kompetencer i forhold til udvikling af

stærke forskningsprojekter- og ansøgninger, samt fortsat 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 øget fokus på betydningen af forskningskompetencer-, resultater- og udvikling og på at styrke en kvalitetskultur på forskningsområdet. Forskningskompetencer og udviklingen heraf vil bl.a. få øget 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 mangfoldighed, som er grundlaget for at sikre at alle talenter kommer i spil. Derudover ønsker Roskilde Universitet, særligt med 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 pct.; Kilde: Pure-systemet; opgøres årligt).

Øget hjemtag af eksterne forskningsbevillinger

- Årligt samlet beløb af modtagne bevillingstilsagn på delregnskab 95 (tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed). (Baseline 2020¹: 118,86 mio. kr.; Kilde: RUC's økonomisystem; opgøres årligt).
- Årligt beløb af modtagne bevillinger på delregnskab 95 pr. VIP-årsværk. (Baseline 2020: 242.581 kr. pr. VIP-årsværk; Kilde: RUC's økonomisystem og VIP-årsværk opgjort i RUC årsrapport; opgøres årligt).

Øget tilfredshed blandt videnskabeligt personale i APV'en

¹ Opgørelsesåret er kalenderåret samt eventuelle bevillinger modtaget tidligere kalenderår men først registreret i økonomisystemet efter sidste års opgørelse.

- "Viser institutledelsen opmærksomhed omkring din forskning?" Andelen af det videnskabelige personale (eksklusiv eksterne lektorer og undervisningsassistenter) der svarer (5) *i meget høj grad* eller (4) *i høj grad* på spørgsmålet (Baseline 2019: 26,6 pct.; Kilde: RUC's Arbejdspladsvurdering; Målingen gentages og opgøres igen i 2022 og 2025).
- "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?" Andelen af det videnskabelige personale (eksklusiv eksterne lektorer og undervisningsassistenter) der svarer (5) *ja, altid* og (4) *ja, ofte* på spørgsmålet (Baseline 2019: 52,8 pct.; Kilde: RUC's Arbejdspladsvurdering; Målingen gentages og opgøres igen i 2022 og 2025).

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

- Andel af kvinder i professorstillinger (Baseline 2020: 26 pct.; Kilde: Universiteternes indberetning af data til Uddannelses- og Forskningsministeriets forskerrekrutteringsstatistik; opgøres årligt).
- Kønsfordeling på nyansatte professorer målt over en løbende 5-årig periode. (Baseline 2020: 57 pct. kvinder og 43 pct. mænd i perioden 2016-2020; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets forskerrekrutteringsstatistik; opgøres årligt).

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 derigennem 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 Innovationsfonden.

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 universitetets samfundsmæssige impact, styrkes samarbejdet imellem RUC Kommunikation & Presse og forskningsmiljøerne med henblik på at sikre bredere formidling af Roskilde Universitets forskningsaktiviteter- og projekter, som bidrager til den bæredygtige omstilling og udvikling.

Roskilde Universitet ønsker at øge tilgængeligheden af 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 med eksterne aktører på alle universitetets uddannelser.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

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

Fortsat høj grad af relevans i Roskilde Universitets 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 2021: Baseline fastlægges i 2022; Kilde: Pure og Scopus; opgøres årligt).

- Hjemtag pr. VIP årsværk af strategiske forskningsmidler i form af bevillinger fra Innovationsfonden og EU's rammeprogram Horizon Europe² (Baseline 2020³: 23.756 kr. pr. VIP-årsværk.; Kilde: RUC's økonomisystem og VIP-årsværk opgjort i RUC årsrapport; opgøres årligt).

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 pct.; Kilde: RUC's Pure system⁴; opgøres årligt).
- RUC forskeres optræden som eksperter⁵ i medier målt som registrerede mediebidrag i radio, TV, internet eller trykte medier. (Baseline 2019: 1.526 mediebidrag; Kilde: RUC Pure, Infomedia; opgøres årligt).

Øget tilgængelighed 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. (Baseline 2021: Baseline etableres i 2022; Kilde: RUC Pure; opgøres årligt).

Flere projektorienterede praktikforløb

- Andelen af kandidatstuderende der gennemfører ECTS-belagte projektorienterede praktikforløb (Baseline 2020: 21 pct.; Kilde: STADS; opgøres årligt).

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.

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

³ Opgørelsesåret er kalenderåret samt eventuelle bevillinger modtaget tidligere kalenderår men først registreret i økonomisystemet efter sidste års opgørelse.

⁴ medforfattere på publikationer udgivet af ansatte på Roskilde Universitet 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 total antal inden for kategorierne: formidling, peer-reviewed forskning, andet forskning.

⁵ både bidrag i form af debatindlæg og bidrag i form af interviewet ekspert medregnes her.

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 studendes 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 holdkoordinatorkompleks, 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 dimittender⁶

- Beskæftigelsesgrad i 12.-23. måned efter endt uddannelse (Baseline 2017: 83,2 pct.; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).
- Dimittendledighed i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse (Baseline 2019: 21,0 pct.; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).

Øget læringsudbytte for de studerende

- "Min uddannelse har rustet mig til mit nuværende/seneste job." (Baseline 2020: 3,71 på en skala fra 1-5; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks Studieundersøgelse; opgøres i ulige år).
- "Undervisningen hjælper mig til at kunne forholde mig kritisk til ny viden eller forskning, jeg bliver præsenteret for." (Baseline 2020: 4,25 på en skala fra 1-5; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks Studieundersøgelse; opgøres i ulige år).

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

- "Mit udbytte af undervisningen er højt." (Baseline 2020: 3,83 på en skala fra 1-5; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks Studieundersøgelse; opgøres i ulige år).
- "Hvor mange timer bruger du på undervisning, selvstudium og praktik på en typisk uge i dette semester?" (Baseline 2020: 30 timer (median); Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks Studieundersøgelse; opgøres i ulige år).

Øget trivsel for de studerende

- "Det sociale miljø øger min motivation for at studere." (Baseline 2020: 3,7 på en skala fra 1-5; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks Studieundersøgelse; opgøres i ulige år).
- "Det faglige miljø øger min motivation for at studere." (Baseline 2020: 3,92 på en skala fra 1-5; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks Studieundersøgelse; opgøres i ulige år).
- Frafald på første studieår (Baseline 2019: BA: 14,4 pct., KA: 11,0 pct.; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).

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 Roskilde Universitets forsknings- og innovationsmiljøer og ved at kapacitetsopbygge den interne understøttelse af vidensamarbejde.

Motivation og ambition for målet

Roskilde Universitet vil 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 inden for 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 vidensamarbejde 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 både at afklare og 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 og udvikle en bæredygtig model for hvordan Roskilde Universitet kan integrere efter- og videreuddannelsesaktiviteter 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 universitetets 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 vidensamarbejde. Deltagelsen i de nationale videns- og erhvervsklynger rummer muligheder for at etablere en stærkere intern infrastruktur for vidensamarbejde, både med lokale klyngehubs- og aktiviteter, dedikerede medarbejdere som understøtter vidensamarbejde med virksomheder, organisationer og offentlige institutioner og systematisk kompetenceudvikling inden for vidensamarbejde.

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.

Flere 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) (Baseline 2021: 5 strategiske partnerskaber; Kilde: RUC's egne opgørelser. Opgøres årligt i kontraktperioden).
- "I hvilken grad er du/I samlet set tilfreds med samarbejdet med Roskilde Universitet?" Andelen af respondenter der svarer *i høj grad* til spørgsmålet (skala 1-3, 1=i ringe grad, 3=i høj grad). (Baseline 2020: 70 pct.; Kilde: RUC's survey til strategiske samarbejdspartnere i Region Sjælland; gentages og opgøres årligt).

Løfte uddannelses- og vidensniveauet i Region Sjælland

- Andelen af studerende, der 6 måneder før studiestart boede i Region Sjælland, målt på tilgang. (Baseline 2020: 21,9 pct.; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).
- Beskæftigelsesgrad i 12.-23. måned efter endt uddannelse af RUC-kandidater i regionen (Baseline 2017: 15,0 pct.; Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).

Klynger som middel til styrket samarbejde med virksomheder

- Antal virksomhedssamarbejder (defineret som samarbejder hvori RUC og minimum én virksomheder deltager, uanset konsortiestørrelse) opdyrket gennem RUC's medvirken i de danske viden- og erhvervsklynger. (Baseline 2022: Etableres i 2022; Kilde: RUC's egne opgørelser. Gentages årligt).

Pkt. 9 Godkendelse af ny model for honorering af bestyrelsen på RUC

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen

1. Godkender ny honoreringsmodel for RUC's bestyrelse.
2. Godkender, at den nye model for honorering af eksterne menige medlemmer af bestyrelsen først indføres for de eksterne medlemmer ved genudpegning eller udskiftning, mens den nye model vedrørende formand og næstformand træder i kraft efter bestyrelsens godkendelse.

Sagsfremstilling

Uddannelses- og Forskningsministeriet har med brev af 27. april 2021 udsendt en ny model for honorering af bestyrelser på universiteterne, der tager udgangspunkt i den enkelte institutions størrelse (STÅ og årsværk), omsætning, antal fakulteter samt geografiske spredning, hvorudfra der samlet set fastsættes et timeloft for honorering af henholdsvis formand, næstformand og eksterne medlemmer. Den nye model er gældende fra 2021, men kan indføres ifm. udskiftning, hvis den medfører en reduktion i honoreringen. Bestyrelsens medlemmer er udpeget for fire år, de studerende for 2 år, med mulighed for forlængelse en gang, og udskiftes løbende hen over årene.

Til udmøntning af denne nye model skal bestyrelsen godkende en ny honoreringsmodel for bestyrelsen på RUC. Følgende kriterier er lagt til grund for den foreslåede model:

- Timeloftet for de enkelte medlemmer *fastsættes på årsbasis* ift. et samlet skøn over antallet af arbejdstimer, herunder forberedelsestid, der medgår til at varetage hvervet i RUC's bestyrelse.
- *Timesatsen* for henholdsvis formand og øvrige medlemmer *er den samme*, idet differentieringen i opgavevaretagelsen afspejles igennem de fastsatte timelofter. Denne sættes til 655 kr/time (grundbeløb niveau 31. marts 2012). Dette svarer til 729,89 kr. pr 1. oktober 2021.
- *Bestyrelsesformanden* honoreres i henhold til loftet på 255 timer om året, da det vurderes, at formanden udover de faste møder hen over året har en række øvrige møder, herunder med forberedelsestid, med universitetets ledelse samt med eksterne samarbejdspartnere.
- Der fastsættes et timeloft på 127,5 timer til *næstformanden (dette er nyt)*, da næstformanden udover de faste møder med tilhørende forberedelse mv. (som de øvrige medlemmer) har en række forberedende møder med universitetets ledelse og formanden.
- De *øvrige eksterne medlemmer* honoreres tilsvarende i henhold til loftet på 85 timer, hvilket afspejler den forventede opgavemængde ift. de faste møder, mødeforberedelse samt øvrige aktiviteter relateret til varetagelsen af bestyrelseshvervet. Der differentieres ikke i forhold til medlemmernes kvalifikationer.
- *Interne medlemmer* kan som hidtil årligt forhandle et engangsvederlag, der afspejler den indsats, der er blevet erlagt i indeværende år, som går ud over den almindelige arbejdstid, hvis bestyrelsen finder det relevant og hensigtsmæssigt. Forhandlingen af dette vederlag varetages af bestyrelsesformanden og de interne medlemmer.
- De *studerende* tildeles ikke et honorar, men orienteres om muligheden for at få ekstra SU-klip, hvis deres bestyrelsesarbejde medfører, at de er blevet forsinket i deres uddannelse.

Det skal bemærkes, at i forhold til tidligere praksis medfører den nye model, at næstformanden honoreres særskilt for dette hverv.

I forhold til forhandling af et engangsvederlag til de interne medlemmer skal det bemærkes, at Uddannelses- og Forskningsministeriet i forhold til honorering af de interne medlemmer anfører, at *"det ikke vil være i overensstemmelse med reglerne, hvis institutionen etablerer en fast praksis om udbetaling af funktionsbestemte tillæg til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der svarer til honoreringsniveauet for eksterne bestyrelsesmedlemmer. En sådan praksis vil efter omstændighederne betragtes som en omgåelse af reglerne."* Dette forhold skal derfor indgå i forhandlingen om vederlag til de interne medlemmer. Ydermere vil udgangspunktet for denne forhandling være, at de ikke har transporttid til de enkelte møder, der i forvejen foregår på RUC (estimeret til 2 timer pr møde tur/retur), samt at det vil kræve en mindre grad af forberedelse, idet en række bilag i forvejen vil være behandlet som en del af pågældendes øvrige funktioner på RUC. Det forventede omfang for opgavevaretagelsen, der ligger udover arbejdstiden for de interne medlemmer, vil derfor med 6 årlige møder være ca. 85 timer – 6*2 timers transport – 6*1 timers forberedelse = 67 timer. Det svarer til ca. 48.900 kr (2021-niveau).

Videre proces

Honorar og eventuelt engangsvederlag for bestyrelsesarbejdet i 2021 skal udbetales i forbindelse med 2. lønkørsel i december 2021. Dette fordrer forhandling med de interne medlemmer i december måned.

For formand og næstformand indstilles det, at de overgår til den nye honoreringsmodel fra 2021. For de eksterne medlemmer indstilles det, at de først overgår til den nye model ifm. genudpegning eller udskiftning, da de vil opleve et mindre fald i honorering, hvilket der er åbnet mulighed for i skrivelsen fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Det skal bemærkes, at der med sidstnævnte forhold vil være tale om en indfasning af den nye model hen over potentielt de næste 4 år, da senest udpegede eksterne medlem tiltrådte i 2021.

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/sagsbehandler
2/12	Bestyrelsen		Godkendelse af model	RUC HR

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde

Finansieres af Rektoratet.

Bilag

- Brev fra Uddannelses- og Forskningsministeriet af 27. april 2021 om model for fastsættelse af lofter for vederlag til eksterne bestyrelsesmedlemmer
- Oversigt over udbetaling af honorar i 2020 (gammel model) og 2021 (ny model) – baseret på timesatsen pr 1/10-2021 (Udbetalingen i 2020 var baseret på en timesats på 723 kr. pr time).

Direktøren



Universiteterne

cc. Danske Universiteter

Uddannelses- og Forskningsstyrelsens (UFS) arbejde med at udvikle en ny model for fastsættelse af lofter for vederlag til eksterne bestyrelsesmedlemmer er nu afsluttet.

Styrelsens arbejde hviler på en kortlægning af vederlag til eksterne bestyrelsesmedlemmer på de videregående uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område. UFS har konstateret, at vederlagsniveauer og grundlag for niveauet er meget forskelligartet.

I arbejdet med den nye model har vi lagt vægt på, at modellen skal afspejle den enkelte institutions kompleksitet og særkender, skal være ens for alle institutioner og være gennemskuelig og nem at forklare og forstå.

Styrelsen har drøftet modellen med hver enkelt sektor. På baggrund af indkomne kommentarer har UFS foretaget en mindre justering i den nye model for bestyrelsesvederlag. Ændringen vedrører timeloft for evt. næstformand. Beskrivelse af modellen er vedlagt som bilag.

De beregnede lofter over timer er som følger.

Institution	Formand	Evt. næstformand	Menig
KU	360	180	120
AU	360	180	120
DTU	330	165	110
SDU	300	150	100
AAU	300	150	100
CBS	300	150	100
RUC	255	127,5	85
IT-U	225	112,5	75

Timelofterne i modellen er gældende fra 2021. For enkelte institutioner vil modellen medføre en mindre reduktion i bestyrelsesvederlag. Der vil derfor være en overgangsordning, hvor implementering af evt. reduktion vil ske med et formandskifte/eksternt medlemsskifte, dvs. når en ny person beklæder posten.

Vederlag udbetales i henhold til cirkulære af 4. juli 2013 om betaling til medlemmer af kollegiale organer i staten, hvor antallet af arbejdstimer er udgangspunktet.

27. april 2021

**Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen**

Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk
CVR-nr. 3404 2012

Ref.-nr.
20/06740-103

Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) udmelder derfor loft over antal timer og ikke loft for vederlagsbeløb.

Institutionerne vil fortsat skulle foretage et skøn over antallet af arbejdstimer, jf. cirkulære om betaling til medlemmer af kollegiale organer i staten. Heraf fremgår det, at "Betalingen fastsættes som et beløb pr. arbejdstime, herunder forberedelsestid, pr. sag eller pr. møde. Hvis dette ikke er muligt, fastsættes betalingen pr. måned eller pr. år. Betalingsformerne kan kombineres. Fastsættes betalingen ikke som et beløb pr. arbejdstime, fastsættes betalingen efter et skøn over antallet af arbejdstimer, herunder forberedelsestid, der medgår til at varetage hvervet."

