Akademisk råd (Akademisk Råd møde nr. 04/2022)

14-09-2022 13:00 - 15:00

03.1-s21 - Auditorie B (80)

Information:

Drøftelser på dansk ved komplicerede dagsordenspunkter på AR-møder
I universitetets sprogpolitik står der følgende om drøftelser i kollegiale organer:
Mundtlige drøftelser i kollegiale organer foregår som udgangspunkt på dansk, mens der opfordres til at tale engelsk, hvis der er ønske herom fra en eller flere medlemmer.
Det skal dog altid være en mulighed for et medlem at formulere sig på dansk, hvis dette er mest hensigtsmæssigt.

Når det drejer sig om komplicerede emner og dagsordenspunkter, kan en behandling på engelsk desværre gå ud over kvaliteten af drøftelsen.

Derfor vil rektor fremover rammesætte komplicerede dagsordenspunkter på dansk, ligesom hun selv vil tale dansk under punktet.
Dette for at nedtone forventningen om, at medlemmerne bør tale engelsk om alle emner.
Det er naturligvis fortsat muligt at anvende engelsk undervejs i drøftelsen.

Mødedeltagere : Akademisk Råd
Hanne Leth Andersen (Rektor)

VIP Institutmandater
Ib Tunby Guldbrandsen (IKH)
Jan Pries-Heje (IMT)
Louise Torp Dalgaard (INM) (afbud) - suppleant Hans Ramløv deltager i stedet
Peter Triantafillou (ISE) (afbud) - suppleant Line Engbo Gissel deltager i stedet.

VIP tværgående/frie mandater
Lise Lotte Hansen
Sidsel Lond Grosen
Kirsten Hvenegård-Lassen
Tomas Ellegaard
Lars Fuglsang
Jesper Schmidt-Hansen

Studenterrepræsentanter
Ellen Christine Nygaard

Alexandru Carpineanu
Nazanin Bayrami
Astrid Wermus
Martin Harvøe Kristensen
Julie Kjældmand

Observatører
Morten Vest Hansen (TAP)
Dorthe Johnson (TAP)
Michael Brodthagen (TAP)

Sekretær
Fuldmægtig, Asbjørn Busk Jørgensen

Ekstra deltagere
Hele mødet:
-Prorektor, Peter Kjær
-Universitetsdirektør, Peter Lauritzen
-Vicedirektør for Kommunikation og Rektorsekretariatet, Elisabeth Hvas

Pkt. 2: Drøftelse af handleplan vedr. faldende ansøgertal 2022
-Alle medlemmer fra Uddannelsesudvalget (UDDU)
-Vicedirektør for Uddannelse og Studerende, Trine Sand
-Teamleder for Uddannelsesstrategisk Sekretariat, Amalie Gatzwiller
-Specialkonsulent, Astrid Riese

Pkt. 3: Drøftelse af evalueringen af første gennemløb af forfremmelsesprogrammet
-Vicedirektør for HR, Miriam Skjalm Lissner
-HR konsulent, Sanne Egedal Westergaard

Pkt. 5: Drøftelse af erklæring om akademisk frihed
-Fuldmægtig, Nanna Hølge-Hazelton

Pkt. b: Orientering om status på forskningsevaluering
-Fuldmægtig, Nanna Hølge-Hazelton

Pkt. c: Orientering om besparelse og omorganisering i Uddannelse og Studerende
-Vicedirektør for Uddannelse og Studerende, Trine Sand

Pkt. d: Orientering om procesplan og organisering for ledelsesorganisering på institutterne
-Vicedirektør for HR, Miriam Skjalm Lissner
-HR partner, Helle Østergaard

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (13:00-13:05) 1
Punkt 2: Drøftelse af handleplan for fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne (13:05-13:40) 2
Punkt 3: Drøftelse af evalueringen af første gennemløb af forfremmelsesprogrammet (13:40-13:50) 3
Punkt 4: PAUSE (13:50-13:55) 4
Punkt 5: Drøftelse af erklæring om akademisk frihed (13:55-14:15) 5
Punkt 6: Drøftelse af likviditet og egenkapital som økonomisk styringsredskab (14:15-14:30) 6

Kategori - Meddelelser og orienteringer (14:30-14:50)

Punkt a: Orientering om skriftlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg (skriftlig) 7
Punkt b: Orientering om status på forskningsevaluering (skriftlig) 8
Punkt c: Orientering om besparelse og omorganisering i Uddannelse og Studerende (skriftlig) 9
Punkt d: Orientering om projektorganisering og -forløb på ledelsesorganisering på institutterne (skriftlig) 10
Punkt e: Orientering om rekrutteringsplan og udkast til opslag af rektorstillingen (skriftlig) (eftersendes) 11
Punkt f: Orientering om skriftlige behandlinger siden møde 03/2022 (skriftlig) 12
Punkt g: Orientering om tildeling af ph.d.-grader siden møde 03/2022 (skriftlig) 13
Punkt 7: Eventuelt (14:50-15:00) 14

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (13:00-13:05)

Godkendelse af dagsorden.

ROSKILDE UNIVERSITET Cover

Rektorsekretariatet/riese/eh 7. september 2022

Drøftelse af handleplan for fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne

Indstilling

Det indstilles, at AR og UDDU:

- Drøfter handleplanen med fokus på, hvordan VIP kan understøtte og bidrage til indsatserne for fastholdelse, studenterrekruttering og profilering.

Sagsfremstilling

Til ansøgningsfristen den 5. juli 2022 modtog Roskilde Universitet i alt 1.242 1. prioritetsansøgninger, hvilket er en nedgang på 21 pct. sammenlignet med 2021. Dette blev drøftet på et ekstraordinært møde i UL (universitetsledelsen) den 7. juli. Drøftelsen gav anledning til igangsættelse af en række analyser, handleforslag og udarbejdelse af bilagsmateriale, som blev drøftet i UL på møde den 18. august. Her blev det besluttet at udarbejde et udkast til en samlet handleplan med indsatser på kort og lang sigt. På UL-møde den 1. september blev udkastet til handleplanen drøftet og godkendt. UL understregede, at fokus fremadrettet skal være på fastholdelse af universitetets studerende og kvalitet i kerneydelsen.

Den videre proces

I sagen vil det bl.a. fremgå, at Roskilde Universitet har en strategi, en strategisk rammekontrakt og handleplaner, der på en række områder allerede adresserer de konkrete udfordringer. Og der er truffet, og gennemført, store strategisk vigtige beslutninger, som universitetet skal stå ovenpå i det videre arbejde. Det drejer sig blandt andet om kandidatreformen og det generelle kvalitetsudviklingsarbejde. Roskilde Universitet har siden 2015 arbejdet strategisk med uddannelsernes kvalitet og siden 2018, da arbejdet med universitetets nyeste strategi blev sat i gang, arbejdet med forskningens excellence, for at forbedre universitetets omdømme – men det er et langt sejt træk, og universitetet mangler endnu at se effekterne heraf.

Procesplan

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/ sagsbehandler
18/8	UL		Orientering om optag, overblik og skitse til analyse og handleplan	KR
24/8	Budgetseminar		Kvalificering af arbejdet med dele af handleplanselementerne	ØC
1/9	UL		Godkendelse af baggrundsnotat og handleplan til videre behandling	KR
14/9	AR + UDDU		Drøftelse af VIP'ernes rolle i indsatserne for fastholdelse, studenterrekruttering og profilering	KR
29/9	Bestyrelsesmøde		Godkendelse af handleplanen og dens målsætninger	KR

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde
Hvad angår handleplanen, er en række af aktiviteterne allerede planlagte og prioriterede. Dog ikke omdømmeanalyse, pressestrategi og styrkede rammer for projektarbejdet. Omdømmeanalysen vurderes til at koste ca. 500.000 kr.

Kommunikation
Der er udsendt et nyhedsbrev fra rektoratet den 24. august, der overordnet beskriver udfordringerne og ledelsens retning for håndtering heraf.

Forelæggelsen er godkendt af
Vicedirektør for Kommunikation, Rektorsekretariat og Forskningsservice Elisabeth Hvas

Bilag
1. Notat: Fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne
2. Handleplan for fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne

ROSKILDE UNIVERSITET
Rektorsekretariatet/katrimi/riese/eh

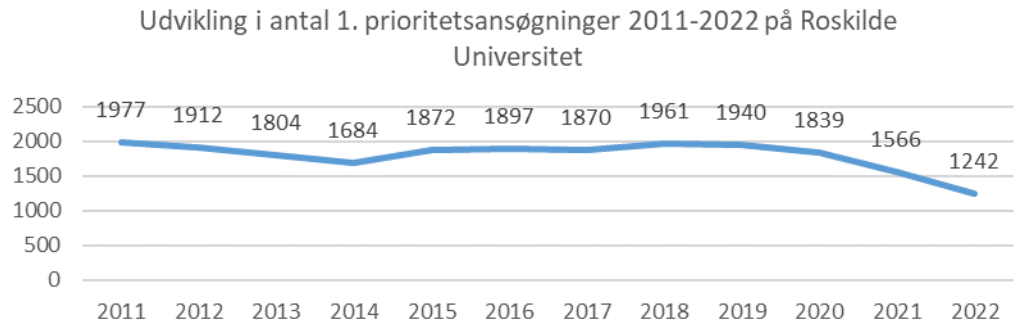
Notat
7. september 2022

Fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne

Baggrund

Roskilde Universitet modtog til ansøgningsfristen den 5. juli 2022 i alt 1.242 første prioritetsansøgninger. Det er en nedgang i antallet af førsteprioritetsansøgninger på 21 pct. sammenlignet med 2021. I 2018 fik Roskilde Universitet det højeste antal førsteprioritetsansøgninger siden 2011. Årerne 2015 til 2018 var særligt gode år for universitetet med vækst i antal 1. prioritetsansøgninger. Siden 2018 er der årligt sket et fald.

Figur 1.



Samlet set har universiteterne oplevet et fald i antallet af førsteprioritetsansøgere på 9 pct. fra 2021 til 2022. Flere uddannelsesinstitutioner oplevede i 2020 og 2021 som følge af Coronapandemien, at rekordmange unge søgte ind på en videregående uddannelse. For at imødekomme den høje søgning fandt et bredt flertal i Folketinget finansiering til, at uddannelsesinstitutionerne ekstraordinært kunne oprette mere end 6.000 flere uddannelsespladser. Derfor sammenligner UFM i deres opgørelser 1. prioritetsansøgere i 2022 med både 1. prioritetsansøgere i 2021 og 2019, som er det seneste år, hvor optaget ikke har været påvirket af den ekstraordinære situation. Tendensen med øget søgning under Corona har dog ikke gjort sig gældende for Roskilde Universitet, der har oplevet et fald i antallet af førsteprioritetsansøgninger siden 2018.

Den største andel af 1. prioritetsansøgere til Roskilde Universitet kommer fra Region Hovedstaden. I 2022 er det knap to tredjedele af 1. prioritetsansøgerne, hvilket svarer til en stigning på 16 pct. fra 2021. I 2022 kommer godt hver ottende 1. prioritetsansøger fra Region Sjælland på ansøgningstidspunktet, hvilket er et fald på 48 pct. fra 2021. Det skal dog afdækkes nærmere, hvor mange af ansøgerne der kommer fra Sjællandske gymnasier (og som nu er bosat i Region Hovedstaden). De resterende regioner udgør i 2022 knap hver tiende 1. prioritetsansøger. Til sammenligning var det knap hver ottende i 2021.

De mindre ungdomsårgange kan have indflydelse på ansøgertallet. F.eks. falder antallet af unge i Region Sjælland med 3.735 fra 2018 til 2022. Antallet af unge i Region Hovedstaden er faldet med 2.279 fra 2018 til 2022. Billedet er dog ikke entydigt, da vi ser en øget søgning fra unge i Region Hovedstaden.

De samfundsvidenskabelige bacheloruddannelser på Roskilde Universitet har i 2022 som et pilotprojekt indført et adgangskrav på et gennemsnit på 6 i kvote 1 samt krav om et gennemsnit på 4 i Engelsk, Matematik og Dansk (på den dansksprogede bacheloruddannelse). Det blev indført på baggrund af anbefaling fra aftagerpanel, censorer, studielederen for uddannelserne og flere fagmiljøer. Ræsonnementet er, at indførelse af karakterkrav skal højne kvaliteten på uddannelsen og de samfundsvidenskabelige BA-uddannelsers ry og omdømme og tilskynde flere dygtige studerende til at søge uddannelserne. Omvendt har universitetet været fuldt opmærksom på, at karakterkravet kunne gå ud over optaget af studerende. Pilotprojektet skal evalueres – herunder hvilken betydning karakterkravet har haft for optaget, for frafaldet og den faglige kvalitet, og – om muligt – for overgangsfrekvensen til kandidatuddannelserne.

Mulige årsager

Den faldende søgning til bacheloruddannelserne fra 2018 til 2022 kan ikke alene forklares med faldende ungdomsårgange, søgning til de store byer, kendte uddannelser eller indførelse af karakterkrav – og situationen skal tages alvorligt. Universitetet ved ikke nøjagtigt, baseret på data, hvad årsagerne til nedgangen i antallet af førsteprioritetsansøgninger er, men arbejder med en række hypoteser, der både skal afdækkes nærmere i egne analyser og i en kommende omdømmeanalyse.

a. Hvilken betydning har frafald på bacheloruddannelsernes 2. og 3. år og senere hen overgangsfrekvensen fra bachelor til kandidat for uddannelsernes ry og rygte? Arbejdet med fastholdelse igennem hele uddannelsesforløbet og overgangen fra bachelor- til kandidatniveau er vigtigere end nogensinde, idet vores studerende og dimittender er nogle af universitetets væsentligste ambassadører.
b. Er bacheloruddannelsernes profil og titler tilstrækkeligt tydelige?
c. Og hvilken betydning har mediestormen i sensommeren 2020 haft – hvor høj dimittendledighed, faldende ansøgertal, og kvaliteten af universitetets uddannelser blev debatteret?

Der er således behov for at analysere og konkret differentiere årsager og sammenhænge. Og der er behov for tid og ressourcer til at afdække, databasere og udarbejde nødvendige analyser med henblik på at kunne iværksætte yderligere målrettede indsatser. Det handler om fortsat at arbejde med kvalitet og fastholdelse af Roskilde Universitets studerende og herigennem på længere sigt at forbedre universitetets omdømme.

Roskilde Universitet har en strategi, en strategisk rammekontrakt og handleplaner, der på en række områder allerede adresserer de konkrete udfordringer. Og der er truffet, og gennemført, store strategisk vigtige beslutninger, som danner fundamentet for det videre arbejde. Det drejer sig blandt andet om kandidatreformen og det generelle kvalitetsudviklingsarbejde. Roskilde Universitet har siden 2015 arbejdet strategisk med uddannelsernes kvalitet og siden 2018, da arbejdet med universitetets nyeste strategi blev sat i gang, med forskningens excellence for at forbedre universitetets omdømme – men det er et langt sejt træk, og universitetet mangler endnu at se effekterne.

Senest har universitetet, på baggrund af workshops og budgetseminar i 2022 med deltagelse af alle ledere samt Hovedsamarbejdsudvalget og Akademisk Råd, etableret fire arbejdsgrupper, som skal analysere fire prioriterede områder. Disse fire områder er: 1. Uddannelsesøkonomi, 2. Reduktion af

frafald, 3. Øgede indtægter fra udenlandske selvbetalere og 4. Optimering af Campus. Arbejdsgrupperne skal komme med indstillinger til universitetsledelsen med angivelse af potentiale og implementeringsplan. Analysearbejdet skal være færdigt i 2022.

Derudover arbejdes der på en ambitiøs plan i samarbejde med Bygningsstyrelsen med at renovere de centrale bygninger langs pergolaen centralt på campus. Dette skal bidrage til at løfte studie- og arbejdsmiljø på campus.

Et styrket omdømme på lang sigt handler om både at arbejde indad i organisationen med kvalitet og udad mod omverdenen med gode og positive historier. Det er en kompleks opgave at ændre et omdømme, og det trækker ofte på en sammenhængende oplevet fortælling i omverdenen. Det er en fælles og helhedsorienteret opgave for hele organisationen sammen at være med til at ændre fortællingen om Roskilde Universitet, der samtidig kræver tydelig ledelsesmæssig indsats og prioritering.

Universitetet skal, samtidig med at fokus på kommunikation og formidling af gode historier fastholdes og målrettes, arbejde med at identificere områder, hvor der er lavthængende frugter og udviklingspotentialer, der kan handles på. Det er derfor afgørende, at ressourcer anvendes på langsigtede og målrettede indsatser, hvor vi har viden og analyser og forventning om en effekt.

Foreløbige beregninger viser, at dette års faldende optag medfører et økonomisk tab på 9 mio. kr. til næste år. Det er nu helt afgørende, at universitetet investerer i de studerende: Rekruttering af kommende studerende og fastholdelse af de studerende, der lige er startet, og af alle årgange. De skal tilbydes en rigtig god uddannelse, gode lærings- og trivselsmiljøer og kompetencer, der efterfølgende giver jobmuligheder. Og VIP skal tættere på de studerende eksempelvis ift. vejledning og studieprocessamtaler.