Dertil kommer, at institutionerne skal fastsætte en timesats, som ikke kan overstige 655 kr./time (grundbeløb niveau 31. marts 2012), jf. cirkulære om betaling til medlemmer af kollegiale organer i staten. Derudfra beregner institutionerne størrelsen på vederlaget. Institutionerne skal ved fastsættelse af timesatsen være opmærksom på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens vejledning (PAV) om, at formanden ofte vil få en betaling pr. time, der er mellem 10 pct. og 20 pct. højere end vederlaget til andre medlemmer af udvalget, fordi der typisk stilles højere krav til formandens kvalifikationer. Også til formænd kan betalingen højst udgøre 655 kr./time (grundbeløb niveau 31. marts 2012). Såfremt der stilles højere krav til formanden, skal institutionernes således anvende forskellige satser til beregning af henholdsvis formandens og de øvrige medlemmers vederlag.

Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen

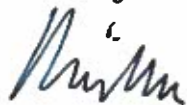
Der kan udelukkende udbetales vederlag til eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Hvis institutionen skønner det relevant og hensigtsmæssigt, og i det omfang bestyrelsesarbejdet ikke udføres i arbejdstiden, kan institutionen efter omstændighederne yde et løntillæg til medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter. Det bemærkes dog, at det ikke vil være overensstemmende med reglerne, hvis institutionen etablerer en fast praksis om udbetaling om funktionsbestemte tillæg til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, der svarer til honoreringsniveauet for eksterne bestyrelsesmedlemmer. En sådan praksis vil efter omstændighederne betragtes som en omgåelse af reglerne.

For studenterrepræsentanter gælder, at det er muligt at give en studenterrepræsentant SU i en længere periode (tillægsklip), hvis bestyrelsesarbejdet har medført, at man er blevet forsinket i uddannelsen. Tildelingen af tillægsklip kan først ske, når forsinkelsen er indtrådt (kan konstateres).

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Sara Thomsen på tlf. 72317879 eller e-mail sat@ufm.dk.

Med venlig hilsen



Hans Müller Pedersen
Direktør

Notat



Modtager(e) > Universiteterne og de kunstneriske uddannelsesinstitutioner

Beskrivelse af model for bestyrelsesvederlag

Der tages udgangspunkt i følgende fem parametre: STÅ, årsværk, omsætning, udbudskommuner, fakulteter.

Loft for antal timer for hvert parameter fastsættes ud fra fastsatte intervaller. Derefter beregnes loft for timer ud fra den besluttede vægtning af de fem parametre. Endelig afrundes til nærmeste timeloft for formandsvederlag: 360, 330, 300, 255, 225, 195.

Loft for timer til øvrige eksterne medlemmer fastsættes som 1/3 af timeloftet for formanden. Loft for timer til eventuel næstformand fastsættes til 50 pct. af timeloftet for formanden. Såfremt en eventuel næstformand ønskes honoreret ud over dette niveau, skal et supplerende vederlag modregnes i formandens vederlag.

Intervaller og timeloft, der er anvendt, er følgende:

Institutionernes samlede omsætning.

Institutionens årlige omsætning	Timer
> 5 mia. kr.	360
1 - 5 mia. kr.	300
0,5 mia. kr. – 1 mia. kr.	255
0,2 mia. kr. – 0,5 mia. kr.	225
< 0,2 mia. kr.	195

Institutionernes samlede personale (årsværk).

Institutionens personale	Timer
>5.000	360
1.000 – 5.000	300
500 – 1000	255
200 – 500	225
<200	195

Institutionernes årlige ståproduktion.

Institutionens årlige ståproduktion	Timer
> 20.000	360
10.000 – 20.000	300
5.000 – 10.000	255
2.000 – 5.000	225
<2.000	195

26. april 2021

Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen

Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk
CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler
Sara Thomsen
Tel. 72 31 78 79
SAT@ufm.dk

Ref.-nr.
20/06740-103

Antal udbudskommuner

Antal udbudskommuner	Timer
Mere end 7	360
7	300
5-6	255
3-4	225
1-2	195

Antal fakulteter

Antal fakulteter	Timer
Mere end 5	360
5	300
4	255
3	225
1-2	195

**Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen**

Kriterierne vægtes som følger:

- Omsætning: 35 %
- Antal årsværk: 25 %
- Antal udbudskommuner: 10 %
- STÅ-produktion: 20 %
- Antal fakulteter: 10 %

Bilag 3 til pkt. 9: Oversigt over udbetaling af honorar i 2020 (gammel model) og 2021 (ny model) – baseret på timesatsen pr 1/10-2021 (Udbetalingen i 2020 var baseret på en timesats på 723 kr. pr time).

	Max antal timer	Vurderet antal timer	Antal møder om året	Timesats niveau 2021/10	Forslag til honorering	Honorar 2020	Forskel 2020/21
Formand	255	255	6	730	186.150	180.655	5.495
Næstformand	127,5	127,5	6	730	93.075	65.036	28.039
Medlem	85	85	6	730	62.050	65.036	-2.986
Interne *		67	6	730	48.910	65.036	-16.126

*Honorar til interne skal forhandles og anvises som engangsvederlag

Pkt. 10 Orientering om udviklingen i Roskilde Universitets strategiske uddannelsestal

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen om Roskilde Universitets strategiske uddannelsestal 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. Der er et øget optag fra Region Sjælland på Roskilde Universitet. Studietidsoverskridelse for bachelorstuderende er forholdsvis lav sammenlignet med de øvrige universiteter. Roskilde Universitet har fortsat et gennemsnitligt højt ledighedstal på kandidatuddannelserne, selvom Roskilde Universitet siden 2011 har oplevet det tredjestørste fald i dimittendledigheden. Slutteligt oplever Roskilde Universitet et højt førsteårs frafald på kandidatuddannelserne.

Baggrund

Bestyrelsen 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 Roskilde Universitet, frafaldsanalyse udarbejdet af HBS Economics samt dimittendbeskæftigelsesrapport udarbejdet af Damvad.

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

Videre proces

Bestyrelsen orienteres om udviklingen i de strategiske uddannelsestal i 2022.

Bilag

1. PowerPoint præsentation

Følgende rapporter og undersøgelser kan eftersendes såfremt det ønskes:

1. HBS Economics: 2020 Analyse af frafald på Roskilde Universitet
2. Notat: En historisk oversigt over frafald og studietidsoverskrivelser under Covid19
3. Dimittendanalyse fra Uddannelseszoom
4. Damvad: Dimittendbeskæftigelsesrapporten

Strategiske uddannelsestal

- 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

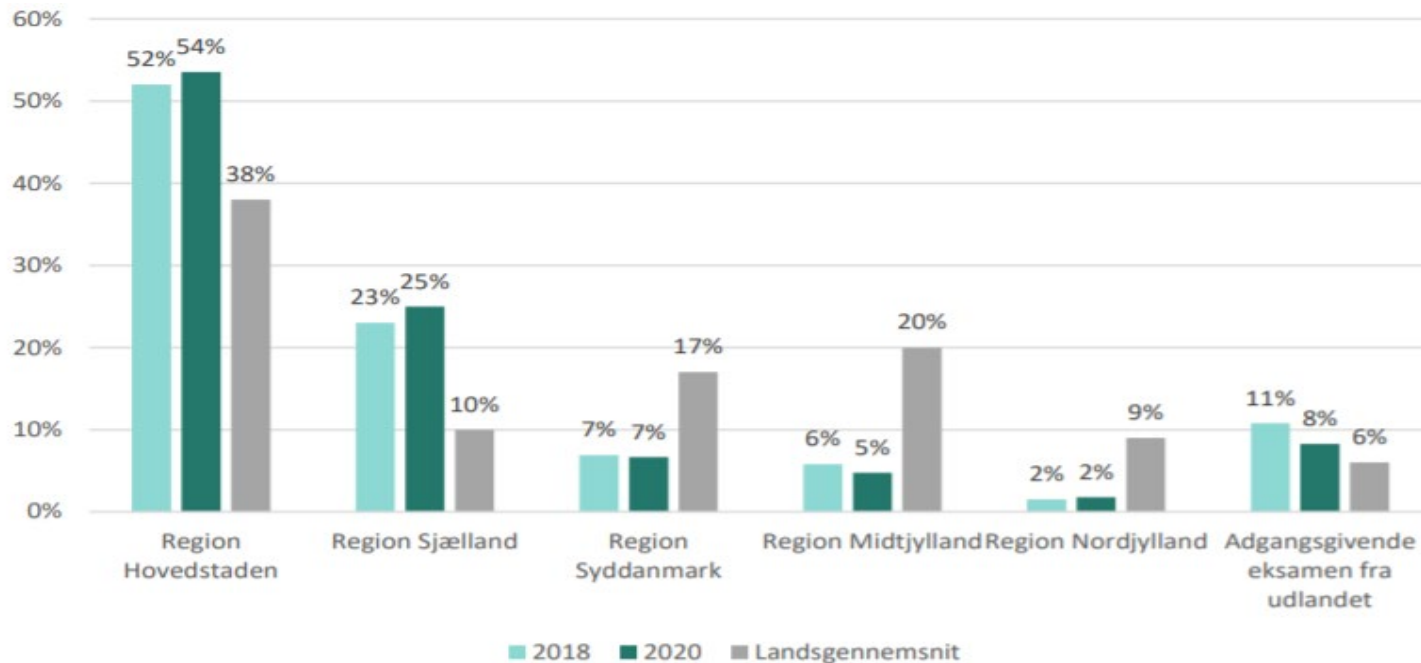
- RUC placerer sig overordnet set meget lig de andre universiteter i de studerendes vurdering af uddannelseskvalitet, undervisere og studiemiljø.

Studiestatistiske tal

Optag og Karaktergennemsnit



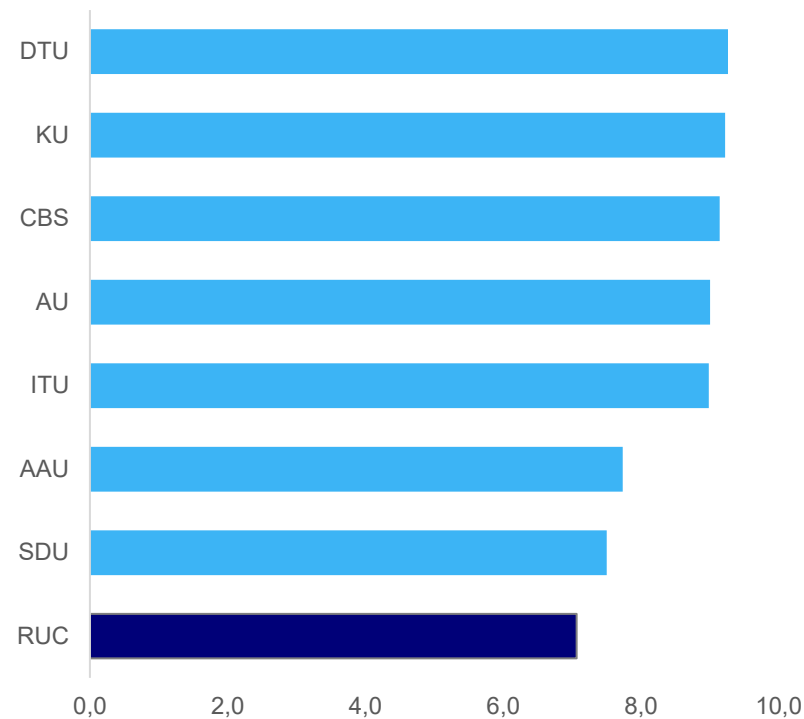
Regional fordeling af nyoptagne bachelorstuderende



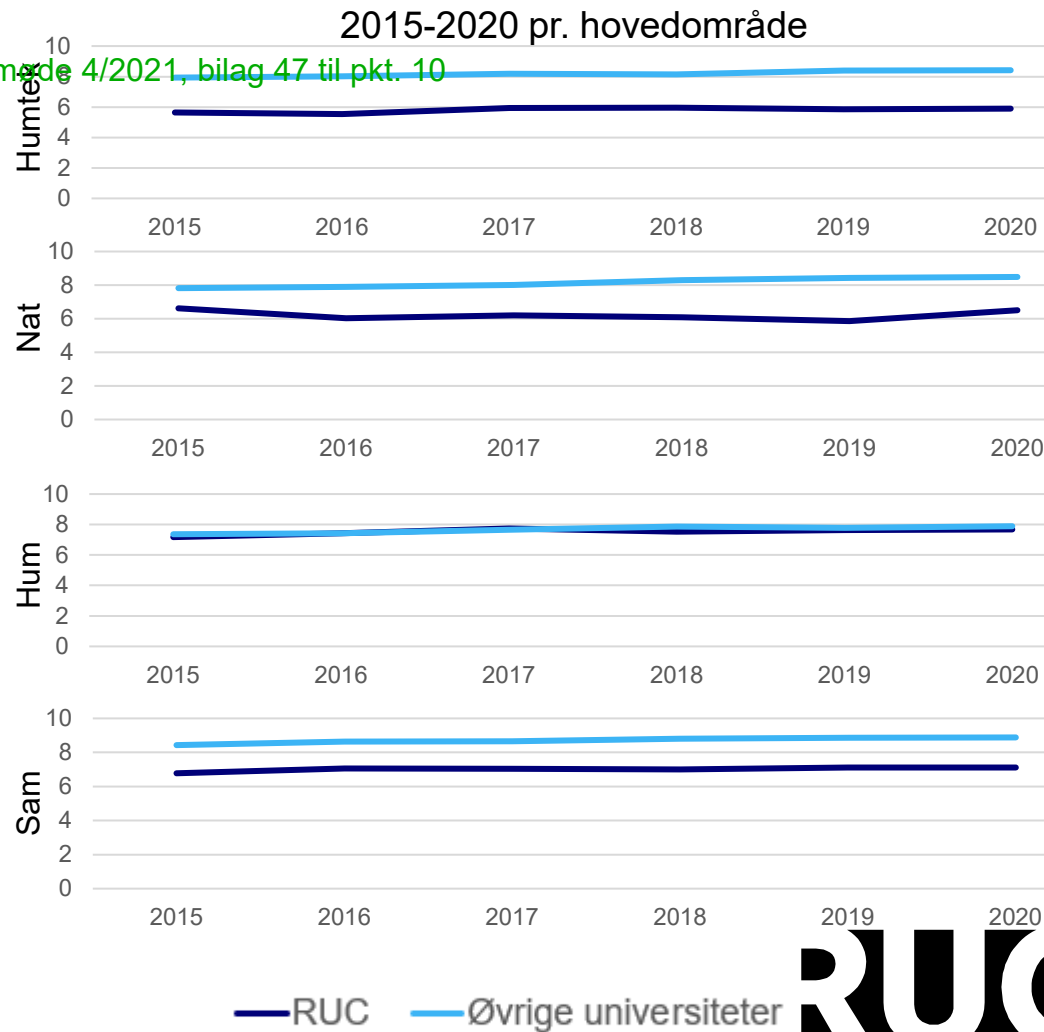
Note: Data er afrundet til nærmeste hele tal. Tal for 2018 og 2020 er baseret på STADS-data. Lands gennemsnittet er baseret på data fra Danmarks Statistik og er trukket fra UFM Datavarehus.

RUC 7.1

Øvrige 8.6



Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



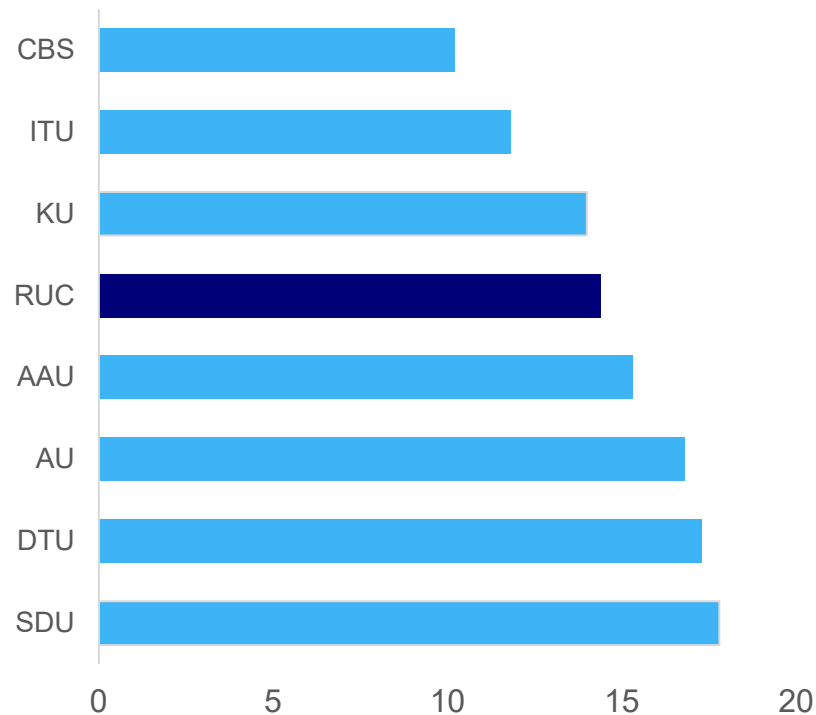


Frafald

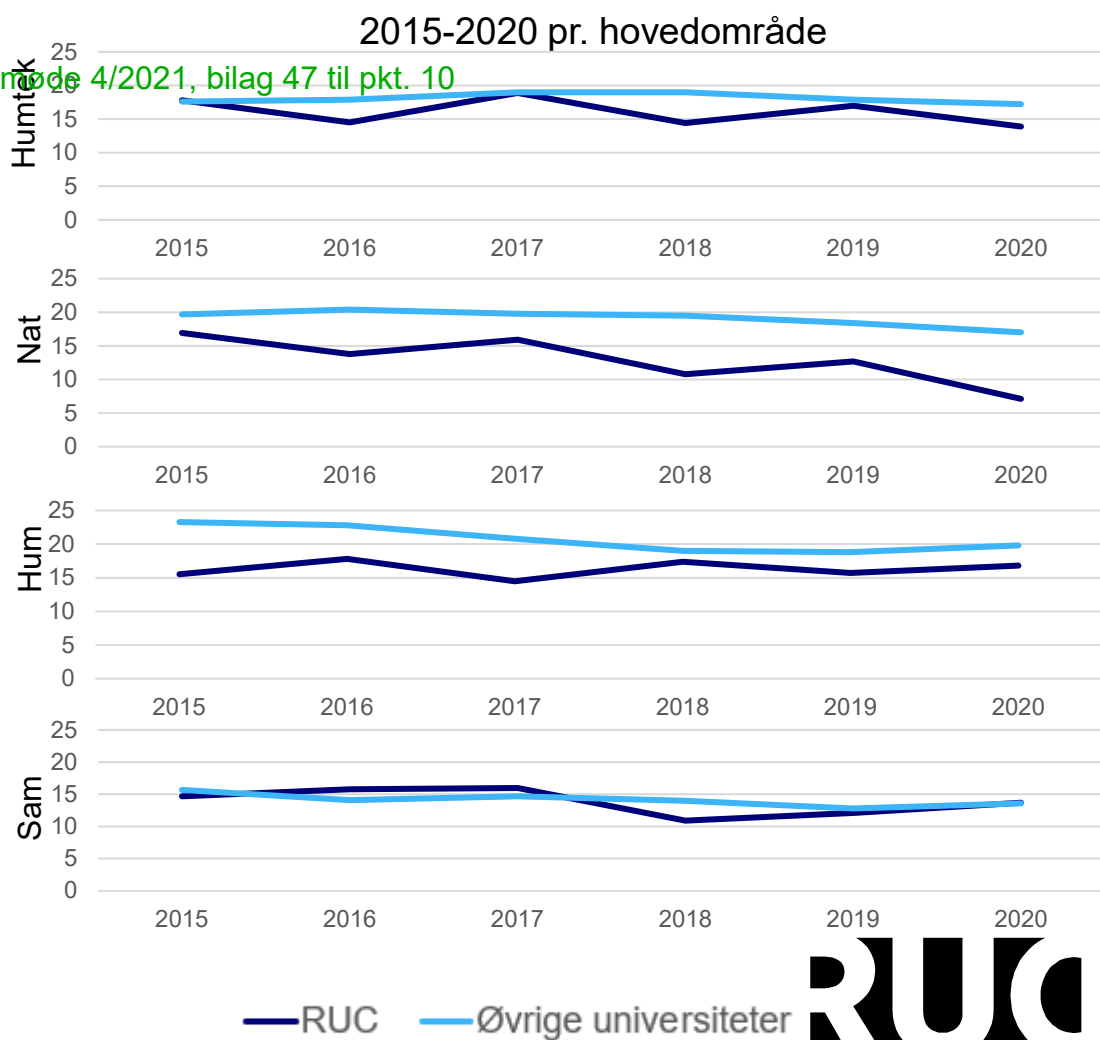
BA Førsteårsfrafald 2020

RUC 14,4 %

Øvrige 15,2%



Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

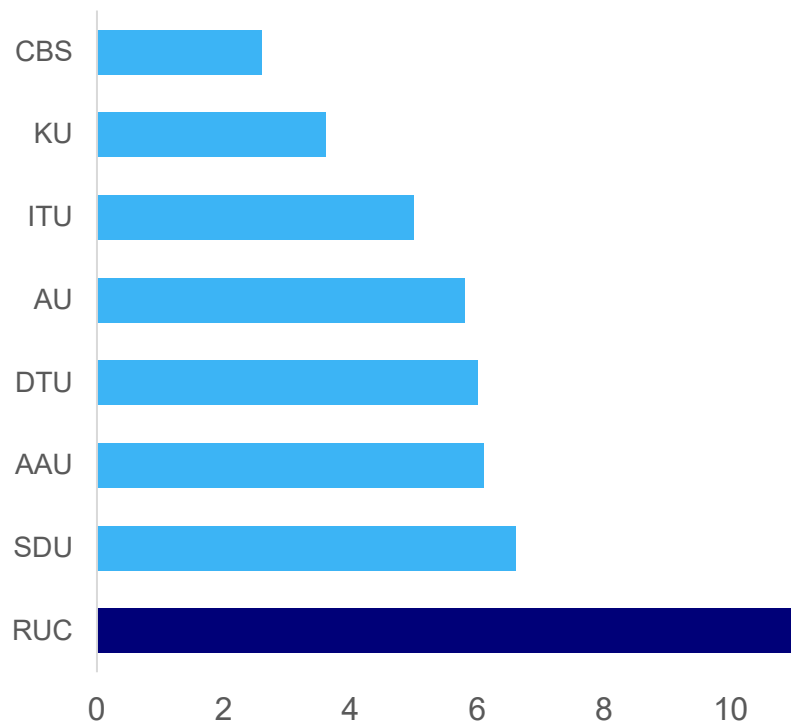


RUC

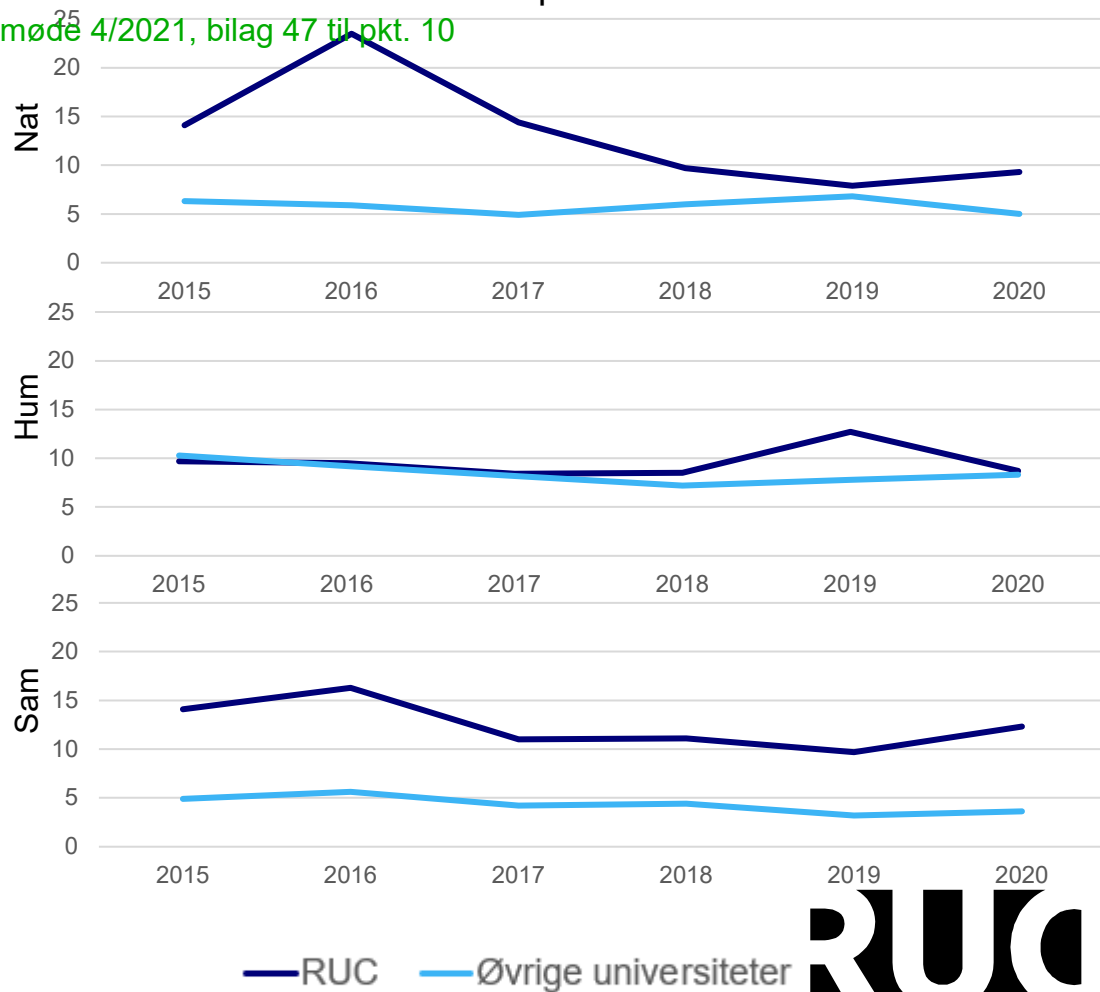
KA Førsteårsfrafald 2020

RUC 11 %

Øvrige 5,1%



2015-2020 pr. hovedområde
Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



RUC

Frafald 2020 - Årsager til frafald

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

- 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

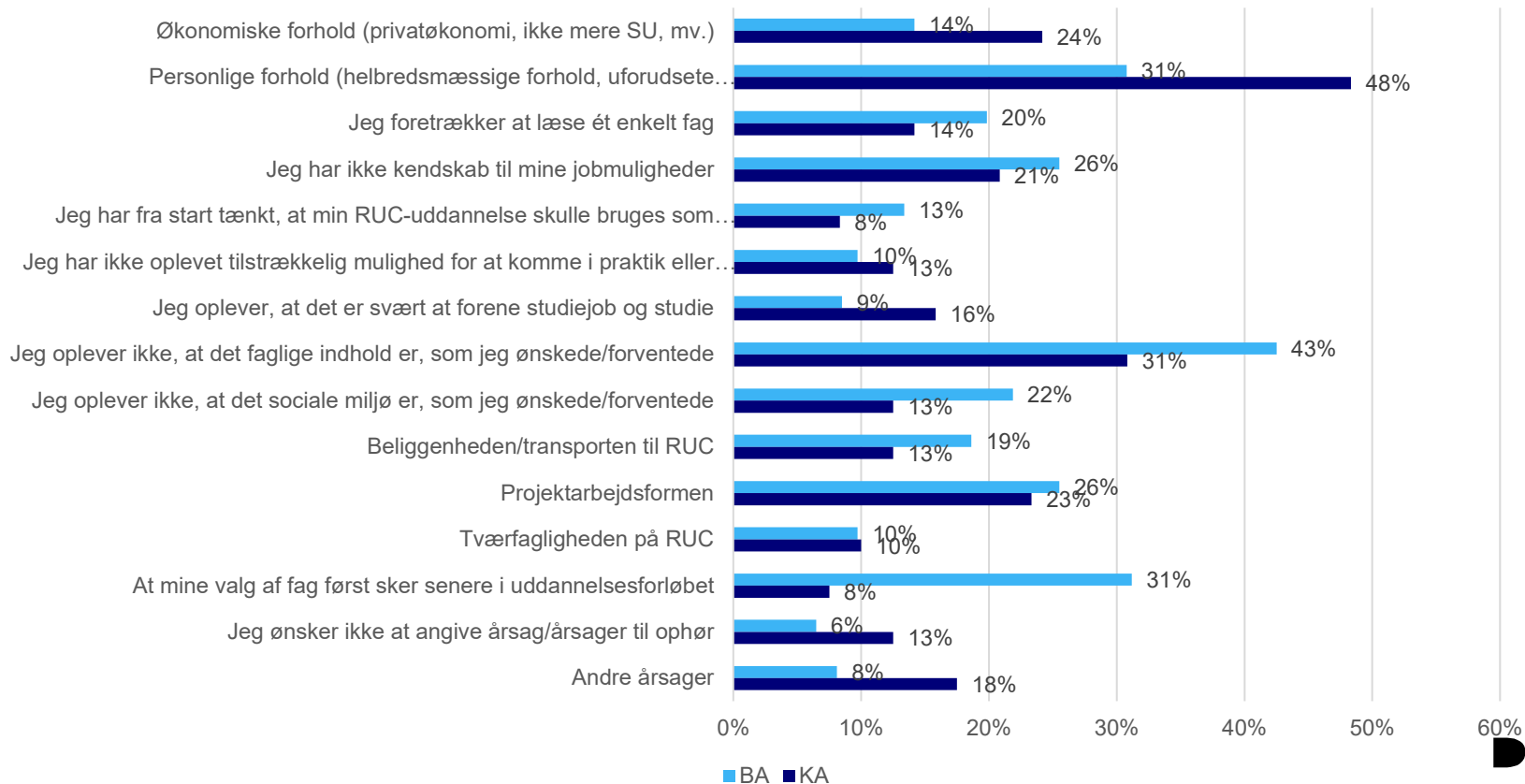
Antal besvarelser: 2019: 342, 2020: 367



Frafald 2020 - Årsager til frafald fordelt på BA og KA

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

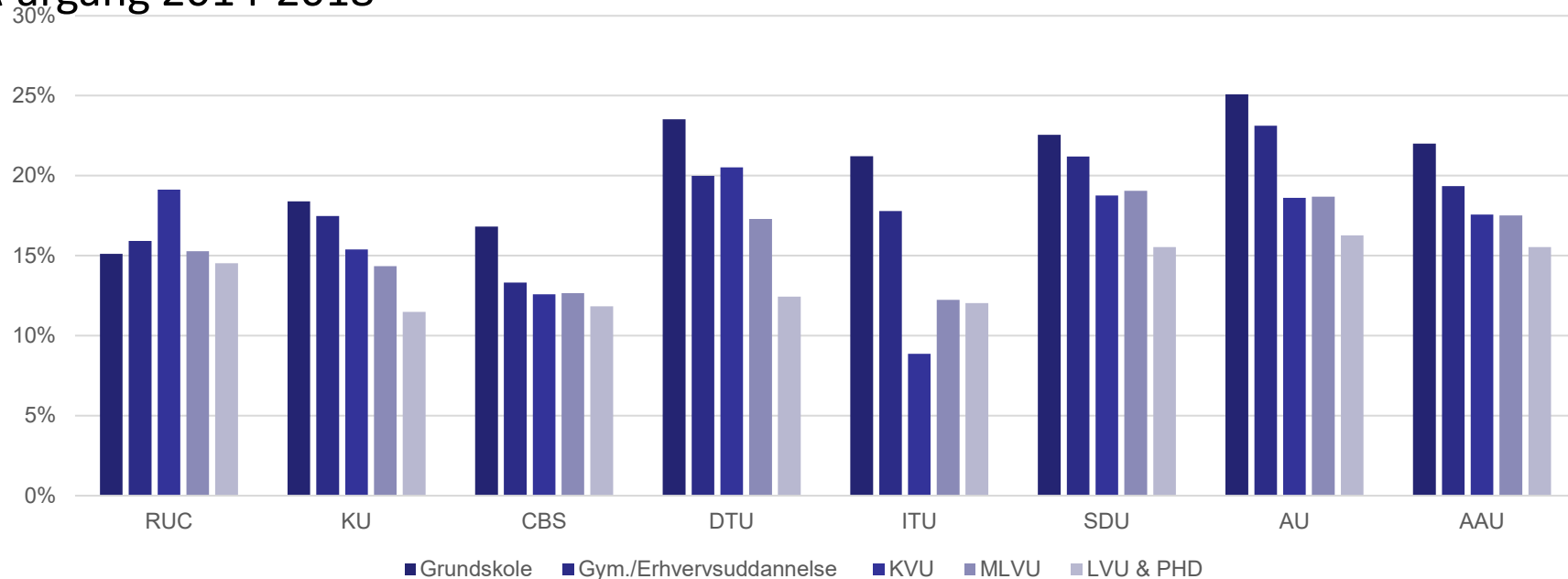
- Hvad er den/de væsentligste årsager til, at du ønsker at melde dig ud af RUC? (Det er muligt at angive 3 årsager)