På den baggrund bliver tre principper centrale for universitetets håndtering af opgaven – principper for både proces, indhold og den fælles forståelse af opgaven:

1. En fælles og helhedsorienteret opgave for hele universitetet
2. Langsigtede og målrettede indsatser
3. Investering i fastholdelse og rekruttering af studerende

Handleplan

Universitetet er på rette vej og skal holde fast i den strategiske retning. Med dette udgangspunkt kalder situationen på dels nye målrettede indsatser og dels på intensivering af igangværende indsatser, som udfoldet i vedlagte handleplan.

Handleplanen er fokuseret omkring følgende mål for indsatserne:

1. Fastholdelse gennem kvalitet
2. Flere studerende via økonomisk bæredygtige uddannelsesaktiviteter
3. Intensiveret studenterrekruttering

4.a Profilering og renommé

4.b Profilering og renommé

ROSKILDE UNIVERSITET
RUC Administration

Notat
7. september 2022

Handleplan for fastholdelse og søgning til bacheloruddannelserne

Mål	Indsatser - eksisterende og nye	Datagrundlag og analyser på området	Ressourcer	Status og tidshorisont	Ansvar
1. Fastholdelse gennem kvalitet *Med henblik på at sikre STÅ-indtægt og at de studerende fuldfører deres uddannelse, efterfølgende kommer i beskæftigelse og gør en forskel for samfundet – samt kan agere gode ambassadører.*	Specifikke handlinger beskrives hvert år i studielederrapporter, institutrapporter og samles op i den årlige RUR (behandles i bestyrelsen til dec.)	Hvert andet år gennemføres en frafaldsanalyse og en studiemiljøvurdering, hvor studiemiljø-vurderingen ligger til grund for en særskilt handleplan. Der er handlingsplan og afrapportering på arbejdet med studiemiljø, studentertrivsel og frafald på hhv. uddannelses- og institutniveau i afrapporteringssystemet.	Der arbejdes med data og analyse i US og opfølgning på studiemiljø-handleplan. Data og monitorering varetages af US, opfølgning og handlinger varetages af institutterne.	Handlingsplanen for studiemiljøvurderingen 2021 løber frem til 2024. Frafaldsundersøgelsen bliver gennemført i 2023. Der er ikke en særskilt handleplan på frafald. Data anvendes i arbejdet med handlinger på uddannelses- og institutniveau i studielederrapporter, institutrapporter og RUR. Pr. 2022 har ISE indført karakterkrav på bacheloruddannelserne. Udviklingen følges i de centrale analyser og monitorerings- og afrapporteringssystemet.	US, prodekaner + ØC
	Der er igangsat et særskilt analysearbejde med det formål at afdække årsager til frafald på både BA og KA, overgangsfrekvens fra BA til KA.	-Simuleringer på økonomi ved mindre frafald -Vurdering af reelt potentiale under hensyntagen til dimensionering samt udvidede muligheder på baggrund af retskravbachelorer -Benchmark mod øvrige universiteter	Arbejdsgruppe ledet af dekan Andreas de Neergaard	Arbejdsgrupperne opstartes nu og skal levere indstillinger til UL ultimo oktober	ØC + dekan Andreas de Neergaard

Mål	Indsatser - eksisterende og nye	Datagrundlag og analyser på området	Ressourcer	Status og tidshorisont	Ansvar
		-Evt. andre analyser defineret af arbejdsgruppe			
	Nye fastholdelsesaktiviteter på både BA og KA, herunder vejledning (eks. studieprocessamtale), styrket kvalitet og studiemiljø på BA og KA.			-Handleplan for studiemiljø for 2022-24 indeholder bl.a. indsatser for at øge fokus på feedbackformer og –fora. -Udarbejdelse af praksis for tilrettelæggelse af idéudvikling og projektdannelsen. Ansvaret for disse punkter i SMV- handleplanen er hos institutterne.	Institutter
	Afdækning af søgemønstre/overgangsfrekvens Pba. den løbende monitorering af overgangsfrekvens fra BA til KA afdækkes overgangsfrekvens for interne og niveauet af eksterne ansøgninger til kandidatuddannelser.	Matricer med overgangsfrekvenser udarbejdes hvert år.		Udarbejdes næste gang 2022	US + ØC
	PPL og kompetenceudvikling Der igangsættes et arbejde med narrativet om PPL ift. at sikre fokus på at oversætte studiemetoden til kompetencer.				EAE + prodekaner
	Studievalgsundersøgelse Der gennemføres en studievalgsundersøgelse blandt ny-optagne studerende 2022, som har fokus på "hvorfor RUC?"; årsager til valget, hvor de kender RUC fra, om det er første prioritet mv. RUC International uddannelse og mobilitet gennemfører en tilsvarende undersøgelse blandt ny-optagne internationale studerende	Studievalgsundersøgelse		Udarbejdes efterår 2022	KR/komm ift. studievalgsunder-søgelsen. US ift. undersøgelse blandt internationale studerende
Fastholdelse gennem tydelig kompetenceopbygning.	Styrkede rammer for projektarbejdet -Videreudvikling af fælles rammer for projektarbejdet for tydelig progression i uddannelserne -Metodisk og teoretisk og diversitet -Variation i opgavestillelsen og gruppedannelsen -Tydelig og specificeret kompetenceopbygning				EAE + Dekan Andreas de Neergaard

Mål	Indsatser - eksisterende og nye	Datagrundlag og analyser på området	Ressourcer	Status og tidshorisont	Ansvar
2. Flere studerende via økonomisk bæredygtige uddannelsesaktiviteter *Med henblik på at kunne opretholde uddannelsesaktiviteter, studiemiljø og økonomisk rentabilitet på aktiviteter.*	Indsats for at få flere USB (udenlandske selvbetalere) og merit, herunder tompladsordninger: Der igangsættes en analyse af forbedrede muligheder for visning til betalingsstuderende på ordinære uddannelser (study.ruc.dk og internationale portaler mv.)	Defineres af arbejdsgruppe	Arbejdsgrp. ledet af dekan Peter Kragelund	Starter nu og skal levere indstillinger til UL ultimo oktober 2022	ØC + US i samarb. med institutter Obs på dimensionering af engelsk-sprogede studerende
	Systematisk tilgang til rentabilitet på uddannelsesaktiviteter.	Defineres af arbejdsgruppe	Arbejdsgrp. ledet af dekan Susanne Sørensen	AStarter nu og skal levere indstillinger til UL ultimo oktober 2022	ØC
3. Intensiveret studenterrekruttering *Med henblik på at sikre øget kendskab til uddannelserne, tydeligere forventningsafstemning om uddannelsens opbygning og indhold, og systemunderstøtte visningen af hele uddannelsesforløb.*	Bedre visning på UddannelsesGuiden (www.ug.dk) drevet af Undervisningsministeriet og Styrelsen for It og Læring. US og Kommunikation er i kontakt med redaktionen bag ug.dk med henblik på at få et samarbejde igangsat for at forbedre visningen af RUC's profil og individuelle bachelor- og kandidatuddannelser på den nationale uddannelsesportal.	Analyser af landsdækkende gymnasieoptag + undersøgelse af unges medievaner og brug af kanaler mhp. mere målrettet information. Hertil kommer analyser blandt de unge af budskaber i universitetets kampagner og informationsmaterialer.	Eksisterende ressourcer i US og i KR samt udmøntning af særlig pulje til understøttelse af nye KA- og BA-uddannelser, heraf er det besluttet at bruge 1 mio. kr. på dette område.	Status: Arbejdet med UG er i gang	KR + US med bidrag fra prodekaner og studieledere
	Bedre visning af uddannelsesforløb Visning af 5-årige uddannelsesforløb og tættere kobling mellem BA og KA på hjemmesiden. På ruc.dk vil Kommunikation arbejde med visning af eksemplariske 5. årige forløb, som støtter formidlingen af koblingen mellem bachelor og kandidat. Profilteksterne til kandidatuddannelserne og nogle af bacheloruddannelserne bearbejdes og forbedres, hvor behov.			Igangsættes efterår 2022	KR + studieledere
	Gymnasiekontakt Fortsættelse af udrejsearbejdet mod gymnasieskolerne og analyse af hvilke skoler, som giver elever til RUC (eller ej) for at styrke prioriteringen og tilrettelæggelsen af denne indsats. RUC er med i nyt Sjællandsk initiativ sammen med	Udarbejder overblik over gymnasier, hvorfra RUC optager studerende fordelt på region. RUC har undersøgt et populært app-drevet	Eksisterende ressourcer	Gymnasiebesøgene fortsætter året ud. Med udg. pkt. i datagrundlaget revideres gymnasiebesøgene i 2023	KR

Mål	Indsatser - eksisterende og nye	Datagrundlag og analyser på området	Ressourcer	Status og tidshorisont	Ansvar
	øvrige universiteter om online gymnasiemøder via en app med studenterambassadører.	besøgskoncept fra universiteter i Jylland.			
	Samarbejde med Studievalg Danmark-centre med henblik på at øge kendskabet til RUC's uddannelser.			Møder afholdes med studievalgscentre i efteråret 2022	US +KR
	Tydeliggørelse af BA-uddannelsernes profil/titler.	Omdømmeanalyse (jf. senere indsats)		Ændring af BA-uddannelsernes profil/titler afventer resultaterne af omdømmeanalyse og kommende beslutning i forhold til en eventuel BA-justering/reform, jf. arbejde der igangsættes i ULF (uddannelsesstrategisk ledelsesforum) i oktober 2022	Rektor, US, prodekaner
4.a. Profilering og renommé *Understøtte og udvikle en fortælling i omverdenen om Roskilde Universitet som tydeligere forskningsprofileret universitet.*	Fokuseret ranking -Analyse af udviklingspotentialer for at promovere enkelte forskningsmiljøer (forvaltningsmiljøet som det gode eksempel). -Arbejde med at identificere relevante subjektrankings, der inden for relativt kort tid kan forbedres, således at universitetets omdømme ændres. -Dialog med relevante forskere/forskningsgrupper på tværs af universitet om at arbejde for at forbedre placeringen. -Forslag til initiativer/tiltag der kan understøtte arbejdet mod at publicere i de "bedste" kanaler indenfor de givne fagområder.	Eksisterende kilder	Prorektor Peter Kjær + biblioteket		Peter Kragelund + Peter Kjær (KR ift. kommunikation)
4.b Profilering og renommé *Løbende understøtte en positiv fortælling om RUC, så kritiske historier ikke står alene i opfattelsen af Roskilde Universitet for nogle målgrupper.*	Tydeliggørelse af profil og kommunikationsstrategi -Der udarbejdes en kommunikations-/pressestrategi, herunder en politik for forskningsformidling, der forholder sig til hvordan universitetet som helhed og på institutniveau formidler forskning. -Der etableres en partnermodel for institutternes presseaktiviteter, der skal bidrage til flere profilerende historier om RUC's uddannelser og forsknings – og	Grundfortællingen, strategien og medieanalyse	Eksisterende ressourcer	Igangsættes i 2022	KR + rektorat i samarb. med prodekaner og studieledere

Mål	Indsatser - eksisterende og nye	Datagrundlag og analyser på området	Ressourcer	Status og tidshorisont	Ansvar
	samarbejdsaktiviteter.				
Kvalificeret viden om RUC's omdømme og evt. effekt på søgning, sådan at universitetet efterfølgende kan handle målrettet.	Omdømmeanalyse Analyse af RUC's renommé hos forskellige væsentlige målgrupper og områder mhp. at kunne identificere, prioritere og iværksætte nødvendige indsatser for at styrke RUC's omdømme. Fx teste forskellige målgruppers (eks. de unge) kendskab og holdning til RUC, herunder universitetets pædagogiske model, uddannelseslandskab og fællesskaber.	Skal afklares	Kræver tildeling af ressourcer: estimeret 0,5-0,6 mio. kr.	Ny indsats: Igangsættes efterår 2022 Afgrænsning af omdømmeanalysens indhold Der skal indledningsvist tages grundige overvejelser om det konkrete formål, scope og metode med henblik på at sikre en så brugbar analyse som muligt.	KR + US i samarb. med institutter

ROSKILDE UNIVERSITET
RUC HR/sew/lissner

Cover
02.09.2022

Drøftelse af evalueringen af første gennemløb af forfremmelsesprogrammet

Indstilling
Det indstilles, at AR

- bidrager med perspektiver på forfremmelsesprogrammet på baggrund af erfaringerne fra optaget i forfremmelsesprogrammet i 2022 (bilag 1)

Sagsfremstilling
Roskilde Universitets model for forfremmelsesprogram fra lektor til professor tager udgangspunkt i stillingsstrukturen af 1. januar 2020 samt de interne drøftelser i organisationen.

Den nye stillingsstruktur muliggør både eksterne og interne forfremmelsesprogrammer. Det interne forfremmelsesprogram skal bidrage til fastholdelse særligt dygtige talenter og støtte op om universitetet som en attraktiv ramme for forskerkarrierer og for ambitiøse forskningsmiljøer. I 2021 blev det interne forfremmelsesprogram igangsat på IMT og ISE, der efter første gennemløb af processen hver har optaget 3 lektorer.

Med henblik på at samle erfaringerne fra arbejdet med programmet, er der foretaget en evaluering, der afspejler forskellige perspektiver (bilag 1). Den 15. september 2022 drøfter universitetsledelsen, hvordan den fremadrettede anvendelse af et forfremmelsesprogram kan sætte den bedst mulige ramme for forskerkarrierer og ambitiøse forskermiljøer på universitetet. AR opfordres til at bidrage med perspektiver som input til denne drøftelse.

Videre proces

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/ sagsbehandler
14. sept.	AR	5. september	Drøftelse af evaluering af første gennemløb af forfremmelsesprogram	HR/sew
15. sept.	UL	7. september	Drøftelse af evaluering af første gennemløb af forfremmelsesprogram	HR/sew

Forelæggelsen er godkendt af
Prorektor Peter Kjær

Bilag

- *Bilag 1: Evaluering af optagelsesforløbet i forfremmelsesprogrammet 2022*

Evaluering

Forfremmelsesprogrammet 2022

Indhold

Om evalueringen 1
Sammenfatning af pointer fra lektorer ansat i forfremmelsesprogrammet 2022 1
Sammenfatning af pointer fra formænd for Review Groups 2022 2
Sammenfatning af pointer fra prorektor og dekaner med optag af kandidater i forfremmelsesprogrammet 2022 4

Om evalueringen

Forløbet omkring optag i forfremmelsesprogrammet 2022 er evalueret ved semistrukturerede samtaler med de mest centrale aktører i optagelsesprocessen: lektorer ansat i programmet, formænd for reviewgrupperne, dekaner med optag af kandidater i 2022 (IMT og ISE) og prorektor.
Deltagerne har godkendt, at sammenfatningen af de pointer, de har bidraget til, anvendes i det videre arbejde med programmet. Evalueringen var struktureret ud fra emnerne: ”Egen rolle og opgave”, ”materiale”, ”timing og tidsforbrug” og ”andet”. Overskrifterne i nærværende sammenfatning afspejler temaer, der var fremtrædende i samtalerne.

Sammenfatning af pointer fra lektorer ansat i forfremmelsesprogrammet 2022

Egen rolle og opgaver

- Processen ift. ansøgningsmaterialet fylder meget og indebærer et omfattende arbejde med hensyn til både at skulle dokumentere, hvad man har gjort inden for alle ”appointment criteria,” og redegøre for hvordan man vil overskride forventningerne.
- Der er en risiko for, at et så omfattende ansøgningsmateriale kommer til at helt overskygge, hvad ansøgeren allerede har bidraget med, og ansøgerens spændende ideer vedrørende universitetets videre udvikling og egen forskning.
- Det er uklart, hvordan man kan overskride forventningerne (Faculty Expectations). Et forslag kunne være at i stedet hæve forventningerne og tydeliggøre, hvad de er.

Kommunikation

- Det er vigtigt, at dekanen på første møde tydeliggør kravene, så de, der ikke er klar til at søge, undlader at gøre det.
- Vejledning og rådgivning har været meget forskellig i forløbene. Nogen havde både et møde, hvor man diskuterede muligheden for at søge, og et møde efter at man havde besluttet sig for at søge, hvor man kunne tale om forventninger til planen. Det ville være ideelt at alle havde to møder.

Materiale

- Nogle beskrivelser i materialet understøttede besvarelsen godt, andre var forvirrende.
- Uklarheder/uhensigtsmæssigheder i materialet:
    - Everyday life at the department – det er lidt uklart.
    - Kategorierne Administration og Leadership er forvirrende – det er uklart, hvad der hører til hvor.
    - Sondring mellem aktiviteter og engagement og kvalitet og impact var svær - kan man undgå den opdeling?
- Unødigt omfattende ansøgningsmateriale – set i forhold til andre bedømmelsesprocesser.
  Forslag:
    - Max sidetal for hvert spørgsmål i planen.
    - Konsolider dokumenterne, noget skal beskrives flere gange, fx dok om ekstern finansiering, kunne bare ligge i forfremmelsesplanen, ligeledes med motivationsbrevet.
    - I Guidelines for application under publikationer skal der vedhæftes screendump fra Web of Science. Det virker mærkeligt – den er den snævreste (ift google scholar og scopus) – vil stille HUM og bløde fag dårligere og giver indtryk af, at bogkapitler ingen værdi har.
    - Arbejdet med undervisningsporteføljen er meget omfattende. Forslag om, at ansøgere får valget, om de vil uploade undervisningsportefølje eller et undervisnings-CV.