Førsteårsfrafald fordelt på forældrenes højest fuldførte uddannelse

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

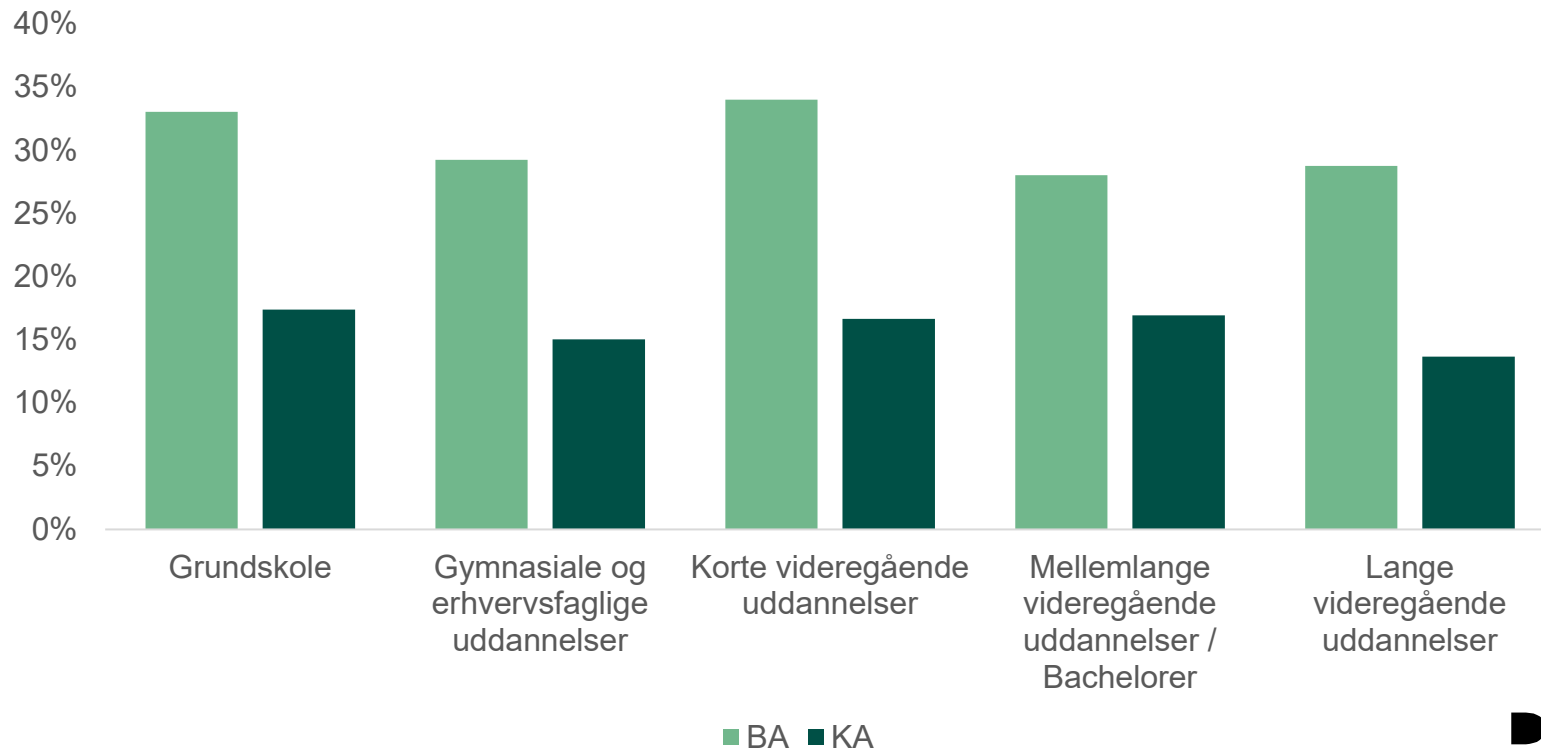
BA årgang 2014-2018



Årgangsfrafald fordelt på forældrenes højest fuldførte uddannelse

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

BA årgang 2014-2018, KA årgang 2015-2018

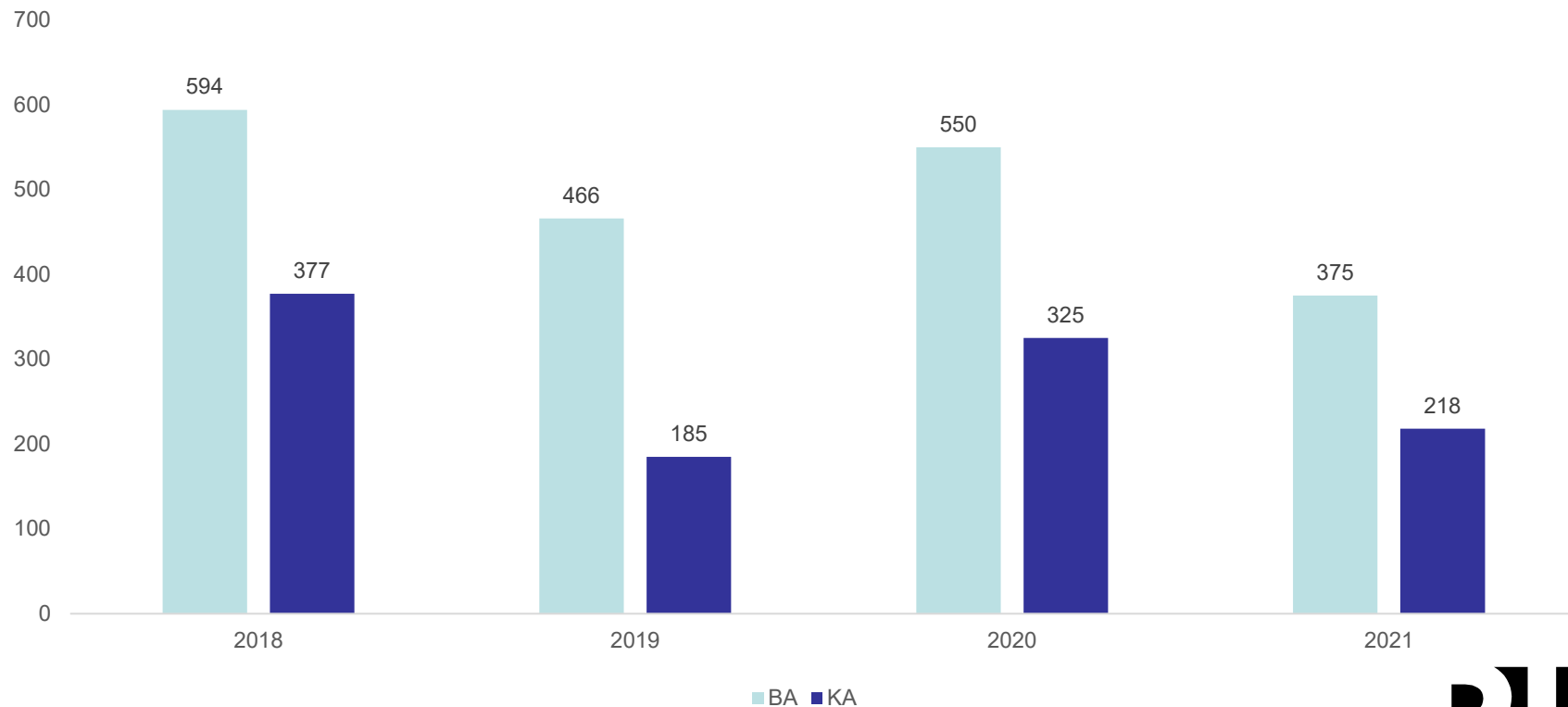


Kilde: HBS Economics (2020) Analyse af frafald på Roskilde Universitet



Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

Frafald før og under corona nedlukning



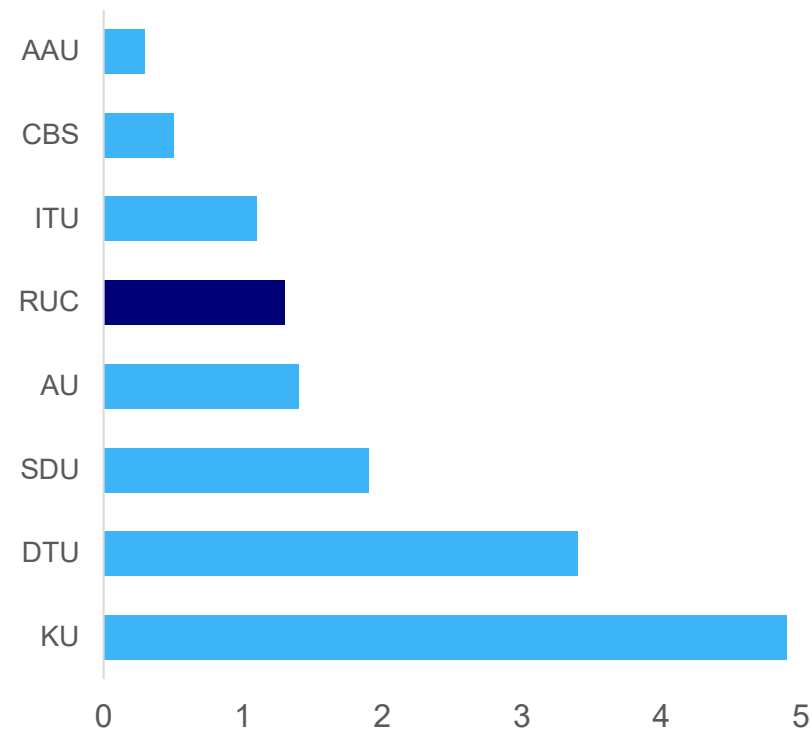


Overskridelse af normeret studietid

BA normtid 2020

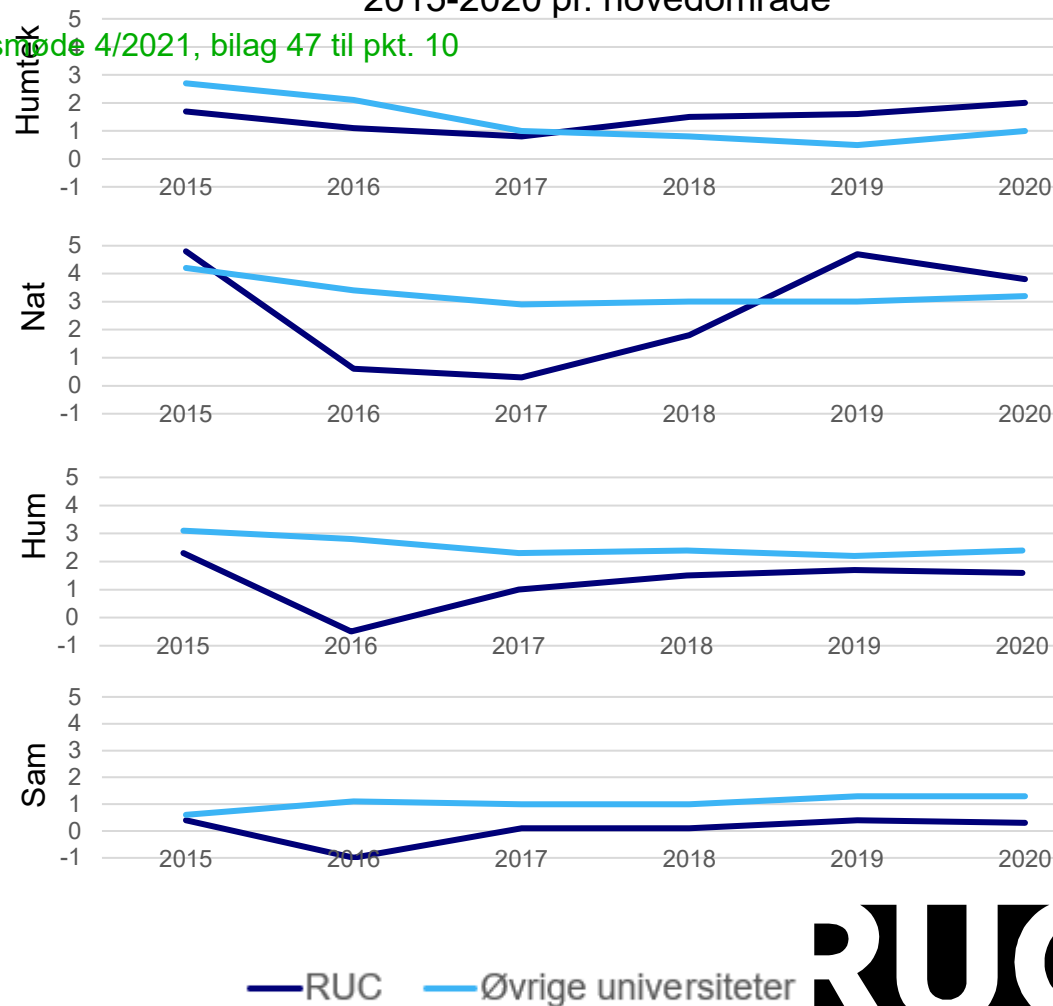
RUC 1,3 md

Øvrige 2,2 md



Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

2015-2020 pr. hovedområde

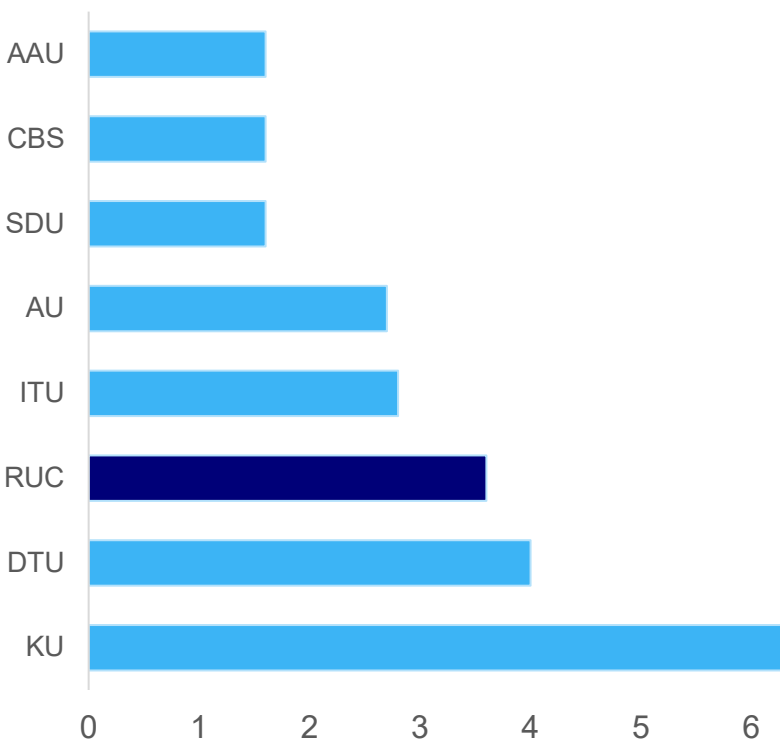


RUC

KA normtid 2020

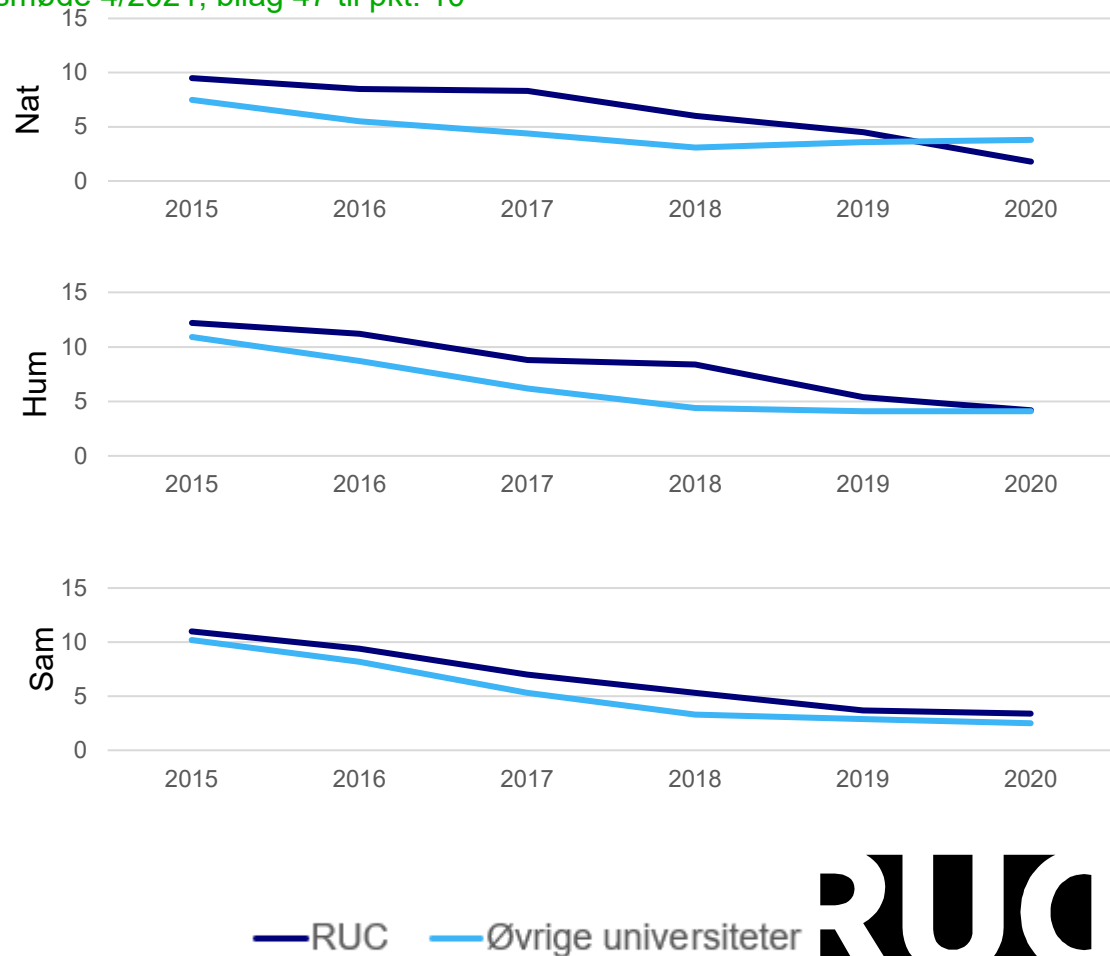
RUC 3,6 md

Øvrige 3,1 md



Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

2015-2020 pr. hovedområde



RUC



Dimittendledighed

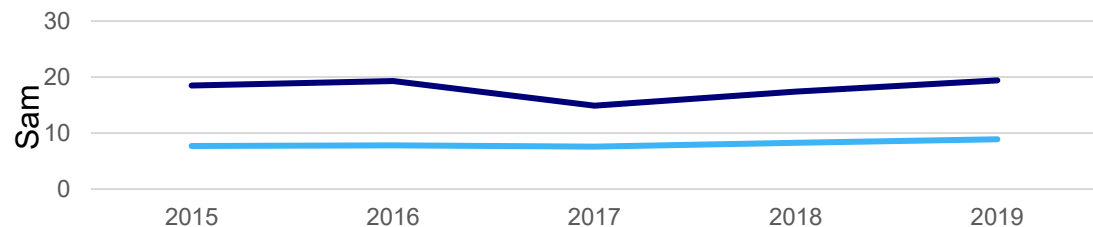