Reviewgruppens bedømmelse

- Der var stor forskel på grundigheden i bedømmelserne. Det tyder på, at bedømmelsesudvalget og formændene skal have en tydeligere instruktion.
- Det er usædvanligt at der ikke er en faglig bedømmelse af det indsendte materiale. Når det ikke er fagfæller, der bedømmer, betyder det, at hjemtag, h-index, if, rankings og andre metrikker hurtigt kommer til at fylde meget. Det giver en oplevelse af, at ens talent, motivation og forskning- og miljøskabende bidrag drukner i bureaukratiske procedurer.

Ansættelsessamtalen

- Det er svært, at ledelsen har en dobbeltrolle dels som formelle ledere, dels en faglig rolle, men ikke som deciderede fagfæller. Dette ledte ind imellem til uventede spørgsmål og gav følelsen af, at samtalen var gået dårligt.
- Ansættelsesudvalget bestod i meget begrænset grad af egentlige fagfæller. Der var en oplevelse af at man skulle igennem en (til tider ukendt) tjek-liste, og at der ikke var fokus på ens mulige og beviste potentiale som professor.

Sammenfatning af pointer fra formænd for Review Groups 2022

Metoden har varieret på IMT og ISE, og alle pointer herunder gælder ikke nødvendigvis begge institutter. Pointerne skal belyse forhold, der er væsentlige for de fremadrettede overvejelser i forhold til programmet.

Egen rolle og opgaver

- Rollen blev tildelt ved udpegning og derefter nærmere afklaret med dekan.
- Rollen var at have en koordinerende funktion i gruppen. Det blev afklaret at:
    - Reviewgruppen alene skulle forholde sig til den faglige potentialevurdering - spørgsmålet om hvilke miljøer, der skal styrkes, ikke skulle være en del af reviewgruppens arbejde.
    - Formanden skulle sikre, at der var mere end én bedømmer på hver ansøgning, at formanden skulle sikre ensartetheden på tværs af bedømmelserne i forhold til, hvad der vægtes som hhv. lavt, mellem eller højt.

    - Formanden skulle ikke nødvendigvis deltage i at forfatte bedømmelsen til ansøgerne som også er formandens (undertiden nære) kolleger
- Ok også at skulle arbejde med at vurdere potentiale (Vs. kun at vurdere niveau).
- Kriterierne blev nærmere fastlagt i processen. For eksempel at afstemme, hvad store bevillinger betyder i forhold til for eksempel mange små bevillinger. Denne finjustering kunne ikke havde været klarlagt på forhånd.

Kommunikation

- Det er vigtigt, at dekanen gør potentielt interesserede klart, hvad hele ideen med forfremmelsesprogrammet indebærer, herunder tage en samtale med de enkelte.
- Det er afgørende vigtigt at gøre det klart, at alle og enhver lektor ikke bør søge.

Materiale

- Templates fungerede godt takket været de 7 kriterier, der sikrede, at de enkelte bedømmelser kom hele vejen rundt om hver enkelt kandidat.
- Der bruges meget tid. Angivet grænse blev overskredet af flere ansøgere, fordi man skal vise, man er den bedste.

Reviewgruppens bedømmelse (Pointer under denne overskrift er kun fra IMT)

- Der var et stort fokus på kvantitative tal, publikationer mv. Det er data, der giver en vis værdi, men det har også konsekvenser at vægte det tungt. Det er ikke altid den rette målestok, om man har publiceret strategisk klogt, og det påvirker kulturen, når ranking og placering på div. publiceringskanaler bliver det primært afgørende i vurderingen.
- Reviewgruppen gennemgik sammen alle bedømmelserne meget grundigt ved et afsluttende møde og lavede i den forbindelse en række justeringer på de skriftlige bedømmelser.

Overordnet om processen (Pointer under denne overskrift er kun fra IMT)

- Programmet understøtter en usund konkurrence mellem dem, der stiller op til forfremmelsesprogrammet, hvor de, der føler sig underkendt bliver demotiverede og måske søger andre steder hen.
- Proces/materiale er meget omfattende, det betyder at universitetet kan miste meget dygtige folk, der er professorable. De, der mener, de er professorable – og som man gerne vil beholde – bør tilbydes en professorbedømmelse og efterfølgende et professorat, hvis de bedømmes positivt, ellers risikerer vi at miste dem.
- Hvis det handler om fastholdelse af talent, kan vi gøre det ved at støtte dem, vi vil fastholde. Det kan ske med professorvejledning (som adjunktvejledning), der giver dem et trygt rum, hvor de kan få sparring på deres problemer, og på hvordan de kan forstå – og positionere sig i forhold til – det faglige og fagpolitiske spil og blive attraktive for arbejdspladsen.

Sammenfatning af pointer fra prorektor og dekaner med optag af kandidater i forfremmelsesprogrammet 2022

Ikke alle pointer gælder både IMT og ISE. Pointerne skal belyse forhold, der er væsentlige for de fremadrettede overvejelser i forhold til programmet.

Egen rolle og opgave

- Prorektor og dekaner har båret historien på universitetet, og savner en afstemt rolle– og arbejdsdeling med HR. Dekaner ønsker en projektplan, en projektleder, mere central styring og drift af programmet.
- Rektoratets rolle er at holde fokus på det tværgående. Antal programmer blev for eksempel ikke på forhånd fordelt imellem institutterne, hvilket fungerede godt.
- Prioritering og beslutning er delt mellem rektorat og dekaner, fx ved at det er rektoratet der sidder med til ansættelsessamtalerne. Rektoratets rolle i ansættelsessamtalerne er både at se på tværs, men det handler også om ansøgerens retssikkerhed – at det ikke kun er dekanen, der træffer afgørelse.

Materiale

- Det skal være mere tydeligt, hvordan hhv. ansøgere, dekan, rektorat, og bedømmelsesudvalg læser og bruger materialet. Det skal være lettere at vurdere, hvad der er potentiale, uden at vurderingerne bliver et rent "h-index regime." Vi skal finde en måde at formidle potentiale på i alle syv kategorier.
- Der bør være max sider på ansøgningerne, cv mm.
- Opdater skabelon – konkret kan bedste ansøgningsformat bruges til at se, hvordan det kan specificeres.

Afklarende samtale med dekan

- De afklarende samtaler fungerede godt. Samtalerne er vigtige i forhold til, om potentielle kandidater anbefales at søge eller ej.
- Det gav værdi, at samtalerne var baseret på anden data, end når der afholdes MUS.

Bedømmelsen i reviewgruppen

- Det var svært at formidle opgaven med potentialevurdering til reviewgruppen – der findes ikke andre steder i verden, hvor man vurderer potentiale.
- Der var rimeligt afklaring omkring, hvordan reviewgrupperne skulle bedømme, men det blev grebet lidt forskelligt an på hhv. IMT og ISE. På IMT var det mere systematisk (bedømmelse af de enkelte emner), hvor det var en helhedsvurdering på ISE. Den mere systematiske gennemgang vurderes som den mest hensigtsmæssige, blot med den opmærksomhed, at den endelige bedømmelse ikke må afgøres ved en mekanisk sammentælling af vurderingerne i de syv emner.
- Der bør skabes mere enighed om, hvad der er sammenlignelige data.
- Vi skal have flere "hårde kanter" på, hvad der tæller i vurderingen. Skal de fx have publiceringsdata? Vi har de data, men vi skal være opmærksomme på, om det kan have den effekt, at bedømmelserne kommer til at lægge for meget vægt der, hvor der er hård data.

Timing og tidsforbrug

- Der har samlet set været et meget højt tidsforbrug, det højeste tidsforbrug nogensinde i forhold til udbyttet (6 ansættelser).

- Dekaner brugte meget til på at lave data (hvor meget publicerer man mv.) Det, der tog tid, var indhentning af materiale, sammenstilling af data fra forskellige kilder, omformningt så vi kunne sammenligne på tværs af de to institutter og afholdelse af samtaler.
- Overordnede tidsfrister var ok.

Ansættelsessamtalerne

- Det fungerede godt, at der var flere til samtale, end vi skulle ansætte, så der var et valg.
- Nogle ansøgninger beskrev ikke potentialet godt nok, det vil sige, hvor ansøger kommer hen, hvis vedkommende kommer ind i programmet.
- Vi skal have mere homogene ansøgninger, det skal være tydeligere, hvad vi forventer af ansøger.
- Nogle samtaler gav anledning til gode refleksioner i forhold til egne udfordringer –og i forhold til at se fremad og gøre noget på en anden måde.

Kultur og formål

- Programmet har en negativ effekt på kulturen på institutterne. Vi har skabt noget, hvor man ikke længere kan være glad som lektor. Et eksempel på, hvor følsom processen er, at ingen ønsker at være forperson i reviewgruppen.
- Der er en kultur, der handler om, at den naturlige karrierevej er, at man bliver professor, og det kan vi ikke indfri. Mange lektorer bruger tid på det og ender med en skuffelse.
- Programmet gav anledning til gode refleksioner – kan man have jævn eller underperformance på nogle punkter, og så alligevel komme ind i programmet?
- Der er forskel på at være kvalificeret som professor, være konkurrencedygtig professor og blive professor. Hvilke af de 7 kriterier vægtes – og vægter det mest at man løfter for fællesskabet eller er et forskningsmæssigt lys? Mener vi, at for at blive professor her skal man være bedre end dem, man kan hente i åbne opslag? Er det kun de excellente? Og hvad skal de, der ikke er kommet ind i programmet?
- Det er vigtigt, at vi formidler, at selvom man opfylder kravene, er det ikke sikkert, man kommer ind i programmet.

Overordnet om processen

- Det har været en lærerig proces, vi er blevet klogere på universitetets talenter og på, hvad vi mener med talent.
- Forfremmelsesprogrammet har været et godt redskab til at snakke om kvalitet, og det er eneste økonomiske mulighed for at få professorer.
- Det har været en enormt kompleks proces med mange interesser og forventninger, og det har skabt uro på institutniveau.
- Fokus på det eksterne program er gået i baggrunden.
- Vi forsøgte at være obs på kønsfordeling – vi evaluerede os selv ift. udvælgelse undervejs, men ikke sikkert at det ville ende med en 3-3-fordeling. Der er meget fokus på formalia (kønsfordeling i bedømmelsesudvalg) – det er lidt checks and balances i det.
- Processen har været meget ad hoc, vi skal have flere ting færdige. Processen med rektorat og dekaner fungerede godt.

Punkt 4: PAUSE (13:50-13:55)

PAUSE (13:50-13:55)

ROSKILDE UNIVERSITET Cover

Kommunikation og rektorsekretariat/nanh/eh 25. august 2022

Drøftelse af erklæring om akademisk frihed

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd (AR):

- Drøfter og kommer med bemærkninger til Prorektors udkast til erklæring om Akademisk Frihed for Roskilde Universitet. Bemærkningerne må gerne være tekstnære og konkrete.

Sagsfremstilling

I kølvandet på den offentlige debat om aktivistisk forskning og "krænkelsesparathed" blandt universitetsstuderende har Folketinget debatteret hvorvidt der bør indskrives generelle principper for den frie debat i universitetsloven, eksempelvis med indførelse af de såkaldte Chicago-principper (bilag 2 og 3). Uddannelses- og Forskningsministeren mener dog, at universiteterne bedst formulerer deres egne principper, hvilket også Socialdemokraternes forsknings-ordfører, Ida Auken, er enig i.

Rektorkollegiet har på den baggrund fundet det relevant at overveje nogle overordnede fælles formuleringer om akademisk frihed, og drøftede på møde den 8. februar 2022, hvorvidt der skal udarbejdes fælles budskaber om akademisk frihed i regi af Danske Universiteter. Der var her enighed om, at eventuelle fælles formuleringer ikke må hæmme universiteternes interne processer om samme emne. Derfor afventer Danske Universiteter nu de processer, der er igangsat på flere universiteter (bilag 4, 5 og 6).

På Roskilde Universitet har Universitetsledelsen (UL) vurderet, at universitet mangler nogle klare principper for ytrings-, debat- og undervisningsfrihed, og at dette bør udmøntes i et særskilt grundlagsdokument for akademisk frihed. På møde i UL den 20. april 2022 blev det således besluttet, at Prorektor og dekan Peter Kragelund skulle udarbejde et første udkast til en erklæring om akademisk frihed for Roskilde Universitet. Udkastet er drøftet i rektoratet og genbehandlet på UL den 28. juni 2022. UL godkendte udkastet til erklæring om akademisk frihed med kvalificerende bemærkninger, som prorektor efterfølgende har indarbejdet i dokumentet (bilag 1).

Hvad angår processen besluttede UL, at det justerede dokument forelægges for AR, der bearbejder materialet og kommer med indspil. Dette skal foregå på de kommende to møder i AR efter sommerferien med sekretariatsbetjening fra Rektorsekretariatet.
Den endelige erklæring får AR som afsender og bliver underskrevet af Rektor som formand (m/k) for AR.

Videre proces

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/ sagsbehandler
14/9	AR	5/9	AR giver bemærkninger til det foreløbige dokument "erklæring om akademisk frihed", som Rektorsekretariatet og Prorektor herefter indarbejder	KR
23/11	AR	14/11	AR forelægges det reviderede dokument til godkendelse. AR skrives på som afsender og rektor skriver under som formand (m/k) for AR.	KR

Økonomiske og administrative konsekvenser

-

Forelæggelsen er godkendt af

Vicedirektør Elisabeth Hvas

Bilag

1. Udkast til erklæring om akademisk frihed på Roskilde Universitet

Baggrundsbilag:

2. Report of the Committee on Freedom of Expression, University of Chicago, Juli 2014
3. Forslag til folketingsbeslutning om at indskrive Chicagoprincipperne i universitetsloven, fremsat den 26. oktober 2021
4. Uddrag af referat fra møde i Rektorkollegiet 8. februar (se markering)
5. Syddansk Universitets erklæring om forskningsfrihed, undervisningsfrihed og debat- og ytringsfrihed, 2022
6. Erklæring om ytringsfrihed for medarbejdere og studerende på Aarhus Universitet, april 2022

ROSKILDE UNIVERSITET **2022**

Om akademisk frihed

Roskilde Universitets grundlæggende opgaver er forskning, uddannelse og vidensformidling.

Forudsætningen for at løfte disse opgaver er forskningsfrihed, den frie, kritiske tanke og fri akademisk meningsudveksling. Disse forudsætninger kan samlet set betegnes som *akademisk frihed*.

Den akademiske frihed bygger på de formelle rammer, som udstikkes af dansk lovgivning samt af internationale, nationale og lokale retningslinjer og vejledninger.[i]

Universiteterne er offentlige og politisk styrede organisationer, hvor især økonomiske virkemidler er vigtige styringsinstrumenter. Finansieringen af universiteterne udgør derfor en væsentlig rammebetingelse for den akademiske frihed. Universitetets basisbevilling er her en kritisk forudsætning for fri og uafhængig forskning og vidensformidling.

Universitet har imidlertid et selvstændigt ansvar for, hvordan den akademiske frihed forvaltes.

Universitetets medarbejdere, studerende og ledelse har dermed et væsentligt ansvar for at værne om den akademiske frihed.

Universitetets forskere har pligt til at bedrive fri og uafhængig forskning, omsætte denne forskning i uddannelser, som bygger på selvstændig og kritisk tænkning, og formidle forskning og forskningsresultater i den offentlige debat.

Alle universitetets medarbejdere har som offentligt ansatte en udstrakt ytringsfrihed. Det er universitetets holdning, at forskernes ytringsfrihed skal have de videst mulige rammer i forhold til forskningsformidling, forudsat at forskningen lever op til de grundlæggende principper for forskningsintegritet og faglig kvalitetssikring.

Studerende forventes som en del af deres uddannelse at tilegne sig de værdier som kendetegner universitetet gennem selvstændigt arbejde med faglige metoder og problemstillinger, deltagelse i faglige debatter og arbejde med faglig formidling. De studerende forventes også at bidrage aktivt til at udvikle uddannelsernes kvalitet og relevans.

Retten til at ytre sig og til at fremføre kritik gælder for alle på universitetet. Samtidig man skal selvfølgelig være forberedt på, at der kan fremføres og diskuteres kontroversielle idéer og synspunkter, ligesom egne ytringer kan blive udsat for faglig kritik.

Frihed og gensidig respekt skal følges ad, så studerende og medarbejdere møder hinanden med respekt og ligeværdighed uafhængigt af køn, etnicitet, seksuel eller politisk orientering.

Universitetets ledelse har ansvar for at beskytte den akademiske frihed, både i universitetets interne processer og i forbindelse med forskeres deltagelse i videnskabelige og offentlige debat.