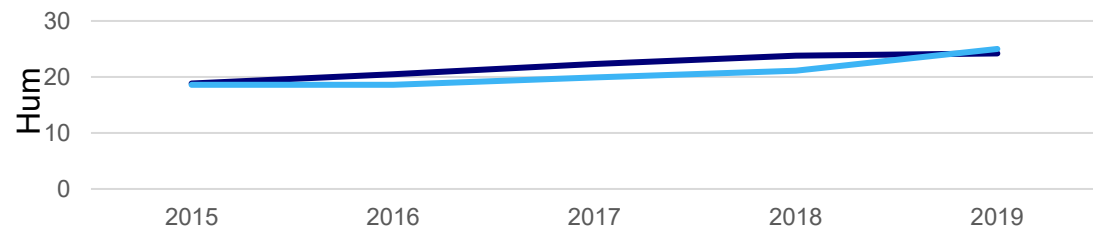
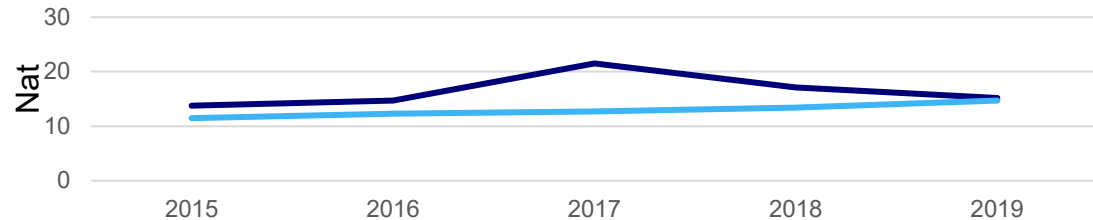
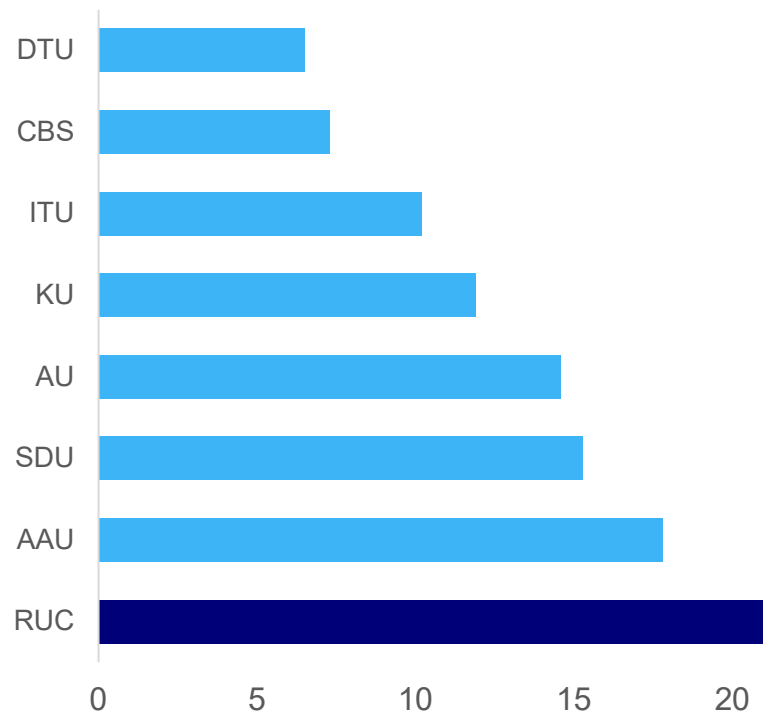
KA GNS ledighedsgrad 4-7 kvrt 2019

2015-2019 pr. hovedområde

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

RUC 21,0 %

Øvrige 12,9%

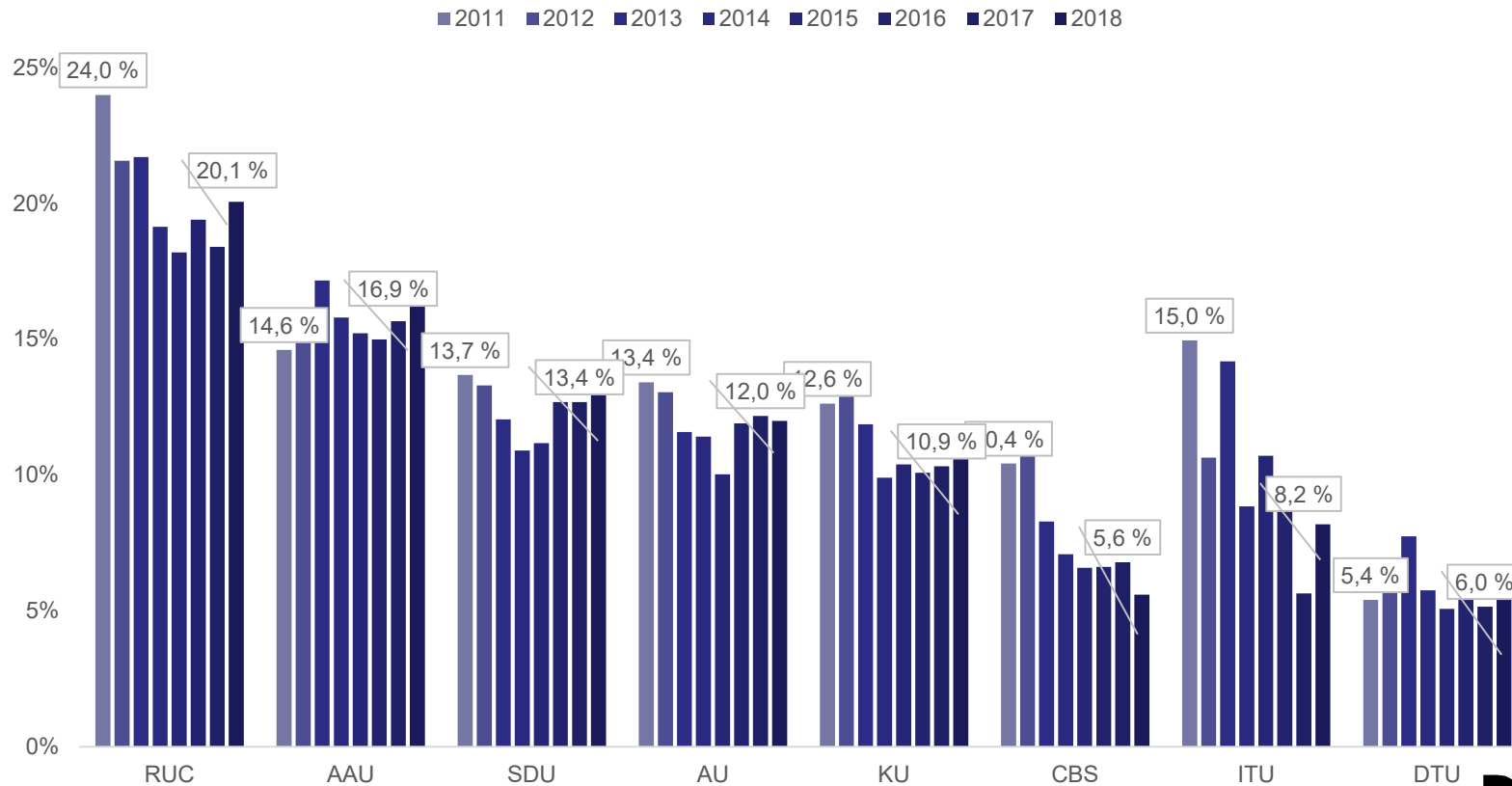


— RUC — Øvrige universiteter



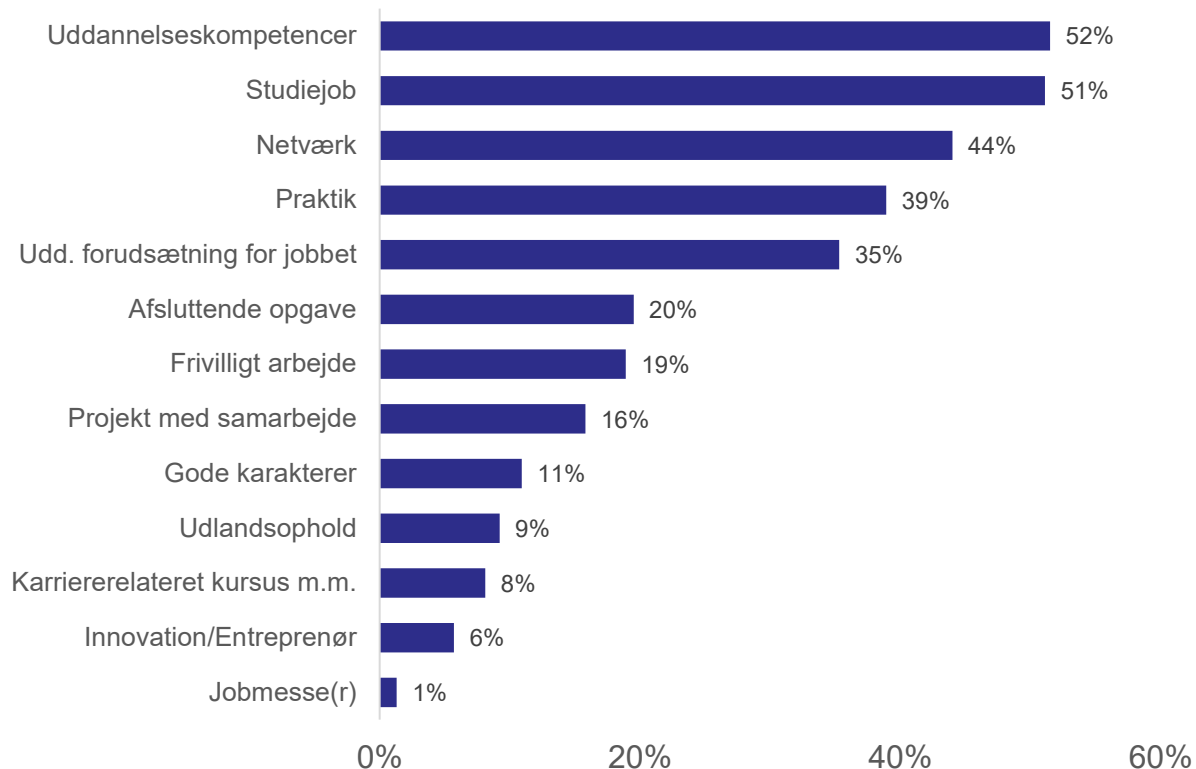
KA GNS ledighedsgrad 4-7 kvartal 2007-2018

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



Dimittendanalysen 2020 - uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans

- Elementer som dimittenderne angiver som vigtige for at være eller have været job. Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



Kilde: Uddannelseszoom, Dimittendundersøgelsen (Spørgeskemaundersøgelse)

Antal besvarelser: 791

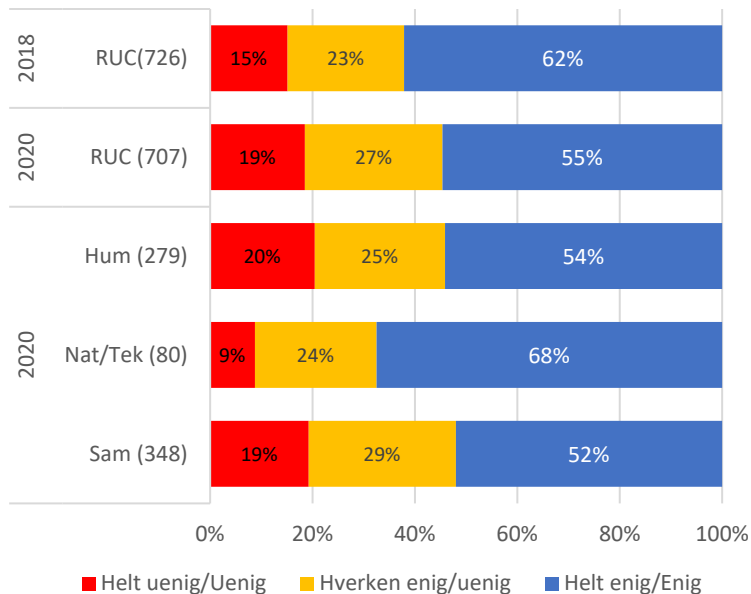


Dimittendanalysen 2020 – Arbejdsmarkedsparathed

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

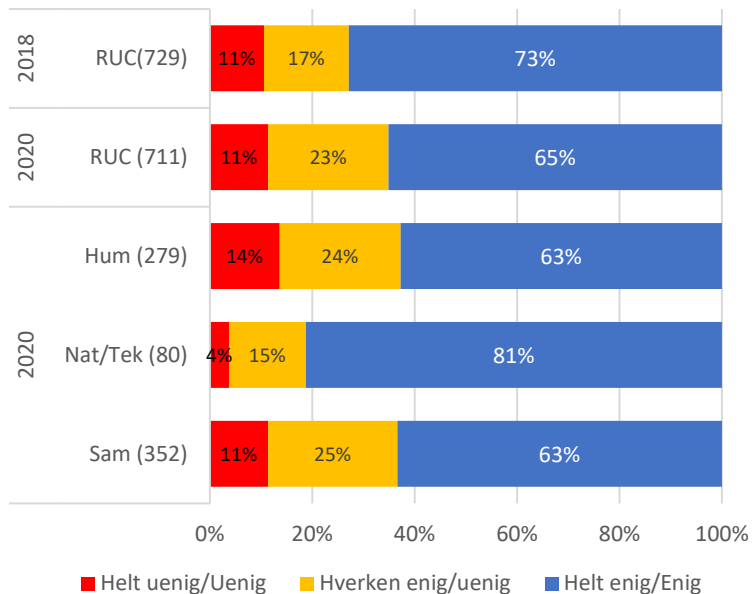
Læring vs. Kompetencer

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.



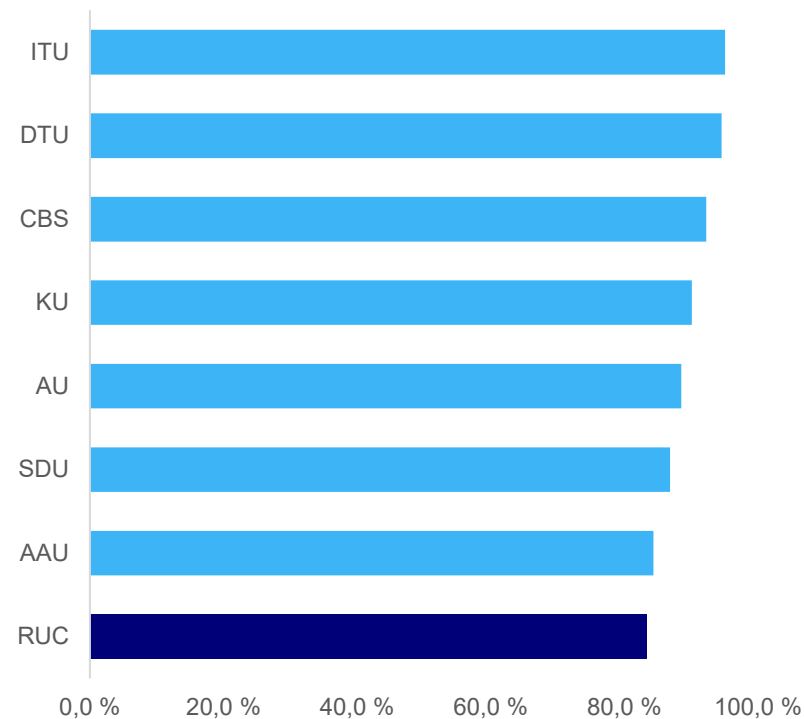


Dimittendbeskæftigelse

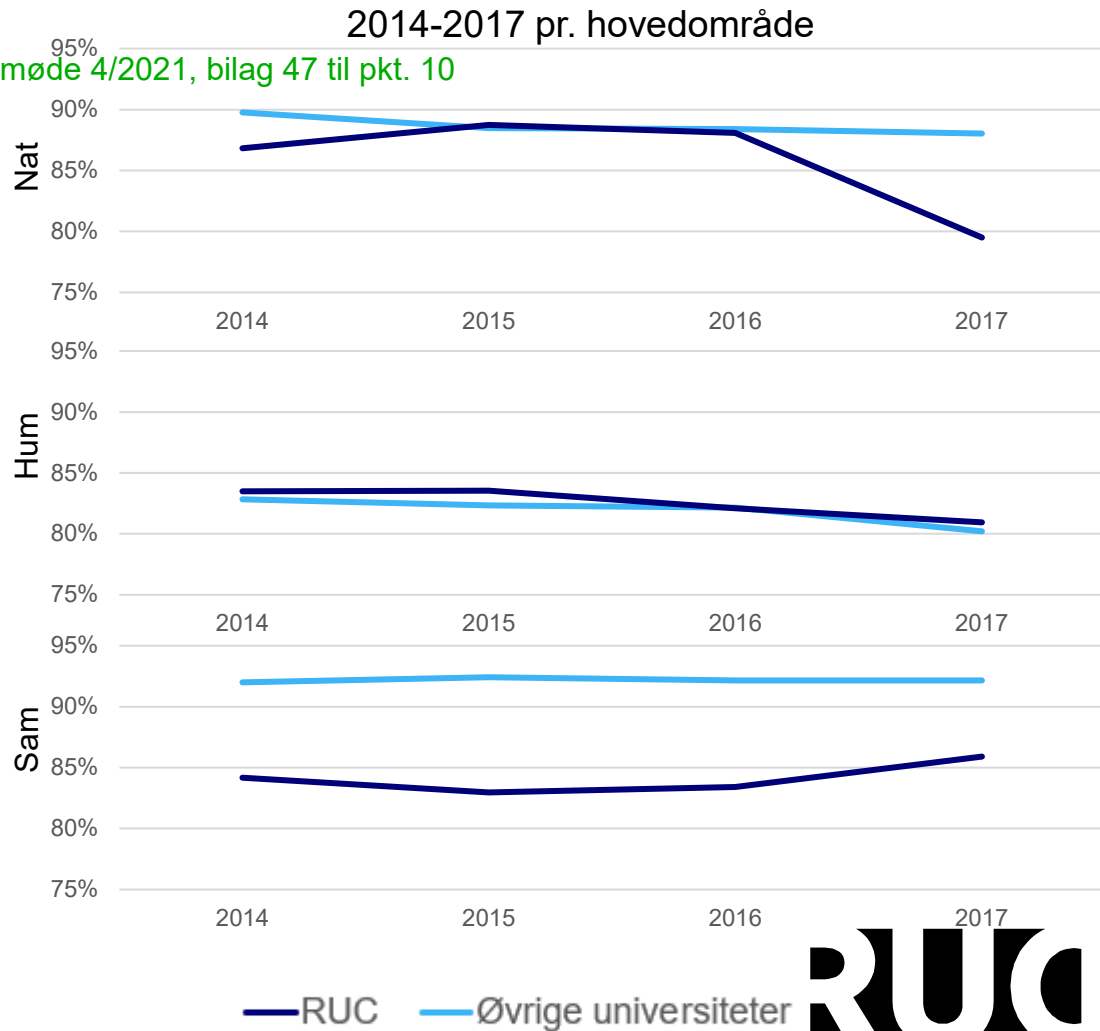
Beskæftigelsesgraden KA 2017

RUC 83,2 %

Øvrige 89,1 %



Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

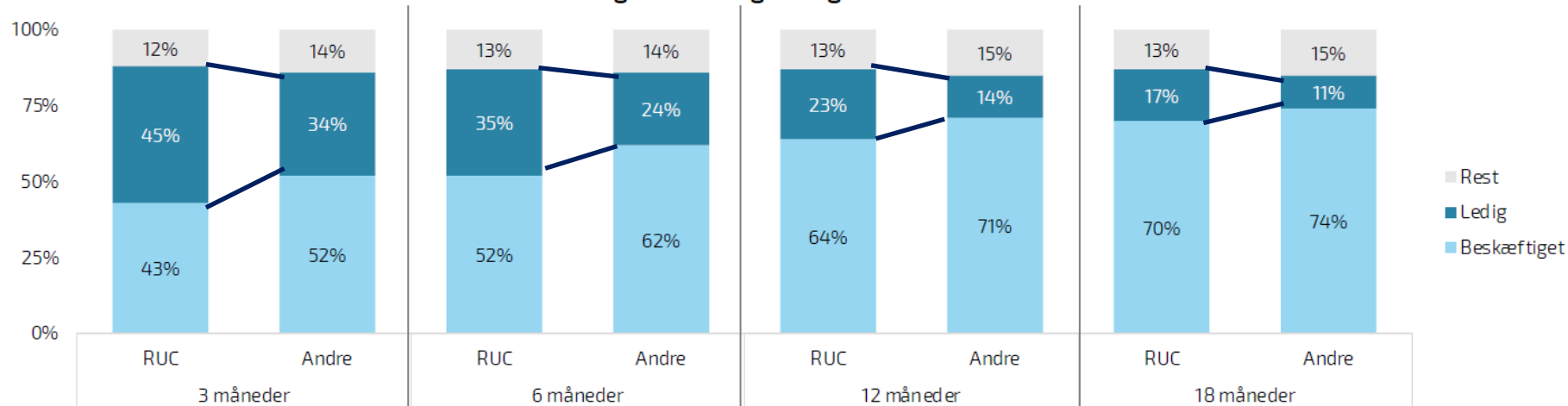


RUC

Dimittendbeskæftigelse 2014 – 19: Beskæftigelsesgrad

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

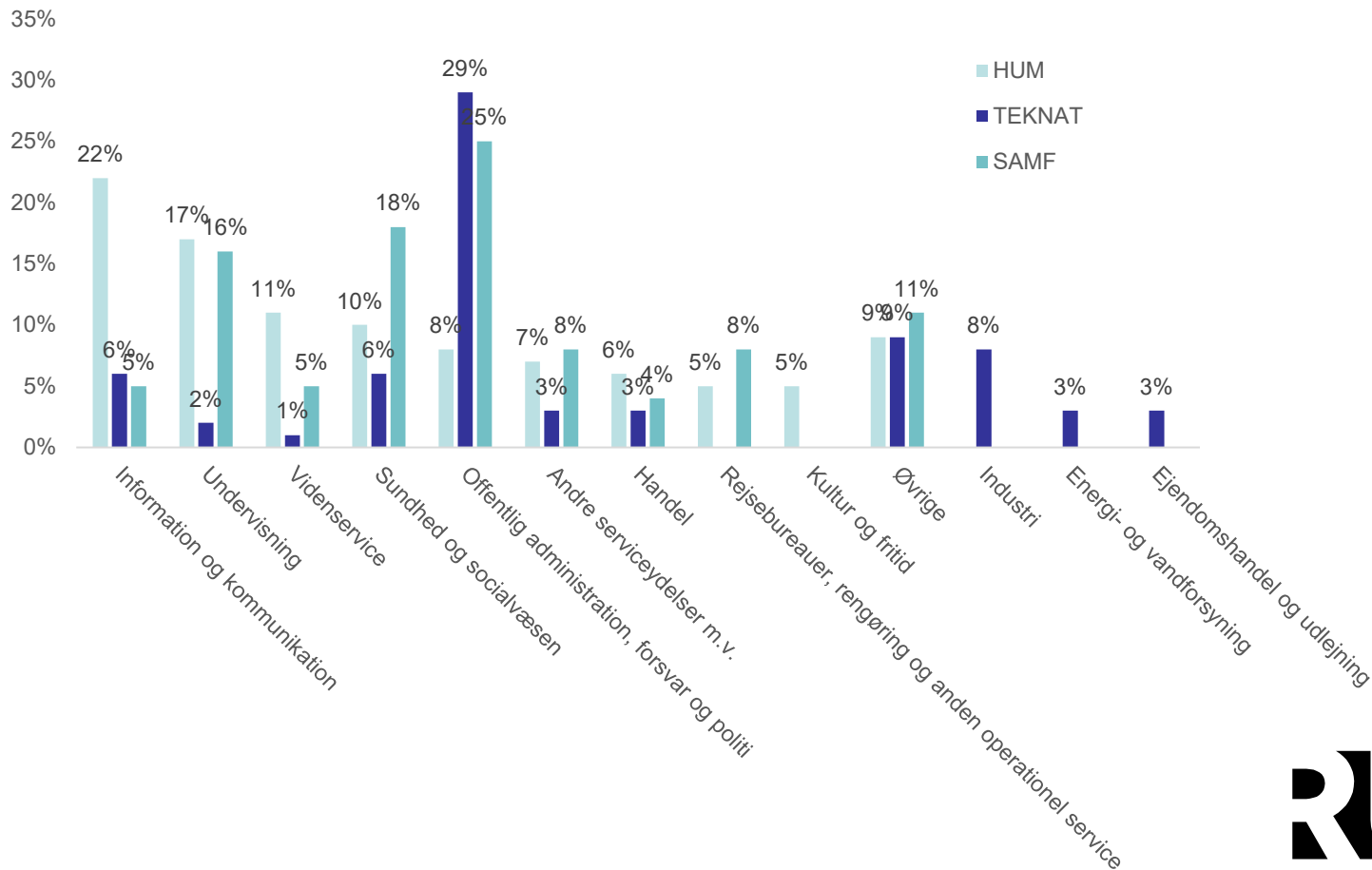
Udvikling i beskæftigelsesgrad for dimittender





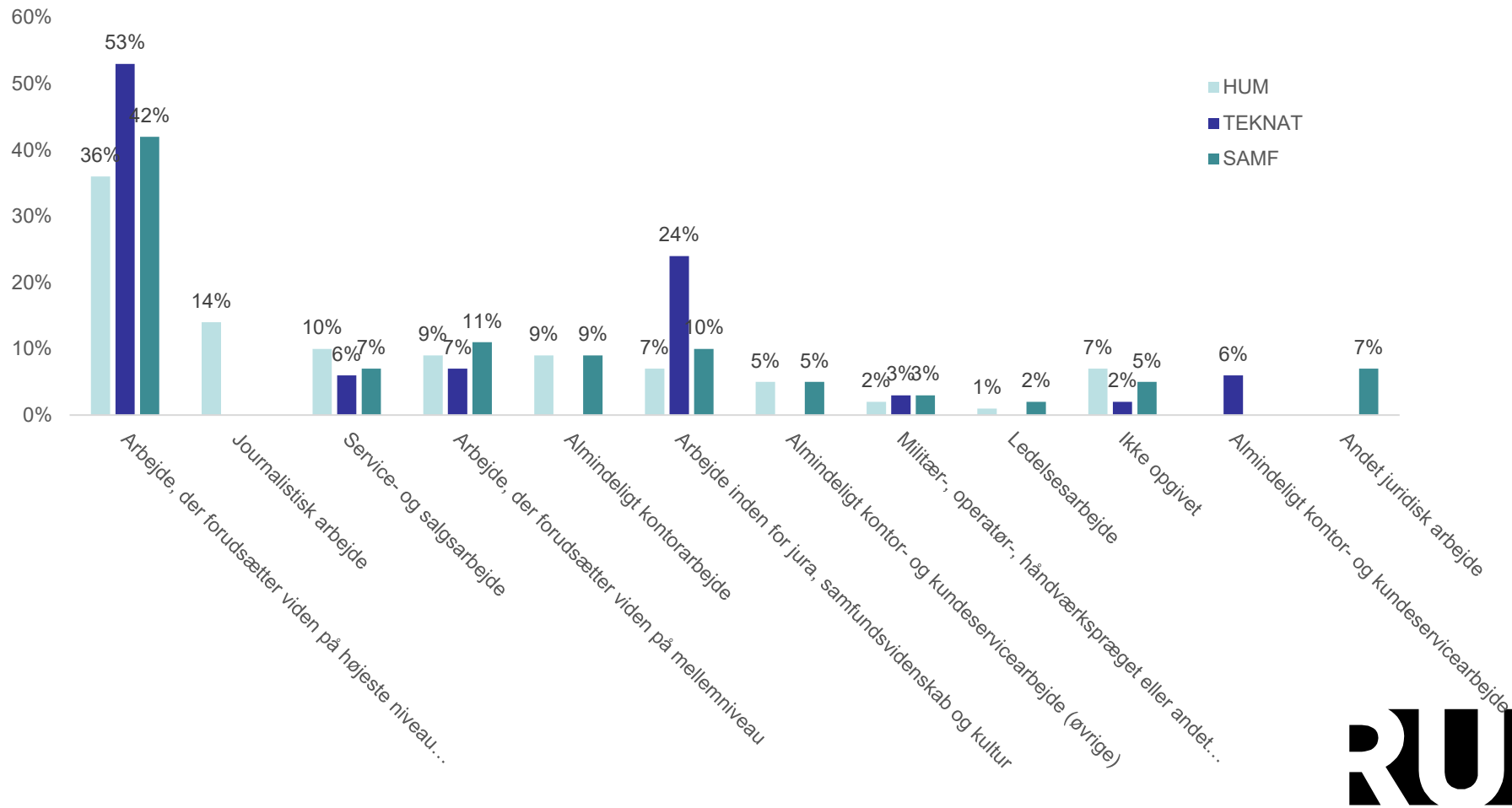
Dimittendbeskæftigelse 2014 – 19: Erhvervsprofil 1