Ledelsen skal i det daglige arbejde værne om forskningsfriheden og den frie og åbne diskussion i forskningsmiljøerne, i undervisningen (sammen med studienævnene) og i universitetets kollegiale fora.

UDKAST

Ledelsen skal endvidere sikre forskernes ret til frit at formidle forskningsresultater til fagfæller og i den offentlige debat.

Ledelsen skal endelig aktivt arbejde for at fremme universitetets grundlæggende værdier både i den offentlige debat og i dialogen med det politiske niveau.

Vedtaget af Roskilde Universitets Akademiske Råd og godkendt af rektor d. , 2022

[i] Ytringsfriheden, forskningsfriheden og den akademiske frihed er beskrevet og sikret flere steder: Grundloven, universitetsloven, den danske kodeks for integritet i forskningen, Danske Universiteter og Uddannelses- og Forskningsministeriets Principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning, Danske Universiteters principper for god forskningskommunikation, Roskilde Universitets vedtægt, Roskilde Universitets strategi, samt Roskilde Universitets regler om god videnskabelig praksis.

UDKAST

Report of the Committee on Freedom of Expression

The Committee on Freedom of Expression at the University of Chicago was appointed in July 2014 by President Robert J. Zimmer and Provost Eric D. Isaacs "in light of recent events nationwide that have tested institutional commitments to free and open discourse." The Committee's charge was to draft a statement "articulating the University's overarching commitment to free, robust, and uninhibited debate and deliberation among all members of the University's community."

The Committee has carefully reviewed the University's history, examined events at other institutions, and consulted a broad range of individuals both inside and outside the University. This statement reflects the long-standing and distinctive values of the University of Chicago and affirms the importance of maintaining and, indeed, celebrating those values for the future.

From its very founding, the University of Chicago has dedicated itself to the preservation and celebration of the freedom of expression as an essential element of the University's culture. In 1902, in his address marking the University's decennial, President William Rainey Harper declared that "the principle of complete freedom of speech on all subjects has from the beginning been regarded as fundamental in the University of Chicago" and that "this principle can neither now nor at any future time be called in question."

Thirty years later, a student organization invited William Z. Foster, the Communist Party's candidate for President, to lecture on campus. This triggered a storm of protest from critics both on and off campus. To those who condemned the University for allowing the event, President Robert M. Hutchins responded that "our students . . . should have freedom to discuss any problem that presents itself." He insisted that the "cure" for ideas we oppose "lies through open discussion rather than through inhibition." On a later occasion, Hutchins added that "free inquiry is indispensable to the good life, that universities exist for the sake of such inquiry, [and] that without it they cease to be universities."

In 1968, at another time of great turmoil in universities, President Edward H. Levi, in his inaugural address, celebrated "those virtues which from the beginning and until now have characterized our institution." Central to the values of the University of Chicago, Levi explained, is a profound commitment to "freedom of inquiry." This freedom, he proclaimed, "is our inheritance."

More recently, President Hanna Holborn Gray observed that "education should not be intended to make people comfortable, it is meant to make them think. Universities should be expected to provide the conditions within which hard thought, and therefore strong disagreement, independent judgment, and the questioning of stubborn assumptions, can flourish in an environment of the greatest freedom."

The words of Harper, Hutchins, Levi, and Gray capture both the spirit and the promise of the University of Chicago. Because the University is committed to free and open inquiry in all matters, it guarantees all members of the University community the broadest possible latitude to speak, write, listen, challenge, and learn. Except insofar as limitations on that freedom are necessary to the functioning of the University, the University of Chicago fully respects and supports the freedom of all members of the University community "to discuss any problem that presents itself."

Of course, the ideas of different members of the University community will often and quite naturally conflict. But it is not the proper role of the University to attempt to shield individuals from ideas and opinions they find unwelcome, disagreeable, or even deeply offensive. Although the University greatly values civility, and although all members of the University community share in the responsibility for maintaining a climate of mutual respect, concerns about civility and mutual respect can never be used as a justification for closing off discussion of ideas, however offensive or disagreeable those ideas may be to some members of our community.

The freedom to debate and discuss the merits of competing ideas does not, of course, mean that individuals may say whatever they wish, wherever they wish. The University may restrict expression that violates the law, that falsely defames a specific individual, that constitutes a genuine threat or harassment, that unjustifiably invades substantial privacy or confidentiality interests, or that is otherwise directly incompatible with the functioning of the University. In addition, the University may reasonably regulate the time, place, and manner of expression to ensure that it does not disrupt the ordinary activities of the University. But these are narrow exceptions to the general principle of freedom of expression, and it is vitally important that these exceptions never be used in a manner that is inconsistent with the University's commitment to a completely free and open discussion of ideas.

In a word, the University's fundamental commitment is to the principle that debate or deliberation may not be suppressed because the ideas put forth are thought by some or even by most members of the University community to be offensive, unwise, immoral, or wrong-headed. It is for the individual members of the University community, not for the University as an institution, to make those judgments for themselves, and to act on those judgments not by seeking to suppress speech, but by openly and vigorously contesting the ideas that they oppose. Indeed, fostering the ability of members of the University community to engage in such debate and deliberation in an effective and responsible manner is an essential part of the University's educational mission.

As a corollary to the University's commitment to protect and promote free expression, members of the University community must also act in conformity with the principle of free expression. Although members of the University community are free to criticize and contest the views expressed on campus, and to criticize and contest

speakers who are invited to express their views on campus, they may not obstruct or otherwise interfere with the freedom of others to express views they reject or even loathe. To this end, the University has a solemn responsibility not only to promote a lively and fearless freedom of debate and deliberation, but also to protect that freedom when others attempt to restrict it.

As Robert M. Hutchins observed, without a vibrant commitment to free and open inquiry, a university ceases to be a university. The University of Chicago's long-standing commitment to this principle lies at the very core of our University's greatness. That is our inheritance, and it is our promise to the future.

Geoffrey R. Stone, Edward H. Levi Distinguished Service Professor of Law, *Chair*

Marianne Bertrand, Chris P. Dialynas Distinguished Service Professor of Economics, Booth School of Business

Angela Olinto, Homer J. Livingston Professor, Department of Astronomy and Astrophysics, Enrico Fermi Institute, and the College

Mark Siegler, Lindy Bergman Distinguished Service Professor of Medicine and Surgery

David A. Strauss, Gerald Ratner Distinguished Service Professor of Law

Kenneth W. Warren, Fairfax M. Cone Distinguished Service Professor, Department of English and the College

Amanda Woodward, William S. Gray Professor, Department of Psychology and the College

slutning om at indskrive Chicagoprincipperne i universitetsloven, fremsat den 26. oktober 2021

FOLKETINGET

Folketingstidende
Tillæg A

Beslutningsforslag nr. **B 19** Folketinget 2021-22 ***OMTRYK***
Tilføjet fremsættelsesdato.

Fremsat den 26. oktober 2021 af Alex Vanopslagh (LA), Henrik Dahl (LA) og Ole Birk Olesen (LA)

Forslag til folketingsbeslutning

om at indskrive Chicagoprincipperne i universitetsloven

Folketinget pålægger regeringen at fremsætte et lovforslag inden udgangen af indeværende folketingsår, som indskriver de såkaldte Chicagoprincipper i formålsbestemmelsen i universitetsloven.

slutning om at indskrive Chicagoprincipperne i universitetsloven, fremsat den 26. oktober 2021

Bemærkninger til forslaget

Som et modsvar til det stigende pres på åndsfriheden på amerikanske universiteter med safespaces, advarsler om mikroaggressioner, og en udbredt krænkelseskultur på campus, nedskrev University of Chicago i 2014 en række principper, som skal sikre ytringsfriheden på universitetet. Siden da har 76 amerikanske universiteter taget principperne til sig, bl.a. Princeton, Purdue og Washington University i St. Louis.

De otte principper lyder som følger:

1. Universitetet bygger på et grundlæggende princip om fuldstændig ytringsfrihed på alle områder.
2. Uddannelse er ikke beregnet til at gøre folk komfortable. Uddannelse er beregnet til at få folk til at tænke.
3. Det er ikke universitetets opgave at forsøge at beskytte enkeltpersoner mod idéer og meninger, som de finder uvelkomne, er uenige med eller endda finder dybt stødende.
4. Universitetet bærer et stort ansvar ikke kun for at fremme en livlig og frygtløs fri debat, men også for at beskytte denne frihed, når andre forsøger at begrænse den.
5. Universitetet og de personer, som er tilknyttet det, deler ansvaret for at opretholde et klima med gensidig respekt. Dog kan ønsket om gensidig respekt aldrig bruges som en begrundelse for at begrænse den frie samtale, uanset hvor stødende eller uenig resten af samfundet måtte være i disse.
6. Universitetet modarbejder dårlige idéer gennem åben diskussion frem for gennem censur.
7. Universitetets grundlæggende forpligtelse er at opretholde princippet om fri debat, og denne debat må ikke undertrykkes. Selv hvis de idéer, der fremsættes og debatteres, af nogle – eller selv af de fleste på universitetet – anses for at være stødende, ukloge, umoralske eller uetiske.
8. Universitetet kan begrænse ytringer, der er i modstrid med loven, groft bagvasker et bestemt individ eller indeholder trusler samt chikane, som mærkbart skader den enkeltes privatliv.

Desværre ser vi også lignende tendenser på danske universiteter, hvor grupper af studerende presser deres medstuderende eller undervisere til at rette ind efter deres snævre verdenssyn under påberåbelse af at være de marginaliseredes beskytter.

Når en universitetsledelse griber ind med regulering, når en studerende er klædt ud som en bestemt befolkningsgruppe eller bestemmer, at man ikke må synge en bestemt sang fra højskolesangbogen, eller når studerende klager over, at en underviser i biologi taler om mænd og kvinder, så er vi desværre i en situation, hvor selve universitetets ånd og rolle i samfundet er truet.

Universitetet skal være et sted, hvor man bliver udfordret på sit verdenssyn, og hvor den frie tanke får lov til at leve. Universitetet skal være et sted, hvor man lærer at argumentere med afsæt i videnskaben og ikke med afsæt i ens egne følelser og fornemmelser.

Derfor foreslår forslagsstillerne, at de otte principper, som først blev skrevet ned af University of Chicago, og som har til formål at beskytte åndsfriheden på vores højeste uddannelsesinstitutioner, indskrives direkte i universitetsloven. På den måde forpligter vi de danske universiteter til at forsvare deres særlige rolle i samfundet, og samtidig sender vi et meget klart signal til de identitetspolitiske ekstremister, der desværre findes på de danske universiteter, om at vi ikke vil finde os i deres forsøg på at undergrave åndsfriheden, forskningsfriheden og ytringsfriheden.

slutning om at indskrive Chicagoprincipperne i universitetsloven, fremsat den 26. oktober 2021

Skriftlig fremsættelse

Alex Vanopslagh (LA):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om at indskrive Chicagoprincipperne i universitetsloven.

(Beslutningsforslag nr. B 19)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.

DANSKE UNIVERSITETER
UNIVERSITIES DENMARK

11. **Lex.dk**
12. **Siden sidst**
13. **Eventuelt**

Ad 1) Godkendelse af dagsorden
Det blev aftalt at behandle de to eftersendte punkter til dagsorden, hhv. pkt. x om handleplan for bæredygtig undervisning, og pkt. y om indspil vedr. et grønt katalog i mellem pkt. 9 og 10 på dagsorden.

[Af hensyn til de eksterne gæster blev mødet gennemført i følgende rækkefølge; pkt. 1-8, pkt. 10-11, pkt. 9, pkt. x-y, pkt. 12-13]

Ad 2) Godkendelse af referater
Rektorkollegiet godkendte referaterne fra møderne i Rektorkollegiet den 14. december 2021 og den 17. januar 2022.

Ad 3) Regionalisering, udflytning og reduktion
Formanden orienterede om, at formandskabet den 26. januar 2022 havde lejlighed til at præsentere universiteternes fælles sektorplan for uddannelses- og forskningsministeren. Ministeren kvitterede for sektorplanen, men kunne ikke fortælle så meget om udfaldet af forhandlingerne i aftalekredsen eller om hvorvidt universiteternes bud på udmøntning af fase 1 vil være tilstrækkelig. Formandskabet havde i øvrigt forhørt sig om muligheden for at sætte prækvalifikation i bero i forbindelse med udflytning af eksisterende uddannelser, hvilket ministeren afviste. Der var enighed i Rektorkollegiet om fortsat at henvise til sektorplanen, hvis politikere eller øvrige interessenter henvender sig med forespørgsler om, hvordan man bør udmønte aftalen.

Ad 4) Regionaliseringsudvalg og Humaniora taskforce
Rektorkollegiet drøftede opgaven for og sammensætningen af de to udvalg, som Danske Universiteter ifølge sektorplanen vil nedsætte. Rektorkollegiet var enige om, at bede RUP om at varetage opgaven som regionaliseringsudvalg, og Rektorkollegiet vil bede RUP om en opgavebeskrivelse for sit arbejde. Rektorkollegiet drøftede opgaven for en humaniora taskforce, og der var opbakning til, at taskforcen består af universiteternes humanioradekaner, og at universiteter uden egen humanioradekan kan sende en repræsentant, hvis de ønsker det. Det blev desuden aftalt, at Rektorkollegiet skal godkende et udkast til kommissorium for taskforcen. Det blev i den forbindelse nævnt, at det især er relevant, at taskforcen kommer med bud på gode rammer for fremtidens humaniora med blik for den mangfoldighed, der er inden for det humanistiske hovedområde.

Ad 5) Chicago-principper og akademisk frihed

Formanden orienterede om, at temaet blev drøftet kort ved formandskabets møde med ministeren den 26. januar 2022. Ministeren gentog den tilgang, som han nævnte under folketingsdebatten om Chicago-principperne, at det er universiteterne selv der skal formulere principperne. Også Socialdemokraternes forskningsordfører, Ida Auken, har fremhævet, at det vil være en styrke, hvis der kom en fælles udmelding fra universiteterne. Rektorkollegiet fandt det relevant at overveje nogle overordnede fælles formuleringer om eksempelvis akademisk frihed, men det er vigtigt, at det ikke hæmmer universiteternes interne processer om samme emne. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at afvente de processer, der er igangsat på flere universiteter.

Ad 6) 2. generationsreformer
Formanden orienterede om et interview i Børsen den 2. februar 2022, hvor han var blevet bedt om at kommentere på nogle udtalelser fra Reformkommissionens formand, Nina Smith. På baggrund af artiklen kan man forvente, at kommissionen vil foreslå tiltag, der afkorter uddannelsesniveauet for universitetsuddannelserne. *Formanden* orienterede om, at Nina Smith er inviteret til at deltage ved Rektorkollegiets møde den 29. marts 2022. Rektorkollegiet fandt det vigtigt, at understrege at det ikke er hensigtsmæssigt, at eksempelvis afskære bachelorer muligheden for en kandidatuddannelse, hvis der ikke er efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Der hvor der er efterspørgsel efter bachelorer, bistår universiteterne gerne, som det fx allerede finder sted ift. diplomingeniører. Rektorkollegiet fandt det relevant, at Danske Universiteter koordinerer med universiteternes aftagere, da det især er aftagernes perspektiv, som det vil være hensigtsmæssigt at få belyst i forbindelse med Reformkommissionens forslag.

Rektorkollegiet fandt det endvidere relevant at gå konstruktiv ind i en dialog om behovet for at øge livslang læring, men at ambitionen om livslang læring ikke bør bruges til at afkorte uddannelsesniveauet generelt.

Ad 7) Faktiske omkostninger ved private fondsprojekter
Jesper Olesen orienterede om, dialogen med fondene og arbejdet med at synliggøre de faktiske omkostninger ved et repræsentativt udvalg af fondsfinansierede projekter. Universitetsdirektørudvalget har foreslået at der inddrages et konsulenthus i arbejdet for at bidrage til et ensartet og troværdigt materiale. Rektorkollegiet kunne støtte indhentningen af konsulentbistand, men fandt at omkostningerne bør deles af de parter, der deltager i arbejdsgruppen, og at konsulentbistanden bør have et så behersket omfang som muligt. Hvad angår universiteternes del af betalingen skal omkostningerne fordeles via den sædvanlige fordelingsnøgle i Danske Universiteter.

Ad 8) Internationalt samarbejde og sikkerhed

Syddansk Universitets erklæring om forskningsfrihed, undervisningsfrihed og debat- og ytringsfrihed

Syddansk Universitet nedsatte i januar 2022 en arbejdsgruppe med henblik at definere en referenceramme til gavn for universitetets ledelse, medarbejdere og studerende i sager om forskningsfrihed, undervisningsfrihed samt debat- og ytringsfrihed. Arbejdsgruppen har konsulteret bredt og taget hensyn til universitetets eksisterende opbakning til principper omkring akademisk frihed og ansvar samt intellektuel autonomi. Erklæringen fastholder disse principper og sætter en retning for universitetet i en foranderlig og internationaliseret verden.

Universitetets formål er at søge, skabe og udbrede viden til gavn for samfundet og menneskeheden.