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

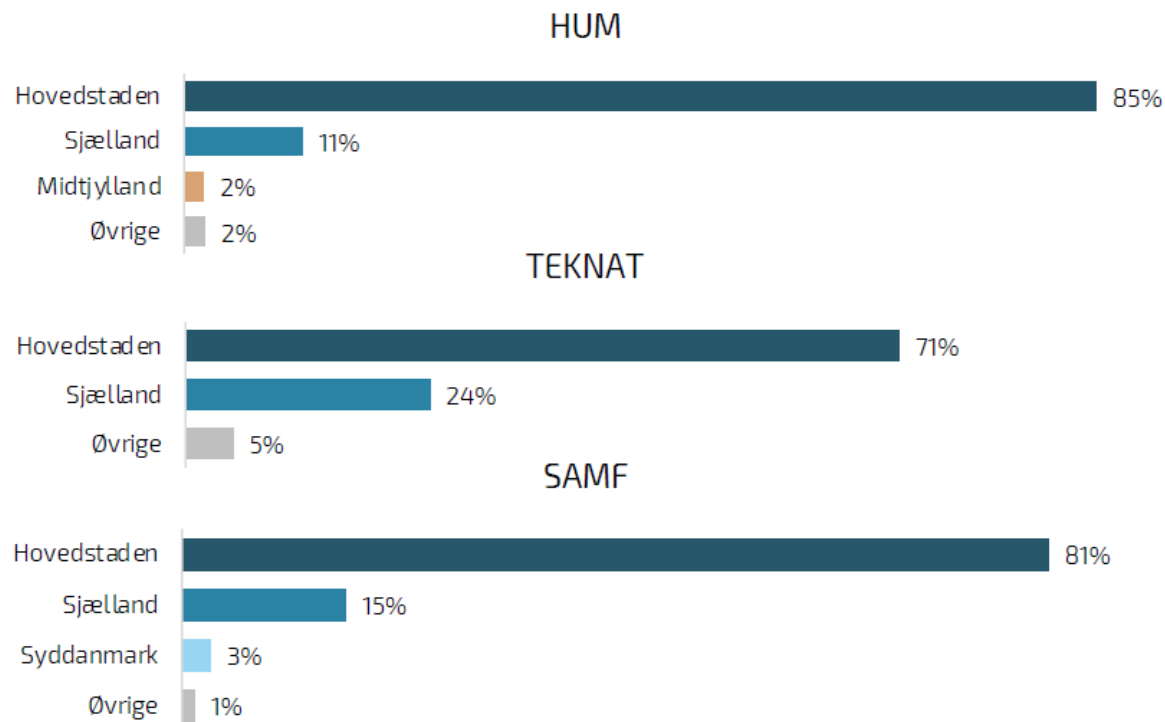


Dimittendbeskæftigelse 2014 – 19: Jobfunktion

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

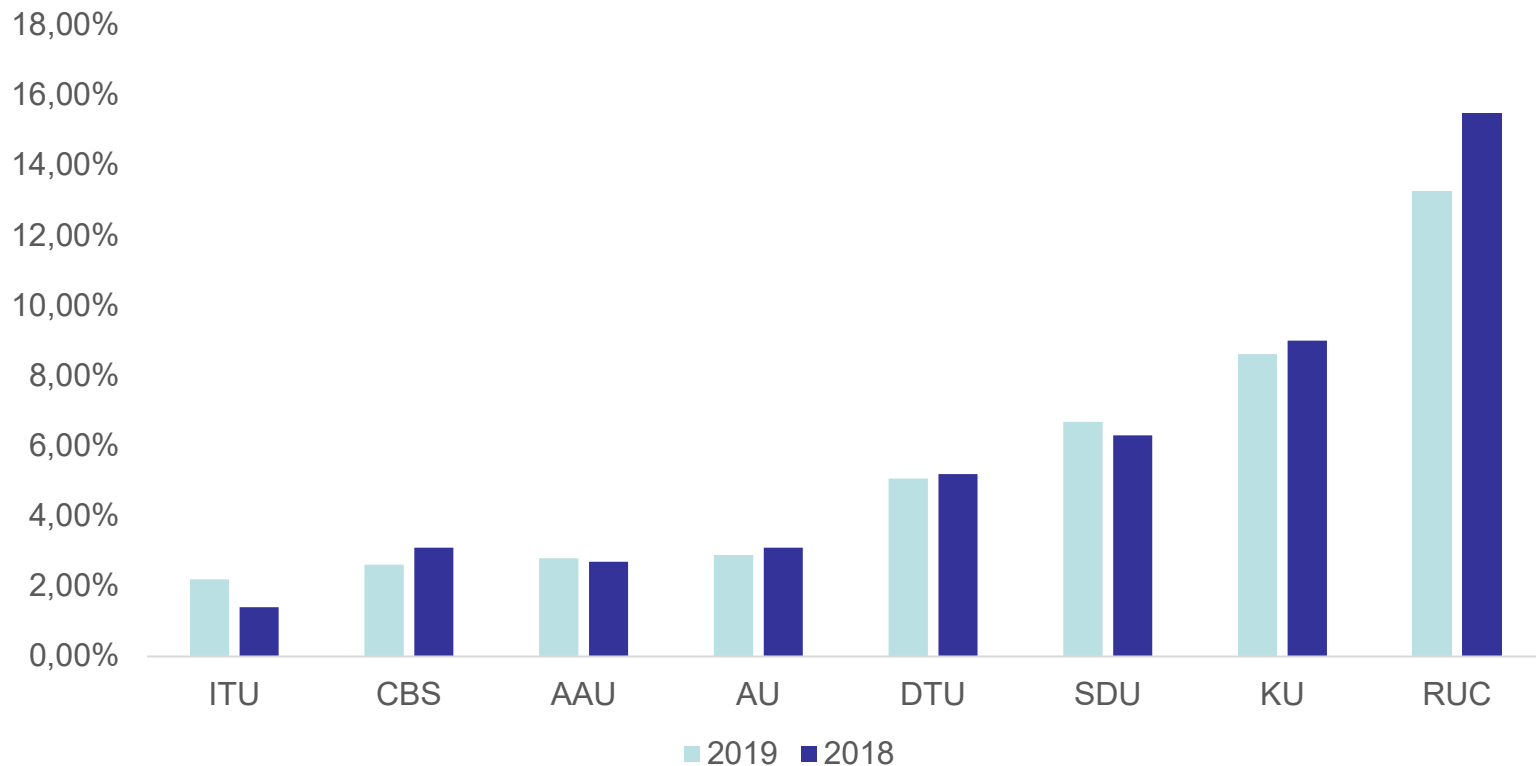


Beskæftigelse i Danmark fordelt på region for hvert hovedområde 18 mdr. efter dimission



RUC 13,3 %

Øvrige 4,9%





Studerendes vurdering af uddannelser

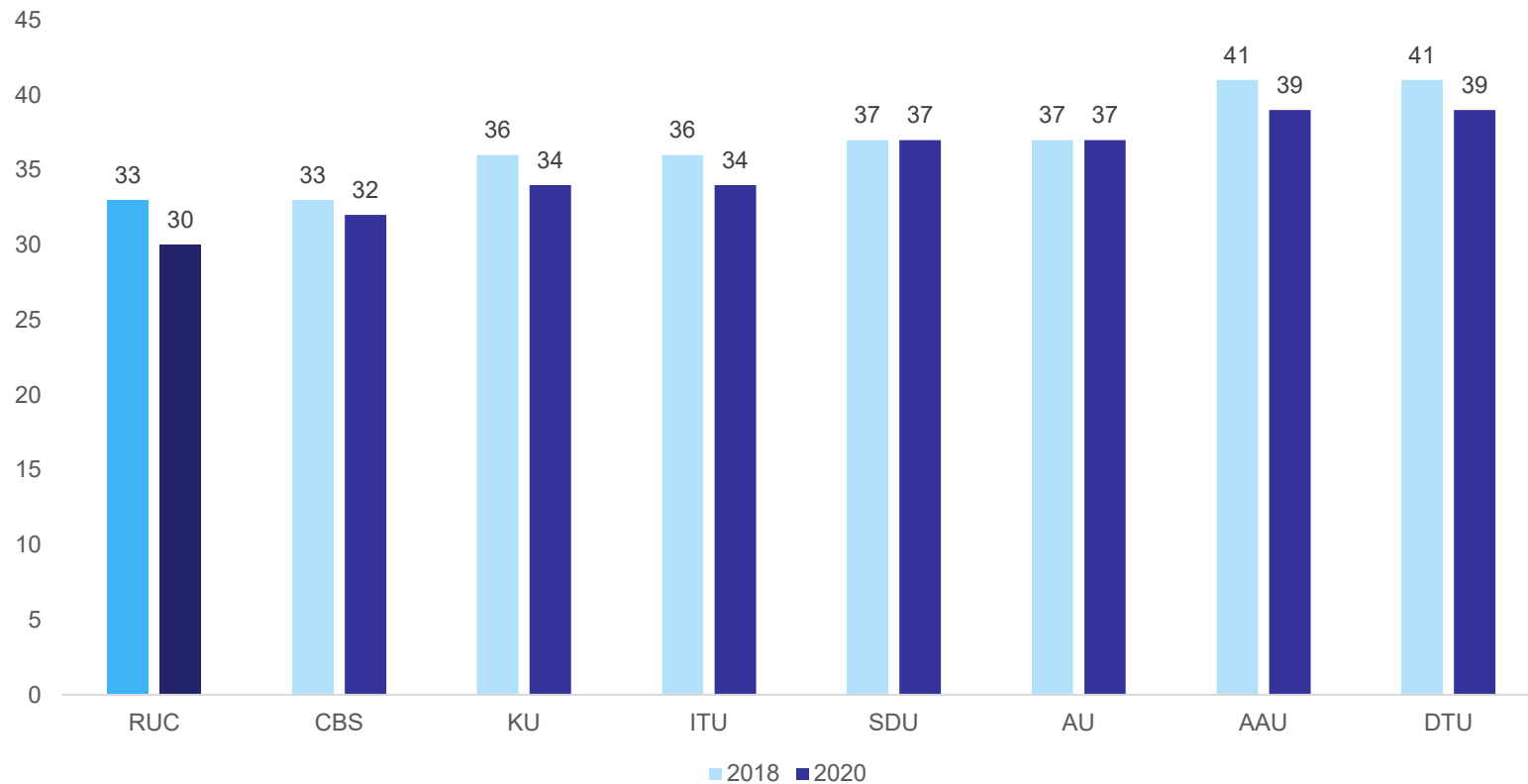


Studieintensitet

Studerendes vurdering af gennemsnitlig undervisnings- og forberedelsestid

2018 og 2020

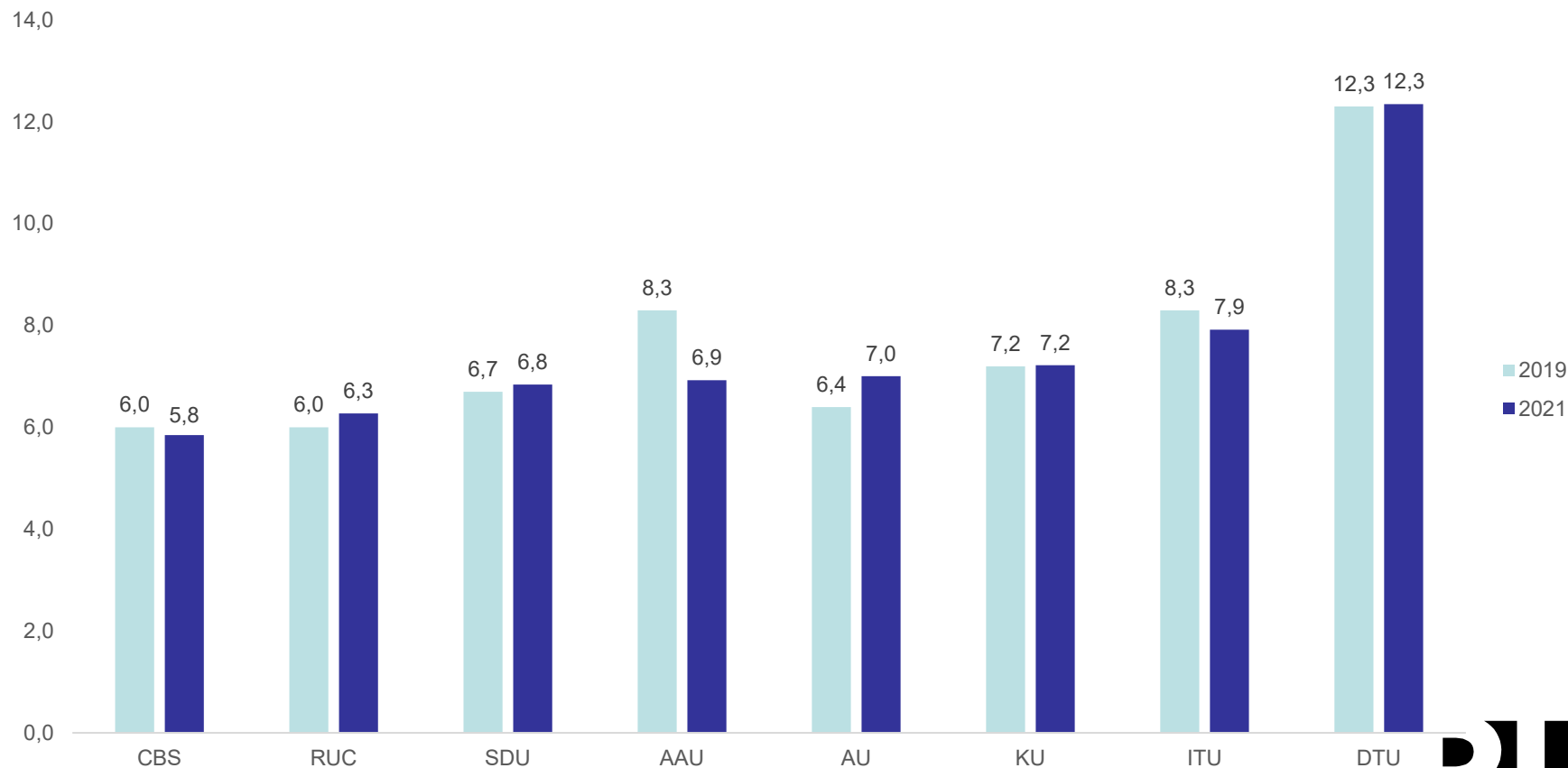
Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



Gennemsnitlig timetal pr. ECTS

E2018/F2019 og E2020/F2021

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



Kilde: UFM's timetalssystem





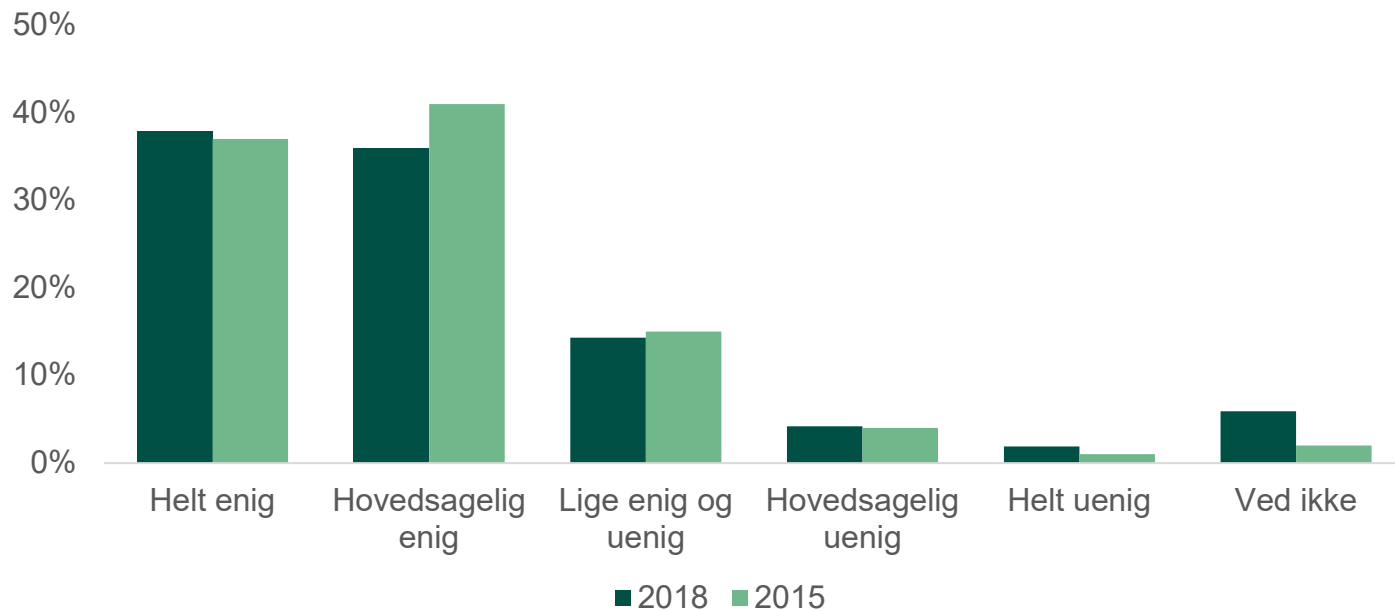
Studiemiljøvurdering

Projektarbejdet sikrer faglig fordybelse 2015 og 2018

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10

Helt enige samt hovedsageligt enige i 2018:

73,8 %

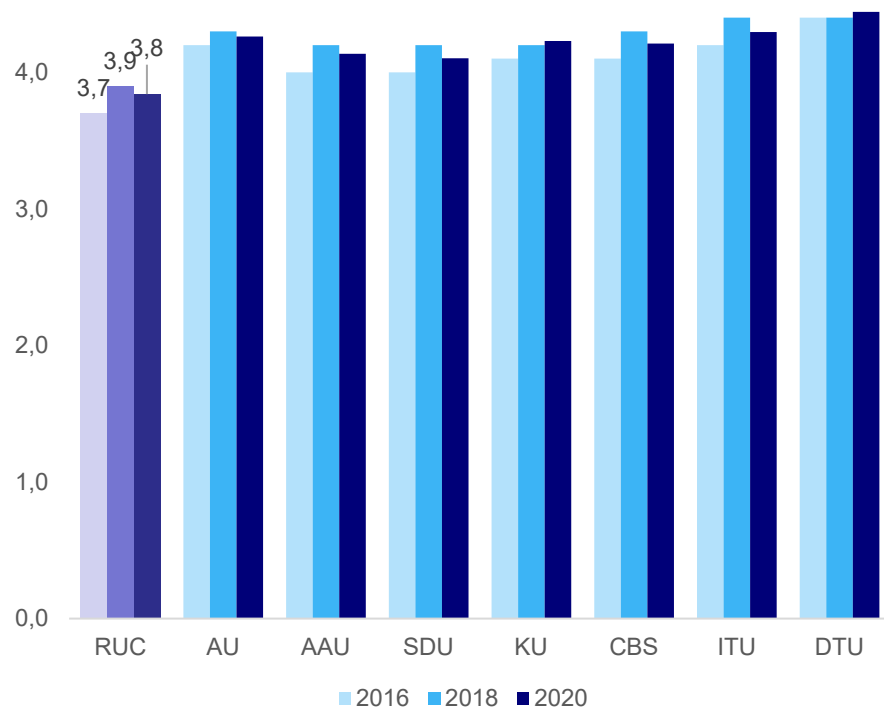




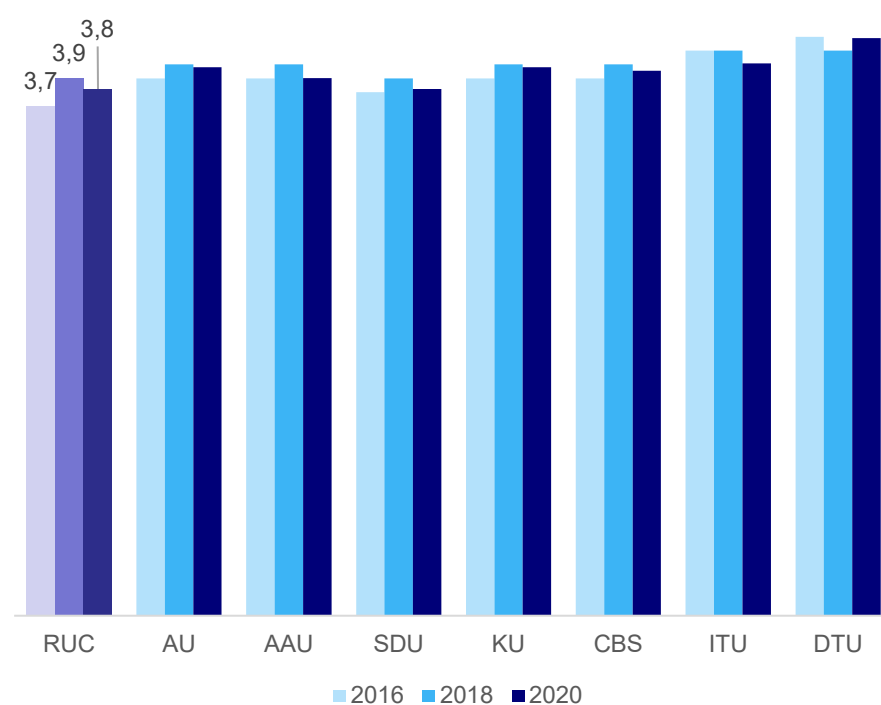
Uddannelseszoom

Studerendes vurdering af uddannelses kvaliteten 2016, 2018 og 2020

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10



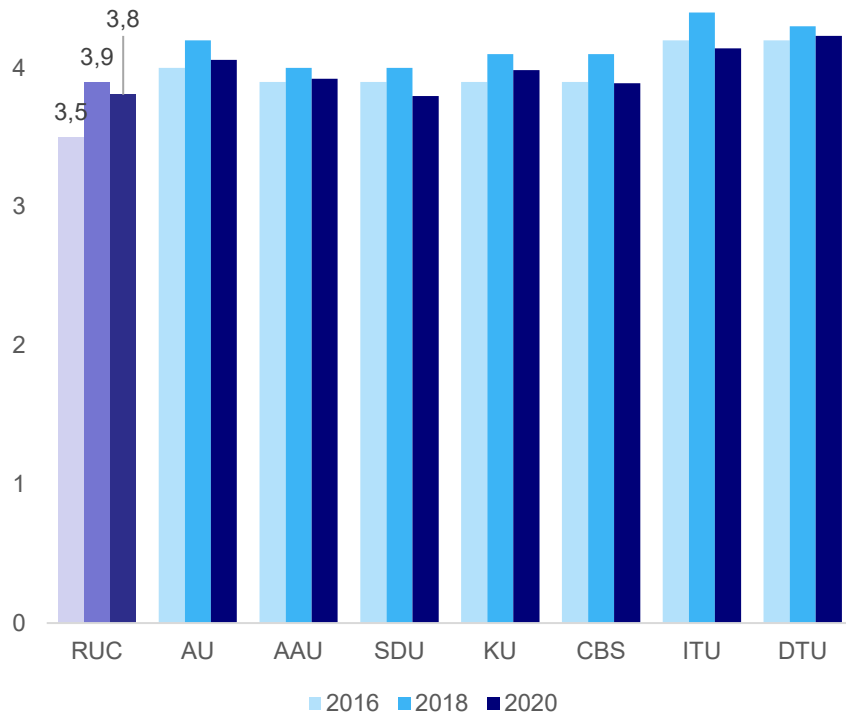
Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj



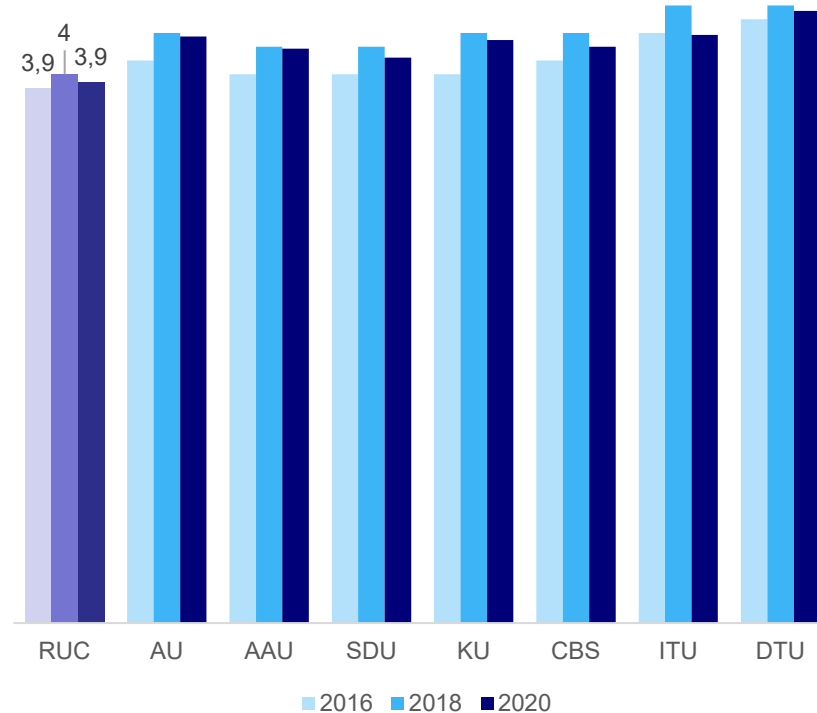
Mit udbytte af undervisningen er samlet set høj

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

Bestyrelsesmøde 4/2021, Bilag 47 til pkt. 10



Der er et godt socialt miljø

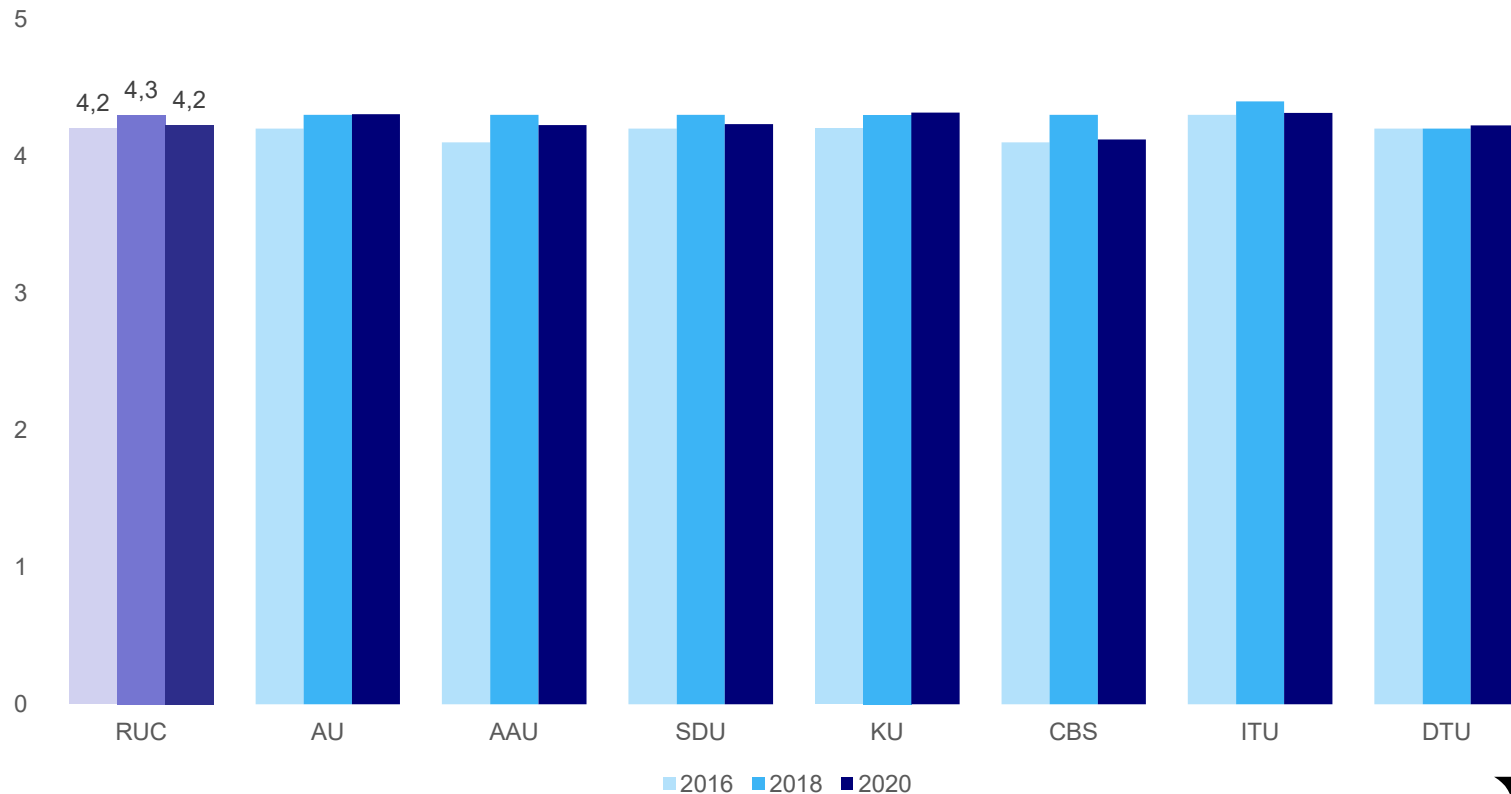


Der er et godt fagligt miljø



Studerendes vurdering af deres underviseres engagement 2016, 2018 og 2020

Bestyrelsesmøde 4/2021, bilag 47 til pkt. 10





Tak for jeres opmærksomhed

Pkt. 11 Godkendelse af budget 2022

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender oplæg til budget 2022.

Sagsfremstilling

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

Budgettet er primært påvirket af den forventede udvikling i RUC's 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.

Høring

Budget 2022 er sendt i høring i hhv. Hovedsamarbejdsudvalget og Akademisk råd.

Medarbejdersiden i Hovedsamarbejdsudvalget har følgende bemærkninger til bestyrelsen:

- Forbehold for om budgettet er for dystert, i forhold til hvad realiteterne er.
- Beslutning om 2 måneders vakance i fællesadministrationen ved genbesættelser er uhensigtsmæssigt.
- Kan ikke støtte op om nedskalering af lønforhandlingsmidler.
- Ønske om en større inddragelse i budgetprocessen, og i de politiske beslutninger som skal træffes.

Behandling af budget 2022 sker på møde i Akademisk råd efter udsendelse af materiale til bestyrelsen, hvorfor Akademisk Råds bemærkninger videreformidles mundtligt på bestyrelsesmødet.

Bilag

- Budget 2022

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

mio. kr.	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
Årets resultat	-30	-13	-34	-21	-18	-18	-21	-2	1	-8	-8	-7
EK ultimo		90	56	35	17	-1	-22	-24	-22	-31	-39	-45
EK pct. af omsætning		11,3%	7,2%	4,5%	2,2%	-0,1%	-2,8%	-3,0%	-2,8%	-3,9%	-4,9%	-5,8%

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
STÅ 2021	232	223	
Prisfremskrivning			2
Nedgang i bacheloroptag			-5
Reduktion i vinteroptag			-4
Andre årsager			-8
STÅ B2022			209

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 måneds vakance 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
Total	29	28	28	26	24	20	23	3

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
Årets resultat	-30	-13	-34	-36	-33	-55	-58	-39	-36	-45	-45	-44
EK ultimo		90	56	20	-13	-68	-126	-165	-200	-246	-291	-334
EK pct. af omsætning		11,3%	7,2%	2,6%	-1,7%	-9,1%	-16,9%	-22,1%	-26,8%	-32,9%	-38,9%	-44,8%

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.

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	-776	-781	-781	-782	-782	-783	-783	-783	-783	-783
Heraf:												
Ekstraordinære bevillinger		-17										
STÅ	-232	-224	-209	-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	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105	-105
Løn	569	570	551	546	543	538	538	534	532	532	532	532
Heraf:												
Strategiske indsatser	12	13	16	14	10	6	6	2				
Øvrig drift	188	165	191	189	190	190	194	178	177	177	177	177
Heraf:												
Strategiske indsatser	17	15	12	12	14	14	17	2				
Yderligere tilpasning			-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7	-7
Tekniske poster	69	74	67	67	66	72	71	73	73	83	82	81
Heraf:												
Feriepengehensættelse	-4	8	0									
Aktivering/afskrivning	-2	-8	-7	-8	-9	-3	-3	-2	-2	8	7	7
Årets resultat	30	13	34	21	18	18	21	2	-1	8	8	7
EK ultimo		90	56	35	17	-1	-22	-24	-22	-31	-39	-45
EK pct. af omsætning		11,3%	7,2%	4,5%	2,2%	-0,1%	-2,8%	-3,0%	-2,8%	-3,9%	-4,9%	-5,8%

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

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"

Pkt. 12 Godkendelse af Finansiell Strategi for Roskilde Universitet

Indstilling

Det indstilles, at Bestyrelsen:

1. Godkender 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 driftskredit¹
- Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for den daglige håndtering af RUC's likvidkonti²
- Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for indgåelse af kapitalforvaltningsaftaler³ og ændringer i aftalerne
- Universitetsdirektøren har beslutningskompetencen for placering af likviditet på aftalekonti⁴

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.

Bilag

- Finansiell Strategi for Roskilde Universitet

¹ Driftskredit: En kredit med et kreditmaksimum til brug for den daglige drift

² Likvidkonti: Bankkonti, som bruges i den daglige drift

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

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

Finansiel 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.¹ 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

¹ 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 Anbringelsesbekendtgørelsen² (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.

² 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)³.

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.		Maks. 20 pct.
5	Aktiebaserede investeringsforeninger eller ETF (Exchange Traded Funds)	0 – 15 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.

³ 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. 13 Orientering om employability-indsatsen

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen læser og kommer med eventuelle kommentarer til materialet.

Sagsfremstilling

Bestyrelsen har bedt om to gange årligt at få en skriftlig status på arbejdet med employability. Nærværende er en sådan status og redegør dels for afholdte aktiviteter og tegner dels et billede af de prioriteringer, der er foretaget og den synergi, der skabes mellem eksempelvis employability og regionalisering.

Materialet er udarbejdet af Uddannelse og Studerende (Studie- og Karrierevejledningen og Vicedirektør for uddannelse) i dialog med formand for employabilitybåndet dekan Peter Kragelund.

Materialet er behandlet og godkendt i ULF, UL, UDDU og AR.

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 institutrapporter 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 uddannelsesniveau fra 'Dimittendbeskæftigelsesanalysen 2014-19'¹ (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 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,

¹ 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)

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 højest 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.²

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 arbejdsmarkedet³. 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 Cand⁴, 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 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.

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

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

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

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 dimittend⁵. 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-program⁶, der giver støtte til netop ansættelse af akademikere i SMV'er. Tilsvarende skabes synergi gennem RUC's engagement i de nye erhvervsklynger⁷ 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 undersøgelser⁸ 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.

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

⁵ 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>

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

⁷ 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>

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

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 pitchtræning⁹. 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.

⁹ Pitchtræning kvalificerer de studerende til at oversætte og formidle deres kompetencer til potentielle arbejdsgivere

Pkt. 14 Institutindblik: Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv (ISE)

Dekan for Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv, Peter Kragelund, præsenterer på mødet instituttet v. mundtligt oplæg.

Pkt. 15 Eventuelt

ROSKILDE UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

Cover

25. november 2021

Pkt. 16 Sager (lukket punkt)