Forskningsfrihed, undervisningsfrihed og debat- og ytringsfrihed er midler til dette formål. Frihederne skaber den institutionelle autonomi for universitetet og det individuelle frihedsrum for forskerne og underviserne, som tilvejebringelsen af ny erkendelse forudsætter. Disse friheder er historisk betingede og skal ikke tages for givet. De opstod i det 18. og 19. århundrede, da universiteter i væsentlig grad frigjorde sig fra kirke og stat. Med friheden fulgte ansvaret for at skabe og opretholde autonome, ansvarlige og kritiske, dannende og oplysende forsknings- og uddannelsesmiljøer.

Frihederne forpligter altså.

- De forpligter samfundets øvrige institutioner til at respektere universiteternes autonomi samt forskernes og undervisernes frihed.
- De forpligter universiteternes ledelse til at værne om frihederne, til at inddrage ansatte og studerende i grundlæggende spørgsmål om universitetets virke og til at stille de nødvendige ressourcer til rådighed for fri forskning, undervisning og debat.
- Og de forpligter forskere og undervisere til at agere i overensstemmelse med grundlæggende akademiske værdier som nysgerrighed, ansvarlighed, transparens og troværdighed. Dette indebærer at søge ny viden (sandhed), at formidle så rigtigt som muligt (korrekthed), at respektere faglig dialog (pluralisme) og at udfordre dogmer og idéer (uddanne og oplyse).

Forskningsfrihed betyder, at forskeren har frihed til at definere forskningsspørgsmål og vælge forskningsmetode samt frihed til at fremlægge forskningen. Forskerens frihed til at forfølge egne faglige idéer følges af forpligtelsen til at indgå konstruktivt og kritisk i fagmiljøer og opretholde ovennævnte akademiske værdier.

Offentlige og private institutioner efterspørger i stigende grad 'strategisk' forskning, som retter sig mod konkrete samfundsbehov. Finansieringen af sådan forskning bliver stadig mere betydelig. At eksterne institutioner ønsker at samarbejde med universiteter med henblik på at skabe relevant viden, er legitimt og kan styrke universiteternes forskning. Imidlertid pålægger denne tendens også universitetet et ansvar for at opretholde en rimelig forskningsmæssig bredde og vilkår for forskningsfrihed. Universitetet vil placere forskningsfrihed centralt i den strategiske dialog med bevillingsgivere og andre aktører.

Undervisningsfrihed betyder, at underviseren har faglig og pædagogisk frihed til at udfordre de studerendes faglige indsigt og idéer. Underviseren og den studerende er i deres frihed forpligtet af flere hensyn: Idealet om sandhedssøgen gennem udfordring og kritik, respekt for værdier som korrekthed og pluralisme samt uddannelsens læringsmål.

Undervisningsfrihed er ringe beskrevet i lovgivningen, men står centralt i sager om studerendes oplevelser af at blive udfordret og stødt på deres politiske, filosofiske eller religiøse idégrundlag. Undervisning kan grundlæggende udfordre og støde sådanne idégrundlag, uden at det i sig selv er

problematisk. De studerende bør forvente fri og kritisk undervisning på universitetet. Udgangspunktet er tilliden til underviserens evne til at undervise ud fra egne faglige og pædagogiske valg og med respekt for akademiske værdier.

Debat- og ytringsfrihed betyder i en universitetssammenhæng, at den ansatte har vidtgående frihed til at udtale sig om faglige forhold og deres implikationer for samfundet. De ydre grænser for denne frihed sættes dels af lovgivningen, dels af akademiske fagligheds- og korrekthedsforpligtelser. Det er den ansattes ansvar og privilegium at engagere sig i en åben, respektfuld og kritisk debat om samfundsværdier og -forhold, herunder at bidrage til en god omgangstone præget af gensidig respekt og villighed til at lytte til andres synspunkter. Retten til ytringsfrihed kan dog ikke tilsidesættes med henvisning til ønsket om en god omgangsform.

Da debat- og ytringsfrihed udgør en livsnerve i universitetet og indgår som fundament i forsknings- og undervisningsfrihederne, ønsker universitetet at fremhæve sin ambition om aktivt at værne om og understøtte debat- og ytringsfriheden. Universitetet forpligter sig således til at investere i sin særlige rolle som aktiv ramme for den frie debat.

-

Syddansk Universitets betragter disse værdier og denne erklæring som et kompas for universitetets fortsatte udvikling og investering i den frie forskning, uddannelse og debat, som karakteriserer og tjener et frit og åbent samfund. Syddansk Universitet ønsker med erklæringen at fremme respekten for universiteters autonomi og samfundsmission blandt øvrige samfundsaktører.

Revideret efter høring 7. april 2022
Godkendt i AU's bestyrelse

ERKLÆRING

Ytringsfrihed for medarbejdere og studerende på Aarhus Universitet

Indledning

Ytringsfrihed er en fundamental rettighed i et demokrati. Den er ligeledes afgørende for universiteterne, deres funktion som en af samfundets grundpiller, og ytringsfriheden hænger uløseligt sammen med den akademiske frihed og forskningsfriheden.

Ytringsfrihed, akademisk frihed og forskningsfrihed er beskrevet og sikret flere steder: Grundloven, universitetsloven, den danske kodeks for integritet i forskningen, Aarhus Universitets politik for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis samt Aarhus Universitets personalepolitik.

Denne erklæring bygger på ovenstående og følger op på anbefalingen i Ytringsfriheds-kommissionens betænkning fra 2020 om en styrkelse af forsknings- og ytringsfriheden til gavn for det danske demokrati. Erklæringen præciserer de overordnede principper for ytringsfrihed på Aarhus Universitet for alle medarbejdere og studerende.

Ytringsfrihed på Aarhus Universitet

Aarhus Universitet værner om ytringsfrihed og den enkeltes mulighed for at udfolde sit potentiale. Den frie dialog og tolerance over for forskellige synspunkter er selve grundlaget for universitetets virke. Universiteterne har til alle tider været steder, hvor viden konstant undersøges og udfordres i fri udveksling af idéer og tanker i en åben og respektfuld debat.

Den akademiske frihed er grundlaget for universitetets virke. Forskningsfrihed, tankefrihed og ytringsfrihed er nøje forbundet med akademisk frihed, hvis essens er friheden til at søge og formidle viden, erkendelse og forståelse. Det gælder både forskning, uddannelse og samarbejde.

Aarhus Universitet ønsker at uddanne studerende til at være reflekterende og kritiske samt sikre deres mulighed for frit at kunne ytre sig og forsamle sig til diskussion og læring. De studerende skal have mulighed for at stille åbne, undrende og kritiske spørgsmål. Den enkelte person og dennes akademiske faglighed dannes og udvikles gennem mødet med forskellige opfattelser og meninger i og uden for undervisningen.

Universitetet er en central viden- og kulturbærende institution og skal bidrage til et demokrati, hvor meninger brydes. Der skal være plads til nysgerrig skabelse og åben udveksling af viden til gavn for hele samfundet. Aarhus Universitets medarbejdere skal frit kunne involvere sig i den offentlige og politiske debat inden for de gældende retlige rammer. Det gælder også inden for deres forskningsfaglige felt. Herved bidrager de til, at vigtige beslutninger i samfundet træffes på et oplyst grundlag.

På Aarhus Universitet skal der være plads til en mangfoldighed af synspunkter og holdninger. I den akademiske debat, forskningen og undervisningen skal idéer og tanker frit kunne undersøges og diskuteres. Dette gælder også selv om disse for nogen kan forekomme at være ubehagelige, forkerte eller endda anstødelige. Det er op til den enkelte at udfordre ideer eller holdninger, som vedkommende er uenig i.

Alle har et ansvar for at bidrage til at opretholde en ordentlig omgangstone. I alle sammenhænge – faglige som sociale – skal alle udvise imødekommenhed, gensidig respekt og gøre en indsats for at forstå andres synspunkter og holdninger. Ytringsfriheden kan dog aldrig underordnes disse hensyn.

ROSKILDE UNIVERSITET Cover

Økonomi og campus/SP 07. september 2022

Drøftelse af likviditet og egenkapital som økonomisk styringsredskab

Indstilling

Det indstilles, at AR drøfter indstilling til bestyrelsen vedr. brug af likviditet henholdsvis egenkapital som økonomisk styringsredskab.

Sagsfremstilling

I forlængelse af tidligere dialog om egenkapitalens størrelse er der i samarbejde med institutionsrevisor lavet en vurdering af relevansen af den overordnede styring af RUCs økonomi herunder med blik at have tilstrækkelig dækning af dels de risici, som RUC står overfor samt sikring af en økonomi i balance.

Dette er mundet ud i anbefalingen om at have primært styringsfokus på udviklingen i RUCs likviditet – herunder korrigeret for bindinger på likviditeten (f.eks. de bindinger, der ligger i forudbetalinger). Dette kaldes den frie likviditet

Den traditionelle styring på egenkapital fastholdes som sekundær parameter, og her korrigeres der også for eventuelle bindinger, så vi kan forholde os til den reelle frie egenkapital.

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde

Ingen

Evt. Høring

ingen

Kommunikation

Forelæggelsen er godkendt af

Godkendt af Peter Lauritzen, Universitetsdirektør

Bilag

1. Indstilling til bestyrelse vedr. likviditet og egenkapital som økonomisk styringsredskab

ROSKILDE UNIVERSITET Cover

Økonomi og campus/RUC Økonomi 7. september 2022

Likviditet og egenkapital som økonomisk styringsredskab

Indstilling

Til brug for vurdering af RUCs økonomiske handlemuligheder indstiller RUC Økonomi, at bestyrelsen godkender nedenstående økonomiske styringsredskab for RUC.

Styringsredskabet er baseret på

- Primær styring på likviditet (fri likviditet sammenholdt med minimumslikviditet)
- Sekundær styring på egenkapital (fri egenkapital sammenholdt med minimumsegenkapital)
- At minimumslikviditeten og minimumsegenkapitalen betragtes som en målsætning og ikke et bundniveau
- At niveauet for minimumslikviditeten er sammensat af udsving i likviditetstrækket over året og forventet risikoeffekt. Minimumslikviditeten er vurderet til at udgøre ca. 54 mio.kr.
- At niveauet for minimumsegenkapitalen er sammensat af RUCs oprindelige grundkapital og forventet risikoeffekt. Minimumsegenkapitalen er vurderet til at udgøre ca. 36 mio.kr.

Sagsfremstilling

RUC har hidtil anvendt den regnskabstekniske egenkapital som målepunkt for den økonomiske styring. Baseret på input fra RUCs bestyrelse – og ligeledes understøttet af RUCs institutionsrevisor - Deloitte, foreslås et tilpasset økonomisk styringsredskab for RUC, hvor likviditeten inddrages i sammenhæng med egenkapitalen. Til at understøtte tilpasningen af det økonomiske styringsredskab, er der i bilag "Notat om likviditet og egenkapital" beregnet det økonomiske råderum med udgangspunkt i årsregnskabet for 2021 og Prognose 1 for 2022. Der er endvidere foretaget et estimat af det økonomiske potentiale forbundet med en reducering af frafald på uddannelserne jf. bilag "Notat om økonomisk effekt ved reduktion af frafald".

Likviditet

Likviditet defineres som summen af indeståender på bankkonti og værdipapirer, der kan realiseres med kort varsel. Manglende likviditet vil kunne indebære, at RUC ikke vil kunne gennemføre planlagte aktiviteter.

Som konsekvens af likviditetens ultimative betydning for organisationens virke indstilles det, at likviditeten fremadrettet bliver det primære styringsredskab i forhold til vurdering af RUCs økonomiske handlemuligheder.

I forbindelse med likviditet anvendes nøgletallet likviditetsgrad, som angiver hvor mange procent omsætningsaktiverne (likviditet og tilgodehavender) udgør i forhold til de kortfristede gældsforpligtelser, og dermed angiver om organisationen er robust nok til at kunne imødekomme sine kortfristede gældsforpligtelser. I en universitetsøkonomi indgår der i de kortfristede gældsforpligtelser forudbetalte tilskud fra eksterne bevillingsgivere og Uddannelses- og forskningsstyrelsen (UFS), som har påvirkning på både likviditeten og likviditetsgraden. RUCs likviditetsgrad udgjorde 166% i 2021. %, og til sammenligning så bør en tilfredsstillende likviditetsgrad normalt ligge mellem 150 og 200%. For RUC

udgør de forudbetalte tilskud en væsentlig del af de samlede kortfristede gældsforpligtelser. Ved sammenligning af et universitets likviditetsgrad til private virksomheders likviditetsgrad bør der derfor tages højde for størrelsen af forudbetalinger i de kortfristede gældsforpligtelser.

RUCs samlede likviditet kan opdeles i en bunden del og en fri del. Den bundne del består af forudbetalinger fra bevillingsgivere på eksterne forskningsprojekter, forudbetalte ekstraordinære tilskud fra UFS og forudbetalt finanslovstilskud. Den fri likviditet udgøres af RUCs samlede likviditet fratrukket den bundne del. Ved vurdering af målsætningen om minimumslikviditet skal den sammenholdes med den fri likviditet.

I forbindelse med vurdering af RUCs økonomiske handlemuligheder kan det inddrages, at der i begrænset omfang kan "lånes" af den bundne likviditet, hvis det baseret på fremtidige budgetår fremgår, at den fri likviditet i en periode vil være under minimumslikviditeten. Målsætningen for minimumslikviditet betragtes som en mere langsigtet målsætning, således at der over en periode kan opereres med en lavere målopfyldelse, betinget af at der er fastlagt en plan for at bringe niveauet tilbage til den oprindelige målsætning.

Egenkapital
Egenkapital er en regnskabsteoretisk størrelse og opgøres i Årsrapporten. Definitorisk udgør egenkapitalen forskellen mellem organisationens aktiver og gældsforpligtigelser.

Egenkapitalen kan ikke stå alene som RUCs styringsredskab, da det også er væsentligt at vurdere, hvorvidt RUC har tilstrækkelig likviditet til at imødegå de likviditetstræk, der er i løbet af året og på lang sigt.

RUC har hidtil alene anvendt den regnskabstekniske egenkapital som målepunkt. Denne har også været anvendt i dialogen med styrelsen (UFS) i den løbende opfølgning. Herunder har RUCs bestyrelse tidligere fastsat en målsætning på egenkapitalens størrelse. Denne målsætning er defineret ved at egenkapitalen skal udgøre 5% af RUCs samlede driftsindtægter. Fastlæggelsen af denne procentsats er fremkommet ved en overordnet risikovurdering af RUCs aktiviteter og er i øvrigt positivt omtalt af Rigsrevisionen i deres beretning om egenkapitalens størrelse hos universiteterne.

RUCs samlede egenkapital kan opdeles i en bunden del og en fri del. Den bundne del består af forudbetalte ekstraordinære tilskud fra UFS og fremtidige afskrivninger afledt af igangværende anlægsprojekter. Den fri egenkapital udgøres af RUCs samlede egenkapital fratrukket den bundne del. Ved vurdering af målsætningen om minimumsegenkapital skal den sammenholdes med den fri egenkapital.

I forbindelse med vurdering af RUCs økonomiske handlemuligheder kan det inddrages, at der i begrænset omfang kan "lånes" af den bundne egenkapital, hvis det baseret på fremtidige budgetår fremgår, at den fri egenkapital i en periode vil være under minimumsegenkapitalen. Målsætningen for minimumsegenkapital betragtes som en mere langsigtet målsætning, således at der over en periode kan opereres med en lavere målopfyldelse, betinget af at der er fastlagt en plan for at bringe niveauet tilbage til den oprindelige målsætning.

Risikoeffekt og risikovurderingsmodel
RUCs risikovurderingsmodel viser, hvorledes RUC vurderer eksterne risici med direkte økonomisk effekt. Modellen anvendes til at fastlægge og vurdere niveauet for RUCs økonomiske risiko på et oplyst grundlag og omsætte dette til økonomiske konsekvenser. Den samlede forventede risikoeffekt findes ved at estimere konsekvenser og sandsynligheder for de væsentligste risici i risikovurderingsmodellen og summere den vurderede økonomiske risiko.

Ved fastsættelsen af niveauet for den vurderede minimumslikviditet og minimumsegenkapital indgår den forventede risikoeffekt beregnet i RUCs risikovurderingsmodel. Såfremt der sker ændringer i RUCs risikobillede, kan det få indflydelse på niveauet af minimumslikviditeten og minimumsegenkapitalen.

Risikovurderingsmodellen er beskrevet i bilag "Notat om risikovurderingsmodel og opfølgning".

Målsætning for økonomiske styringsredskaber
Som omtalt ovenfor betragtes målsætningen for minimumslikviditet og minimumsegenkapital som mere langsigtet, således at der over en periode kan opereres med en lavere målopfyldelse, betinget af at der er fastlagt en plan for at bringe niveauet tilbage til den oprindelige målsætning. Dette giver dermed mulighed for fleksibilitet i RUCs økonomiske handlemuligheder.

Årsagen til at der ikke indstilles til, at der i den økonomiske styring anvendes et bundniveau for minimumslikviditet og minimumsegenkapital er, at dette vil begrænse RUCs økonomiske handlemuligheder væsentligt. Dette skyldes, at såfremt minimumslikviditeten eller minimumsegenkapitalen kommer under det fastsatte bundniveau, vil det kræve en hurtig reaktion på meget kort sigt, for at kunne reetablere det fastsatte bundniveau.

Sammensætningen af minimumslikviditet og minimumsegenkapital er beskrevet i bilag "Notat om likviditet og egenkapital".

Deloitte har bidraget til RUCs arbejde med vurdering af anvendelsen af nyt styringsredskab for vurdering af RUCs økonomiske handlemuligheder.

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde
Ikke aktuel.

Evt. Høring
Ikke aktuel.

Kommunikation
Ikke aktuel.

Forelæggelsen er godkendt af
Godkendt af Peter Lauritzen, Universitetsdirektør

Bilag

- Notat om likviditet og egenkapital
- Notat om risikovurderingsmodel og opfølgning
- 10 års budget med opgørelse af fri likviditet og fri egenkapital
- Notat om strukturelt underskud
- Notat om økonomisk effekt ved reduktion af frafald

ROSKILDE UNIVERSITET Bilag
Økonomi og campus/RUC Økonomi 7. september 2022

Likviditet og egenkapital

Baggrund
Dette dokument beskriver begreberne likviditet og egenkapital på RUC. Begreberne beskrives konceptuelt, ud fra målemetode og målfastsættelse. Til sidst beskrives sammenhængen mellem likviditet og egenkapital og prioriteringen af disse i en styringsmæssig sammenhæng.

Likviditet

Konceptuelt
Likviditet er summen af indeståender på bankkonti og værdipapirer, der kan realiseres med kort varsel. Hertil kommer også evt. trækningsrettigheder, som RUC ikke pt. har aftaler om. Likviditet er afgørende for at kunne betale lønninger, husleje og driftsomkostninger.

For at RUC kan træffe beslutninger om strategiske indsatser (og nedbringelse af egenkapitalen), er det centralt at dette ikke udfordrer RUCs fri likviditet. Egenkapitalen kan derfor ikke stå alene i RUCs styringsmodel, da det også er væsentligt at vurdere, hvorvidt RUC har tilstrækkelig likviditet til at imødegå de likviditetstræk, der er i løbet af året og på lang sigt.

Likviditet kan være behæftet med forpligtigelser, der gør, at den ikke kan opfattes som frit tilgængelig for virksomhedens drift. Det er typisk forudbetalinger, hvilket forekommer ofte på RUC, idet mange bevillingsgivere forudbetaler deres bidrag til eksterne forskningsaktiviteter (forudbetalt bundne tilskud).

En modificering af ovenstående er muligheden for at "låne" af den bundne likviditet fra forudbetalinger/bindinger. Dette er kun muligt, hvis RUC har en realistisk forventning om at den frie likviditet reetableres over tid, og under forudsætning af, at det begrænses til de forudbetalte finanslovstilskud og ekstraordinære tilskud fra UFS. Hvis denne praksis anvendes, er det vigtigt, at det indgår åbent i beslutningsprocessen.

En særlig udfordring er håndtering af udsving i likviditetstræk i løbet af et regnskabsår. Baseret på likviditetsudviklingen set som et gennemsnit over de seneste 4 regnskabsår, så er udsvinget i likviditetstrækket set i forhold til starten af et regnskabsår vurderet til at være ca. 40 mio. kr. Dertil kommer likviditetsbehovet afledt af RUCs forventede risikoeffekt på ca. 14 mio. kr. baseret på risikovurderingsmodellen.

Niveauet for den fri likviditet ved starten af et regnskabsår skal dermed kunne absorbere et likviditetstræk svarende til både udsving og risikoeffekt – i alt ca. 54 mio. kr. (minimumslikviditeten)

Metode
Den fri likviditet opgøres ved at fratrække bindinger primært i form af forudbetalinger fra bevillingsgivere og UFS.

Samlet likviditet (indeståender, værdipapirer, trækningsretter)
- Forudbetalinger fra bevillingsgivere på eksterne forskningsprojekter
- Forudbetalt finanslovstilskud
- Forudbetalte ekstraordinære tilskud fra UFS
= Fri likviditet

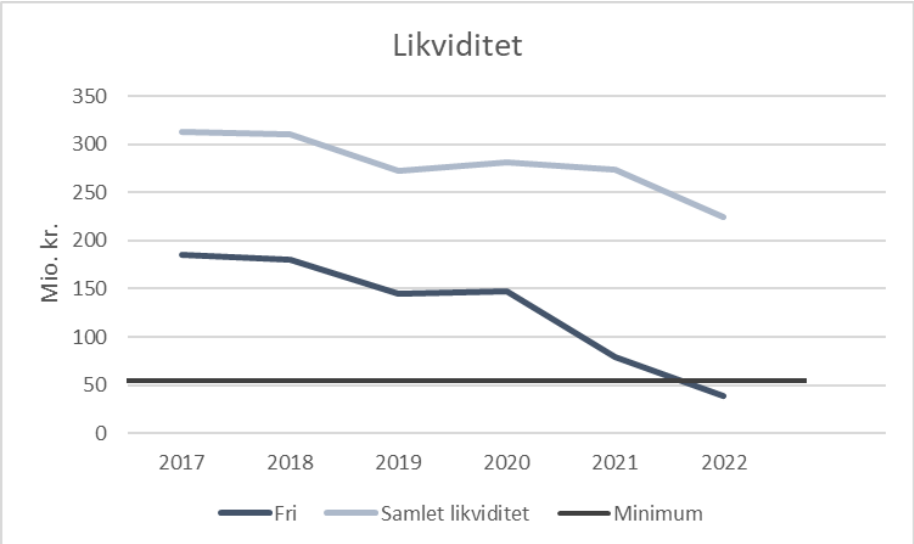
Målsætning
Hvor stor skal den fri likviditet være? Den frie likviditet skal sammenholdes med minimumslikviditeten, som udgøres af:

- Det forventede udsving i likviditetstrækket over året – vurderet til ca. 40 mio. kr.
- Den forventede risikoeffekt, som er beregnet i RUCs risikovurderingsmodel, og udgør ca. 14 mio. kr.

Den frie likviditet skal være positiv. Modifikation hertil er muligheden for at "låne" af den bundne likviditet.

Økonomiske handlemuligheder og råderum
Med udgangspunkt i årsregnskabet for 2021 samt Prognose 1 for 2022 er der foretaget en beregning af det økonomiske råderum i likviditeten. Heraf ses at råderummet bliver væsentligt mindre allerede ved udgangen af 2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Samlet likviditet	313	311	273	282	274	224
Bunden likviditet	128	130	128	134	195	185
Fri likviditet	**185**	**180**	**146**	**148**	**79**	**39**
Minimums likviditet	54	54	54	54	54	54
Økonomisk råderum	**131**	**126**	**92**	**94**	**25**	**-15**



I grafen vises den bundne likviditet som forskellen mellem den samlede likviditet og den fri likviditet.

Egenkapital

Konceptuelt
Egenkapitalen opgøres teoretisk set som forskellen mellem RUCs aktiver og alle gældsforpligtigelser. RUCs aktiver består primært af indeståender på bankkonti, værdipapirer samt anlægsaktiver. RUCs gældsforpligtelser består primært af leverandørgæld, forudbetalte bundne tilskud og forudbetalt finanslovstilskud.

Begrebet fri egenkapital er relevant at betragte, når man skal vurdere den reelle økonomiske buffer i egenkapitalen.

Metode
Den fri egenkapital opgøres ved at fratrække fremtidige bindinger i den regnskabsteoretiske egenkapital.

	Regnskabsteoretisk egenkapital (opgjort i Årsrapporten)
-	Forudbetalte ekstraordinære tilskud fra UFS
-	Fremtidige afskrivninger afledt af igangværende anlægsprojekter
=	Fri egenkapital

Målsætning
Hvor stor skal den fri egenkapital være? Den frie egenkapital skal sammenholdes med minimumsegenkapitalen, som udgøres af:

- RUCs oprindelige grundkapital (inflationskorrigeret) – knap 13 mio. kr. i 2005 svarende til ca. 22 mio. kr. i 2022
- Den forventede risikoeffekt, som er beregnet i RUCs risikovurderingsmodel, og udgør ca. 14 mio. kr.

Minimumsegenkapitalen svarer således til ca. 5% af de samlede årlige driftsindtægter, som svarer til den nuværende målsætning for egenkapitalens størrelse.

Ved RUCs overgang til selveje er der i forbindelse med udarbejdelsen af åbningsbalancen opgjort en grundkapital (stiftelsesegenkapital) på ca. 13 mio. kr. i 2005.

I åbningsbalancen indgår:

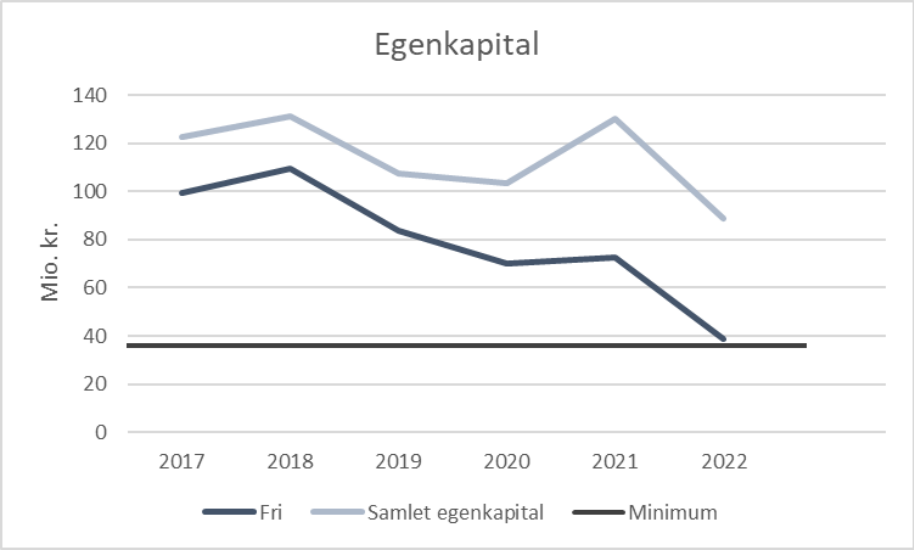
+	Anlægsaktiver for 15 mio. kr.
+	Omsætningsaktiver for 110 mio. kr.
-	Langfristede gældsforpligtelser for 7 mio. kr.
-	Kortfristede gældsforpligtelser for 98 mio. kr.
-	Regulering af åbningsbalance for 7 mio. kr.
=	Grundkapital på 13 mio. kr.

RUC er som selvejende institution ikke underlagt lovgivningsmæssige krav til egenkapitalens størrelse, men dog er bestyrelsen ansvarlig for at RUCs værdier forvaltes i henhold til universitetsloven og statens regler i øvrigt. Det er derfor vurderet at RUCs grundkapital bør indgå i minimumsegenkapitalen, som udtryk for god forvaltning af RUCs værdier.

Ved nedbringelse af egenkapitalen gennem øget forbrug, så bør der være en plan for at komme tilbage til et normaliseret forbrug, når nedbringelsen har nået det ønskede niveau.

Økonomiske handlemuligheder og råderum
Med udgangspunkt i årsregnskabet for 2021 samt Prognose 1 for 2022 er der foretaget en beregning af det økonomiske råderum i egenkapitalen. Heraf ses at råderummet bliver væsentligt mindre allerede ved udgangen af 2022.

	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Samlet egenkapital	123	131	108	103	130	89
Bunden egenkapital	24	21	24	33	57	50
Fri egenkapital	**99**	**110**	**84**	**70**	**73**	**39**
Minimums egenkapital	36	36	36	36	36	36
Økonomisk råderum	**63**	**74**	**48**	**34**	**37**	**3**



I grafen vises den bundne egenkapital som forskellen mellem den samlede egenkapital og den fri egenkapital.

Egenkapital og Likviditet
I en organisation som RUC er der i praksis ikke stor forskel på udviklingen i fri egenkapital og fri likviditet. RUC er en organisation uden større anlægsaktiver/bygninger. Dermed påvirkes regnskabet ikke nævneværdigt af poster uden likviditetsmæssige effekter (afskrivninger).

Men der er forskel på forståelsen, og likviditet har den forståelsesmæssige fordel, at det konkret er likviditeten, der afgørende for at kunne betale lønninger, husleje og øvrige driftsomkostninger.

Derfor vil overvågning og styring af likviditet være det primære styringsredskab i forbindelse med RUCs risikokapital.

Kommunikationsmæssigt forventes det, at likviditetsperspektivet er nemmere at formidle til alle interessenter på RUC.

ROSKILDE UNIVERSITET
Økonomi og campus/RUC Økonomi

Bilag
7. september 2022

Risikovurderingsmodel og opfølgning

Baggrund
Dette dokument beskriver metode og model for, hvorledes RUC vurderer eksterne risici med direkte økonomisk effekt. Hertil beskrives RUCs proces for løbende opfølgning på denne risikovurdering.

Formålet er dels at forholde sig til mulige modforanstaltninger til reduktion af disse risici og dels til sikring af en passende buffer i egenkapital og likviditet til at håndtere disse begivenheder. Beregning af den samlede risiko indgår direkte i måling af den frie likviditet og den frie egenkapital. Se bilag med 10 års budget med opgørelse af fri likviditet og fri egenkapital.

Risikovurderingsmodellen anvendes til at fastlægge og vurdere niveauet for RUCs økonomiske risiko på et oplyst grundlag og omsætte dette til økonomiske konsekvenser.

Vurdering af risici
I risikovurderingsmodellen fokuseres der på væsentlige forhold, som primært er udefra kommende og behæftet med en vis usikkerhed.

Nogle risici er karakteriseret ved at være enkeltstående begivenheder, som skal håndteres ved en midlertidig løsning. Det kunne f.eks. være en medarbejder der kommer til skade på en tjenesterejse, hvor RUC skal dække alle følgeomkostninger jvf. reglen om statens selvforsikring.

Nogle risici er karakteriseret ved at have en længerevarende – måske permanent – effekt på RUCs økonomi. Det kunne f.eks. være en ændring i basisbevillingen på finansloven, som ville give en reduktion i denne bevilling på længere sigt.

Risikovurderingsmodellen medtager både negative såvel som positive risici for at opnå et balanceret risikobillede. F.eks. medtages både en risiko for nedgang på optag af studerende og ligeledes for øget optag af studerende. De 2 scenarier har dog forskellige sandsynligheder og økonomisk risikoeffekt.

Metodisk består vurdering af risici af følgende elementer

- Oplistning af væsentlige risici
- Estimering af konsekvens, hvis den enkelte risiko indtræffer (for enkelthedens skyld antages at der anvendes en gennemsnitlig konsekvens som er normalfordelt)
    - Der gælder en særlig beregning, hvis det er en risiko med langvarig effekt. Den finansielle risiko beregnes som den tid (år), det forventes at bruge på at tilpasse sig, ganget med de årlige omkostninger, som påløber indtil udfordringen er løst.
- Estimering af sandsynlighed for at den enkelte risiko indtræffer
- Den økonomiske konsekvens af den enkelte risiko beregnes ved at multiplicere sandsynlighed med konsekvensen.
- Den samlede forventede risikoeffekt findes ved at summere beløbene for de enkelte risici.

Vurdering af væsentlige risici, deres sandsynlighed og konsekvens er behæftet med betydelig usikkerhed. Derfor er det også væsentligt, at der anlægges en helhedsbetragtning på den samlede risiko. Herunder vil der også være forhold, som kan være vanskelige at kvantificere i økonomiske termer.

Risici er i modellen inddelt i følgende kategorier

- Politiske risici (Taxameter, basisbevilling og øvrige politiske initiativer)
- Studenteradfærd (optag og frafald)
- Eksterne indtægter (forskningsbevillinger og indtægtsdækket virksomhed)
- Sikkerhedsmæssige risici (IT og selvforsikring)
- Finansielle risici (værdipapirer og tab på debitorer)
- Forsyningsmæssige risici (prisstigninger)

Løbende opfølgning

Risikovurderingsmodellens indhold inkl. sandsynlighed og konsekvens skal løbende revurderes, så den giver et tidssvarende og realistisk billede af RUCs samlede økonomiske risiko. Det spiller en rolle for både omfanget af modforanstaltninger og størrelsen af minimumslikviditet og minimumsegenkapital.

Risikovurderingsmodellen skal gennemgås en gang årligt af Universitetsledelsen. Dette foretages inden sommerferien, således, at det kan danne udgangspunkt for udarbejdelsen af det kommende års budget.

Den opdaterede risikovurderingsmodel fremlægges for Bestyrelsen på det første bestyrelsesmøde efter sommerferien.

Budget og Analyse udarbejder en indstilling til Universitetsledelsen efter at have modtaget input fra Administrativt Ledelses Forum.

Risici	Hvor hurtigt kan økonomien tilpasses (år)	Sandsyn-lighed	Absolut effekt årligt (mio. kr.)	Absolut effekt perioden (mio. kr.)	Forventet effekt (mio. kr.)
Total			-42,2	-111,4	-13,8
Politiske risici					
Aktuelt kendte:					
Ændret bevillinger herunder skrænten	3	10%	-20,0	-60,0	-6,0
Nye tiltag:					
Reduktioner fx dispositionsbegrænsning	3	30%	-5,0	-15,0	-4,5
Ekstrabevillinger ifm. finanslovsforhandlingerne	1	50%	25,0	25,0	12,5
Studenteradfærd					
Nedgang på optag 10%	3	10%	-13,0	-39,0	-3,9
Øget optag 10%	1	5%	6,0	6,0	0,3
Øget frafald	3	5%	-6,0	-18,0	-0,9
Reduceret frafrald	1	5%	13,0	13,0	0,7
Fastholdelse af færdige bach til kandidat	3	5%	16,0	48,0	2,4
Eksterne indtægter					
Faldende OH på eksternt finansierede projekter	2	50%	-2,0	-4,0	-2,0
Tab på projekter	1	5%	-20,0	-20,0	-1,0
VEU	1	20%	-2,0	-2,0	-0,4
Sikkerhedsmæssige risici					
Oprydning efter cyber angreb	1	5%	-5,0	-5,0	-0,3
IT nedbrud	1	5%	-5,0	-5,0	-0,3
Selvforsikring	2	10%	-8,0	-16,0	-1,6
Finansielle risici					
Tab på investerede midler	1	20%	-10,0	-10,0	-2,0
Gevinst på investerede midler	1	10%	2,0	2,0	0,2
Tab på debitorer	1	10%	-1,0	-1,0	-0,1
Forsyningsmæssige risici					
Prisstigninger:					
El	2	90%	-2,2	-4,4	-4,0
Vand og varme	2	10%	-1,0	-2,0	-0,2
Byggematerialer campus	1	90%	-2,0	-2,0	-1,8
IT-omkosninger	1	50%	-2,0	-2,0	-1,0

ROSKILDE UNIVERSITET
Økonomi og campus/RUC Økonomi

Bilag
7. september 2022

10 års budget med opgørelse af fri likviditet og fri egenkapital

RUC's langsigtede økonomi *(mio. kr.)*		Korr. 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
	Indtægter	*-772*	*-785*	*-788*	*-794*	*-794*	*-796*	*-796*	*-796*	*-796*	*-796*
	Løn	*549*	*552*	*552*	*552*	*542*	*541*	*538*	*540*	*540*	*540*
	Øvrige drift	*178*	*175*	*185*	*174*	*183*	*175*	*177*	*174*	*175*	*175*
	Tekniske poster	*86*	*88*	*89*	*91*	*92*	*93*	*93*	*93*	*94*	*93*
Årets resultat (positiv = underskud)		41	30	39	23	23	13	12	11	13	12

Styring efter egenkapital (EK)		Korr. 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
EK ultimo		89	59	20	-3	-26	-39	-51	-62	-75	-88
Bunden EK	Eksterne strategiske indsatser (UFS)	*43*	*26*	*10*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Afskrivninger	*8*	*15*	*20*	*28*	*30*	*29*	*26*	*22*	*16*	*11*
Bunden EK i alt		50	41	30	28	30	29	26	22	16	11
Frie EK (a)		39	18	-11	-31	-56	-68	-76	-84	-91	-99
	Grundkapital	*22*	*22*	*22*	*22*	*22*	*22*	*22*	*22*	*22*	*22*
	Risikoanalyse	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*
Minimums Egenkapital (b)		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Mer/mindre EK (a minus b)		3	-18	-47	-67	-92	-104	-112	-120	-127	-135

Styring efter likviditet		Korr. 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Samlet likvidet		224	184	139	108	83	71	63	55	47	40
Bundne likvider	Forudbetalt bundne tilskud	*89*	*89*	*89*	*89*	*89*	*89*	*89*	*89*	*89*	*89*
	Eksterne strategiske indsatser (UFS)	*43*	*26*	*10*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	Forudbetalt finanslovstilskud	*54*	*54*	*54*	*54*	*54*	*54*	*54*	*54*	*54*	*54*
Fri likviditet (a)		39	15	-14	-34	-59	-72	-80	-88	-95	-103
	Risikoanalyse	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*	*14*
	Udsving	*40*	*40*	*40*	*40*	*40*	*40*	*40*	*40*	*40*	*40*
Minimumslikviditet (b)		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Mer/mindre likviditet (a minus b)		-15	-39	-68	-88	-113	-126	-134	-142	-149	-157
Likviditetsgrad		*141*	*120*	*97*	*82*	*69*	*63*	*58*	*54*	*51*	*47*
Likviditetsgrad (baseret på fri likviditet og gældsforpligtelse korrigeret for forudbetalinger)		*170*	*125*	*71*	*33*	*-15*	*-38*	*-53*	*-68*	*-82*	*-96*

** Ovenstående er baseret på faste priser i 2022-niveau*

ROSKILDE UNIVERSITET
Økonomi og campus/RUC Økonomi

Bilag
7. september 2022

Strukturelt underskud

Det strukturelle underskud
RUC anvender ordet "strukturelt underskud" som et udtryk for en ubalance i RUCs indtægter og udgifter, som ikke bare er kortvarig.

Metodisk har RUC opgjort det strukturelle underskud ved over en periode at korrigere det faktiske årsresultat for ekstraordinære elementer. Dette illustreres i nedenstående tabel, hvor der indikeres et strukturelt underskud på 25-30 mio. kr.

Efter Covid-19 har RUC reduceret betydeligt i driftsomkostningerne, således at RUC vurderer, at det strukturelle underskud har en størrelsesorden på 15 mio. kr.

Estimeret strukturelt underskud 2019-2022

(mio. kr.)	2019	2020	P1 2021	BO 2022
Resultat	**-23,4**	**-4,3**	**-15,7**	**-33,2**
Modregning af enkeltstående og midlertidige forhold				
Ekstraordinære bevillinger og indtægter	3,2	-15,6	-12,9	0,0
Strategiske indsatser finansieret eksternt (DR10)	4,5	4,4	7,7	10,4
Aktiveringer/afskrivninger	-7,0	-12,6	-9,9	-7,4
Tekniske poster *(herunder feriepengeregulering og investerede midler)*	-1,4	14,4	0,4	-1,8
Strukturelt underskud	**-24,1**	**-13,6**	**-30,4**	**-32,0**

Note: Det er estimeret, at resultatet for 2020 blev forbedret med 11,5 mio. kr. som følge af Covid-19 (mindreforbrug på rejser o.l. på 15,7 mio. kr., men merforbrug til rengøring mv. på 4,2 mio. kr.). Dermed ender 2020 også på et strukturelt underskud omkring 25 mio. kr.

ROSKILDE UNIVERSITET
Økonomi og campus/RUC Økonomi

Bilag
7. september 2022

Estimat af økonomisk effekt ved reduktion af frafald på 1. år og overgangsfrekvens til kandidat

Sammenfatning

Der er betydelige potentialer ved at reducere frafaldet fra uddannelserne. Nedenstående meget grove estimater indikerer de potentialer

- RUC kan øge indtægten mellem 3,9 og 18,8 mio. kr. årligt ved at reducere frafaldet på første år på bacheloruddannelserne
- RUC kan øge indtægterne mellem 1,8 og 8,9 mio. kr. årligt ved at reducere frafaldet på første år på kandidatuddannelserne
- RUC kan øge indtægterne med 18 mio. kr. ved øget overgang fra bachelor til kandidat

Forudsætninger for ovenstående

1. års frafald

- Baseret på optagstal og frafald sep 2020 – aug 2021 – Herunder en antagelse af at optaget herfra fortsætter i samme niveau (holder ikke helt, da RUC har lavere optag i år)
- Der er ikke medtaget frafald 2. og 3. år.
- Rangen for forbedringer er 1 % point – 5 % point
- Fuld effekt indtræder først i 5. år
- De ekstra studerende, der bliver, fortsætter resten af uddannelsesperioden uden normalt frafald.

Overgang til kandidat

- Scenariet antager at halvdelen af dem, der ikke fortsætter, alligevel fortsætter
- Forbehold for begrænsninger pga. dimensionering

Data

I seneste årsperiode var førsteårs-frafaldet på hhv. bacheloruddannelserne og kandidatuddannelserne sådan:

Tabel 1

1. september 2020-31. august 2021	Antal	Pct.
Ophørt på 1. år for bachelorstuderende	295	19
Ophørt på 1. år for kandidatstuderende	162	12

Kilde: Danske universiteters statistiske beredskab

Det er ikke muligt pt. at lave en tilsvarende for frafald 1. september 2021-31. august 2022. Dertil mangler helt opdaterede oplysninger for den periode. De foreligger senere på året. Med udgangspunkt i ophørspopulationen i tabel 1, kan beregnes merindtægt hvis ophørsprocenten var 1-5 pct.point mindre end den faktisk var.

Det ser sådan ud:

Tabel 2

Pct. point reduktion	Merindtægt mio. kr. 1. år (½virkning)	2. år	3. år	4. år	5. år	I alt
-1 point	0,6	1,2	0,7	0,7	0,7	3,7
-2 point	1,2	2,4	1,3	1,3	1,3	7,4
-3 point	1,8	3,5	2,0	2,0	2,0	11,2
-4 point	2,4	4,7	2,6	2,6	2,6	14,9
-5 point	3,0	5,9	3,3	3,3	3,3	18,6

Ophør opgøres som det antal der ophører i løbet af et år. Derfor vil der være personer, der ophører sent i perioden og derfor har optjent STÅ forud for ophør. Derfor er førsteårs-virkningen ikke en men her sat til en halv – altså er det forudsat at de ophørte i gennemsnit har optjent ½ STÅ på det første år hvor de ophører.

Beløbet er beregnet på den vægtede gennemsnitstakst for 2022.

Da populationen omfatter både bachelorstuderende og kandidatstuderende vil den potentielle kandidatpopulation være væk efter 2. år. Derfor falder den beregnede merindtægt fra år tre og frem hvor populationen er bachelorstuderende der bliver til kandidatstuderende og derfor går hele vejen – fem år.

Merindtægten 1. år (halv virkning) ved en reduktion på 1 pct. point ift. faktisk pct.er 0,6 mio. kr. for 2. år er den 1,2 mio. kr. og for 3.-5. år 0,7 mio. kr.

I den anden ende hvor reduktionen er på 5 pct. point ift. faktisk pct. er merindtægten 1. år (halv virkning) på 3 mio. kr. for 2. år er den 5,9 mio. kr. og for 3.-5. år 3,3 mio. kr.

Der er tale om beregning af fuld udnyttelse af potentiale. Reelt vil der også være frafald på 2. og 3. år for bachelorer og frafald 2. år for kandidatstuderende.

Overgang fra bachelor- til kandidatuddannelse

Der er et betydeligt potentiale ved at fastholde de studerende på RUC. Aktiviteterne afvikles allerede, og det koster kun marginalt at få en ekstra studerende.

Ca. 40 pct. af de færdige bachelorer forlader RUC, og begynder derfor ikke på en kandidatuddannelse på RUC. Hvis dette 'frafald' kunne halveres, vil det betyde en potentiel merindtægt på knapt 18 mio. kr.

Tabel 3: Tab ved frafald ved overgang til kandidat (takst 2022 for bachelorer er anvendt)

	Udgangspunkt frafald 40 pct.	Scenarie frafald 20 pct.
Færdige bachelorer	1.100	1.100
Forlader RUC	440	220
Gns STÅ-takst	40.000	40.000
Tab (mio. kr.)		
Tab 1. år	17,6	8,8
Tab 2. år	17,6	8,8
I alt	**35,2**	**17,6**

ROSKILDE UNIVERSITET **Internt notat**
Rektorsekretariatet/kstorch/janph/PK 31-08-2022

Skriftlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg 2021-2022

Udvalget

Forskningsetisk Udvalg på RUC er nedsat af rektor med henblik på at behandle spørgsmål om god videnskabelig praksis. Udvalgets fire medlemmer udpeges af Prorektor efter indstilling af institutrådene på hvert af de fire institutter. Medlemmerne udpeges for en 3-årig periode, og der blev i sommeren 2022 gennemført en udpegningsproces, hvilket førte til en genudpegning af rådets 4 medlemmer. Udvalget mødes 4 gange årligt.

Nuværende udpegningsperiode er 01.07.2022-30.06.2025. Udvalget består af:

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

Udvalgets opgaver er at:

- Rådgive prorektor og Akademisk Råd og holde dem ajour om drøftelser, lovstof og afgørelse i sager om videnskabelig uredelighed fra Nævnet for Videnskabelig Uredelighed (NVU),
- Bidrage til at klargøre de eksisterende normer for god videnskabelig praksis
- Tage initiativ til, at der foregår en drøftelse af normerne for god videnskabelig praksis,
- Foretage forskningsetiske godkendelser,
- Vurdere og træffe afgørelse i sager om anklage om tilfælde af tvivlsom forskningspraksis,
- Afgive indstilling om konkrete sager.

Revidering af grundlagsdokumenter

Der er i 2021-2022 gennemført en større gennemgribende revidering af udvalgets grundlagsdokumenter. Følgende dokumenter er blevet revideret og godkendt:

- Forretningsorden for RUCs Forskningsetiske Udvalg (Bilag 1)
- Retningslinjer for behandling af sager vedrørende mistanke om videnskabelig uredelighed og tilfælde af tvivlsom forskningspraksis på Roskilde Universitet (Bilag 2)

Revideringen har overordnet haft til formål at styrke synergien mellem dokumenterne ved at sikre, at de både formåls- og indholdsmæssigt er blevet separeret. Dette for at skabe tre specifikke dokumenter, som omhandler hver deres område, men som supplerer hinanden i beskrivelse af udvalget, udvalgets arbejde samt Roskilde Universitets opfattelse af ansvarlig forskningspraksis.

I forretningsordenen er afsnittet om genudpegning revideret, således at genudpegning er muligt mere end én gang. Derudover skal udpegningsperioderne følge hinanden, hvilket betyder, at hvis et medlem udtræder i utide vil et nyt medlem blot sidde perioden ud. Slutteligt er der også tilføjet et justeret afsnit om udvalgets opgaver, som tidligere kun fremgik af regler for god videnskabelig praksis.

Retningslinjer for behandling af sager udgør de regler for sagsbehandling som tidligere var

beskrevet i sagsbehandlingsproceduren. Retningslinjerne er hovedsageligt revideret for at leve op til gældende lov om videnskabelig uredelighed. Det betyder, at RUC's egen fastsatte forældelsesfrist for sager vedr. tilfælde af tvivlsom forskningspraksis er blevet slettet, da der ikke er hjemmel til have en lokalt fastsat forældelsesfrist. Derudover er der præciseret kompetencefordeling mellem Nævnet og Forskningsetisk Udvalg, samt i den forbindelse præciseret definitionen på hhv. videnskabelig uredelighed og tvivlsom forskningspraksis. Slutteligt er den overordnede struktur i retningslinjerne ændret, så den nu følger sagsgangen for behandling af sager fra start til slut.

Principper for god videnskabelig praksis på Roskilde Universitet er stadig under udarbejdelse. Udkast til principper har været drøftet i både UL og FOU, men mangler de sidste justeringer inden principperne endelig kan godkendes.

Øget efterspørgsel efter forskningsetiske godkendelser
Forskningsetisk Udvalg oplever et stigende antal ansøgninger om forskningsetiske godkendelser. Forlag og tidsskrifter forudsætter i flere tilfælde end tidligere, at der forelægger en forskningsetisk godkendelse forud for publicering. Det er ikke praksis at give retrospektive godkendelser grundet den forskningsetiske problematik i at give en godkendelse til et projekt eller eksperiment, som allerede er udført. Det har imidlertid været en nødvendighed at give en række retrospektive godkendelser i 2021-2022 grundet et eksternt krav om forskningsetisk godkendelse, opstået mens projektet stod på. Det har generelt været kendetegnet de retrospektive ansøgninger, at de har haft en lav forskningsetisk følsomhed og er blevet godkendt uden yderligere bemærkninger af udvalget.

Forskningsetisk Udvalg forventer ligeledes et øget arbejdspres ifm. forskningsetiske ansøgninger det kommende år grundet den stigende efterspørgsel. Det forventes imidlertid, at antallet af retrospektive ansøgninger vil falde i takt med at forskere tilvænnes en praksis, hvor forlag og tidsskrifter i højere grad kræver forskningsetiske godkendelser forud for publicering.

Klager over brud på god forskningspraksis og klager over videnskabelig uredelighed
Forskningsintegritet og -etik er de senere år blevet et mere anspændt og politiseret felt, hvor klager i stigende grad bruges politisk. Det har medført en større mediebevågenhed, hvorfor Forskningsetisk Udvalg i samarbejde med RUC Presse har udviklet et presseberedskab, hvor udvalgets medlemmer er blevet rådgivet i mediehåndtering af sager vedr. forskningsintegritet og -etik, herunder klager om brud på god forskningspraksis og videnskabelig uredelighed.

Forskningsetisk Udvalg behandler klager over brud på god videnskabelig praksis, der bl.a. omfattes af Det Danske Kodeks for Integritet i Forskning. Klager over videnskabelig uredelighed oversendes til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed der behandler klagerne jf. lov om videnskabelig uredelighed.

Forskningsetisk Udvalg koordinerer, sparrer og udvikler løbende viden og kompetencer med *Network for Research Ethics Committees at Danish Universities*. I netværket drøftes spørgsmål af særligt forskningsetisk karakter for bl.a. at sikre præcedens i universitetssektoren.

Forskningsetisk Udvalg følger desuden udviklingen i Den Nationale Strategi for Data Management-principper således udvalget kan rådgive om ansvarlig og sikker datahåndtering, da dette indgår i retningslinjerne for god videnskabelig praksis eksempelvis beskrevet i Det Danske

Kodeks for Integritet i Forskning.

Kommende aktiviteter i regi af Forskningsetisk Udvalg

Øget formidlingsindsats ift. forskningsetiske principper:
I takt med den stigende opmærksomhed omkring forskningsetik og -integritet ønsker Forskningsetisk Udvalg at udbrede kendskab til elementære forskningsetiske principper og praksis. Der er i regi af udvalget i samarbejde med RUC Presse igangsat en indsats, der har til formål at styrke og støtte RUC-forskeres kendskab til og erfaring i at arbejde inden for forskningsetiske principper. Indsatsen har til formål at forebygge klagesager om videnskabelig uredelighed og tvivlsom forskningspraksis. Indsatsen skal i første omgang udmunde i videomateriale, som bliver tilgængeligt på intra. RUC Presse er ansvarlig for videoproduktionen og Forskningsetisk Udvalg vil bidrage med det indholdsmæssige.

Bilag

- Forretningsorden RUCs Forskningsetiske Udvalg
- Retningslinjer for behandling af sager vedrørende mistanke om videnskabelig uredelighed og tilfælde af tvivlsom forskningspraksis på Roskilde Universitet

ROSKILDE UNIVERSITET
FORSKNINGSETISK UDVALG

Forretningsorden for Forskningsetisk Udvalg ved Roskilde Universitet

Konstitution

§ 1. Prorektor nedsætter på grundlag af delegation fra rektor et udvalg til behandling af spørgsmål om god videnskabelig praksis, betegnet Forskningsetisk Udvalg (herefter benævnt Udvalget).

Stk. 2. Udvalget består af en repræsentant for hvert af universitetets institutter, indstillet af de respektive institutråd og endeligt udpeget af prorektor. For hver repræsentant udpeges så vidt muligt en suppleant. Udvalget kan ved særlige spørgsmål supplere sig med to til tre personer, der repræsenterer særlig indsigt i et bestemt fagområde. Som medlemmer og suppleanter kan udpeges professorer eller lektorer ved Roskilde Universitet. Funktionsperioden er 3 år. Genudpegning er mulig. Udtræder et medlem eller en suppleant midt i en periode, udpeges en efterfølger i den resterende del af perioden.

Stk. 3. Udvalget konstituerer sig selv og vælger en formand af sin midte.

Stk. 4. Udvalget sekretariatsbetjenes af RUC Kommunikation og Rektorsekretariat. Eventuelle udgifter til Udvalgets arbejde aftales med Prorektor i hvert enkelte tilfælde.

Opgaver

§ 2. Udvalget har til opgave at:

- At bidrage til at klargøre de eksisterende normer for god videnskabelig praksis,
- At tage initiativ til at drøfte normerne for god videnskabelig praksis,
- At holde sig opdateret, løbende informere og rådgive om aktuelle såvel som principielle etiske og integritetsmæssige udfordringer i forhold til at bedrive forskning (så som fx habilitet, plagiering, medforfatterskab og faglig integritet) og følge den nationale og internationale debat herom,
- At forelægge prorektor og Akademisk Råd for nye initiativer og stille forslag om nye regler og vejledninger for god videnskabelig praksis,
- At afklare behandlingskompetence i forhold til behandling af sager om hhv. videnskabelig uredelighed (behandles af Nævnet for Videnskabelig Uredelighed (NVU)) og tilfælde af tvivlsom forskningspraksis (behandles af Udvalget) indleveret hos Roskilde Universitet,
- At oversende sager om videnskabelig uredelighed til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed og bistå nævnets arbejde hermed jf. lov om videnskabelig uredelighed mv.,
- Behandle tilfælde af tvivlsom forskningspraksis og afgive indstilling herom til prorektor (se også Udvalgets retningslinjer for behandling af sager vedrørende mistanke om videnskabelig uredelighed og tvivlsom forskningspraksis)
- At foretage forskningsetiske godkendelser af eksperimenter og forskningsprojekter eller dele af forskningsprojekter, hvor det eksempelvis er påkrævet fra enten bevillingsgiver, publiceringskanal eller ekstern samarbejdspartner efter delegation fra prorektor.

Udvalget orienterer løbende prorektor om sin virksomhed via Udvalgets mødereferater og igennem mundtlig orientering. Prorektor afgiver på denne baggrund en årlig beretning til Akademisk Råd, som forelægges til drøftelse før den videresendes til Bestyrelsen med Akademisk Råds kommentarer.

Møder

§ 3 Udvalget udøver sin virksomhed i møder. Udvalget afholder mindst 2 møder årligt og i øvrigt efter behov på formandens initiativ.

Stk. 2. Indkaldelse til møderne udsendes elektronisk så vidt muligt med 8 dages varsel til medlemmerne. Indkaldelsen ledsages af en dagsorden og relevant bilagsmateriale.

Stk. 3. Når forholdene gør det påkrævet eller en foreliggende sag er af særlig hastende karakter, kan formanden indkalde til ekstraordinære møder. Et udvalgsmedlem, der ønsker et ekstraordinært møde, kontakter formanden herom.

§ 4. Beslutning om behandling og afgørelse af enkeltsager træffes af Udvalget på møder. Formanden ekspederer Udvalgets beslutninger og er herunder beføjet til at foretage alle nødvendige skridt til sagernes oplysning og behandling i øvrigt.

Stk. 2. Mere rutineprægede sager kan med Udvalgets tilslutning behandles skriftligt. Ligeledes kan formanden efter konkret vurdering lade enkeltsager behandle skriftligt, således f.eks. sager af hastende eller faktuelt mindre kompliceret karakter.

Offentlighed og tavshedspligt

§ 5. Udvalgets møder er lukkede.

Stk. 2. Udvalgets medlemmer har tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt.

§ 6. Udvalgets mødemateriale, herunder dagsordener og beslutningsreferater, gøres så vidt muligt (afhængig af evt. tavshedspligt) tilgængeligt på Udvalgets forum på RUC´s intranet.

Stk. 2. Udvalgets formand orienterer Prorektor om verserende og afgjorte sager efter behov.

Stk. 3. Udvalget orienterer universitetets medarbejdere om Udvalgets afgørelser og øvrig virksomhed gennem offentliggørelse på Udvalgets forum på RUC´s intranet. Omtale af eventuelle personsager i årsberetningen sker i anonymiseret form.

Beslutningsdygtighed

§ 7. Udvalget er beslutningsdygtigt, når flere end halvdelen af udvalgets medlemmer er til stede.

Stk. 2. Udvalgets møde ledes af formanden. I tilfælde af formandens forfald vælges en af udvalgets tilstedeværende medlemmer som mødeleder. Mødelederen træffer afgørelse i alle spørgsmål vedrørende mødernes ledelse.

Stk. 3. Udvalgets afgørelser træffes ved simpelt stemmeflertal bland de tilstedeværende. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende.

Mødepligt, habilitet og suppleanter

§ 8. Medlemmerne har pligt til at deltage i udvalgets møder.

Stk. 2. Såfremt et medlem er forhindret i at deltage i et møde, indkaldes medlemmets personlige suppleant efter formandens vurdering. Suppleanter indkaldes under alle omstændigheder ved medlemmers længerevarende forfald.

Stk. 3. Medlemmer, suppleanter og andre, der er inhabile i forhold til en sag, må ikke deltage eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag, jf. kap. 2 i Forvaltningsloven.

ROSKILDE UNIVERSITET
FORSKNINGSETISK UDVALG

Beslutningsreferat og udmøntning af Udvalgets beslutninger

§ 9. Udvalgets beslutninger optages i et beslutningsreferat, der så vidt muligt udsendes elektronisk senest 14 dage efter mødet og forelægges til godkendelse. Godkendelse af referatet kan ske elektronisk. Ethvert medlem kan forlange sin afvigende mening optaget i referatet.

Stk. 2. Formanden ekspederer Udvalgets beslutninger.

§ 10. Udvalget gør rede for sit virke og sagsbehandling på sit eget forum på RUC´s intranet.

Der henvises i øvrigt til Roskilde Universitets principper for god videnskabelig praksis.

Roskilde, 16. oktober 2013 (revideret april 2022)

Jan Pries-Heje, formand.

ROSKILDE UNIVERSITET
FORSKNINGSETISK UDVALG

April 2022

Retningslinjer for behandling af sager vedrørende mistanke om videnskabelig uredelighed og tilfælde af tvivlsom forskningspraksis på Roskilde Universitet

Jf. §19 i lov nr. 383 af 26. april 2017 om videnskabelig uredelighed m.v., skal forskningsinstitutionerne behandle tilfælde af tvivlsom forskningspraksis. Nærværende retningslinjer har til formål at fastsætte Roskilde Universitets procedurer for behandling af tilfælde af tvivlsom forskningspraksis jf. lovgivningens §20. Endvidere henvises til Roskilde Universitets principper for god videnskabelig praksis, som findes på Forskningsetisk Udvalgs hjemmeside.

1. DEFINITIONER OG KOMPETENCE

For *videnskabelig uredelighed* og *tilfælde af tvivlsom forskningspraksis* fremgår af lov 383 af 26. april 2017 om videnskabelig uredelighed mv. følgende definitioner:

> *"§ 3. I denne lov forstås ved:*
> *1) Videnskabelig uredelighed: Fabrikering, forfalskning og plagiering, som er begået forsætligt eller groft uagtsomt ved planlægning, gennemførelse eller rapportering af forskning.*
> *2) Fabrikering: Uoplyst konstruktion af data eller substitution med fiktive data.*
> *3) Forfalskning: Manipulation af forskningsmateriale, udstyr eller processer samt ændring eller udeladelse af data eller resultater, hvorved forskning fremstår misvisende.*
> *4) Plagiering: Tilegnelse af andres ideer, processer, resultater, tekst eller særlige begreber uden retmæssig kreditering.*
> *5) Tvivlsom forskningspraksis: Brud på alment anerkendte standarder for ansvarlig forskningspraksis, herunder standarderne i den danske kodeks for integritet i forskning og andre gældende institutionelle, nationale og internationale praksisser og retningslinjer for integritet i forskning.*
> *6) Videnskabeligt produkt: Et produkt frembragt ved anvendelse af videnskabelige metoder som led i forskning, herunder ansøgninger om forskningsmidler.*
> *7) Forsker: En person, der er ph.d.-studerende, har en ph.d.-grad eller har tilsvarende kvalifikationer.*
> *8) Forskningsinstitution: En offentlig dansk institution, der udøver forskning.*
> *Stk. 2. Videnskabelig uredelighed, jf. stk. 1, nr. 1, omfatter ikke*
> *1) tilfælde af fabrikering, forfalskning og plagiering, som kun har haft ringe betydning ved planlægningen, gennemførelsen eller rapporteringen af forskningen,*
> *2) spørgsmål om videnskabelige teoriers holdbarhed og*
> *3) spørgsmål om forskningskvaliteten af et videnskabeligt produkt."*

Jf. § 4 i lov om videnskabelig uredelighed behandles sager om videnskabelig uredelighed af Nævnet for Videnskabelig Uredelighed (NVU), som sekretariatsbetjenes af Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Jf. § 19 i lov om videnskabelig uredelighed behandles tilfælde af tvivlsom forskningspraksis af forskningsinstitutionerne. Nærmere beskrivelse af procedure for de to typer sager følger nedenfor.

2. SAGSBEHANDLING

2.1 Hvem kan anmelde en sag
Sager vedrørende videnskabelig uredelighed og tvivlsom forskningspraksis kan rejses ved anmeldelse af enhver, som måtte have begrundet mistanke om brud på god videnskabelig praksis begået af en forsker, som har udført videnskabeligt arbejde ved RUC. Sager kan også rejses af personer, mod hvem der foreligger en mistanke om brud på god videnskabelig praksis, og som personen selv ønsker prøvet.

Anmelder er som udgangspunkt kun part i sagen, hvis vedkommende vurderes at have en væsentlig, individuel interesse i sagen.

2.2 Hvordan anmeldes en sag

En anmeldelse kan ske via RUC's officielle blanket for anmeldelse af sager vedrørende mistanke om tvivlsom forskningspraksis og videnskabelig uredelighed.

Anmeldelser af sager om videnskabelig uredelighed skal jf. § 11 i lov om videnskabelig uredelighed mm. indeholde oplysninger om:

- det videnskabelige produkt, der er genstand for anmeldelsen;
- den eller de forskere eller videnskabelige medarbejdere, som anmeldelsen vedrører;
- de påstande om videnskabelig uredelighed eller tvivlsom forskningspraksis, der fremsættes og
- begrundelsen for de fremsatte påstande, herunder alle relevante bilag, eksempelvis det plagierede og det, der er plagieret fra sammen med en markering af de relevante områder, hvis der er tale om en plagieringssag.

Anmeldelsen og det samlede materiale fremsendes til sekretariat for RUC's Forskningsetiske Udvalg på feu@ruc.dk.

2.3 Screening og afklaring af hvor sagen skal behandles

2.3.1 Når sekretariatet har modtaget en sag, orienteres Forskningsetisk Udvalg om modtagelsen, hvorefter udvalget/formanden indledningsvist tager stilling til, om anmeldelsen indeholder de nødvendige oplysninger.

2.3.2 Indeholder anmeldelsen ikke de nødvendige oplysninger, anmodes anmelder om at fremsende disse.

2.3.3 Indeholder anmeldelsen de nødvendige oplysninger, kvitterer sekretariatet for modtagelse og orienterer anmelder om universitetets retningslinjer for behandling af sager om videnskabelig uredelighed og tilfælde af tvivlsom forskningspraksis, herunder at anmelder som udgangspunkt ikke er part i sagen og dermed ikke kan forvente at blive inddraget yderligere i sagens behandling. Anmelder høres kun, hvis sagen vurderes at have en væsentlig, individuel interesse for anmelder.

2.3.4 Den indklagede, dekanen, og, såfremt der er tale om en ph.d.-studerende, ph.d.-vejleder og ph.d.-skoleleder, orienteres af Forskningsetisk Udvalgs sekretariat om, at sagen er rejst og orienteres i lighed med anmelder om udvalgets retningslinjer for behandling af sager, og at sagen i første omgang screenes for nærmere vurdering af, hvem der har kompetence til at behandle sagen (NVU eller RUC's Forskningsetiske Udvalg).

2.3.5 Såfremt sagen utvivlsomt henhører under en anden forskningsinstitution, oversender Forskningsetisk Udvalg sagen til behandling ved denne forskningsinstitution.

2.3.6 Såfremt der er mistanke om videnskabelig uredelighed, oversender Forskningsetisk Udvalg sagen til behandling i NVU. Jf. § 11, stk. 3 i lov om videnskabelig uredelighed mv., skal Forskningsetisk Udvalg afvise at oversende sagen til NVU, såfremt anmeldelsen ikke indeholder de i § 11, stk. 1 nævnte oplysninger, jf. også punkt 2.2 ovenfor, og anmelder ikke fremsender disse på anmodning.

2.3.7 Såfremt Forskningsetisk Udvalg videresender en sag vedrørende mistanke om videnskabelig uredelighed til NVU, udfærdiges en redegørelse om sagens faktiske omstændigheder, jf. lov om videnskabelig uredelighed § 11, stk. 2. Sagen inklusiv alle sagsakter oversendes herefter til Nævnet senest tre måneder efter modtagelsen af anmeldelsen. Prorektor, den indklagede, dekanen og evt. ph.d.-vejleder og ph.d.-skoleleder orienteres om Forskningsetisk Udvalgs oversendelse af sagen.

2.3.8 Er der tvivl om, hvor sagen skal behandles, og denne tvivl ikke kan afklares i dialog med NVU, oversendes sagen til NVU for afgørelse af kompetencespørgsmålet. I sager hvor klager specifikt gør gældende, at der foreligger videnskabelig uredelighed, kontaktes NVU med henblik på nærmere vurdering af, hvem der har kompetence til at behandle sagen.

2.3.9 Er der tale om en sag, som omfatter klager over flere forhold, eksempelvis mistanke om videnskabelig uredelighed og et forhold om tvivlsom forskningspraksis, oversendes den del af klagen, der vedrører mistanke om videnskabelig uredelighed til NVU, mens øvrige forhold vedrørende mistanke om tvivlsom forskningspraksis behandles af RUC's Forskningsetiske Udvalg. NVU orienteres samtidig om, at en del af klagen behandles af RUC´s Forskningsetiske Udvalg-

2.3.10 Når ovenstående forhold er afklaret, orienterer Forskningsetisk Udvalgs sekretariat anmelder og indklagede, dekan og, såfremt der er tale om en ph.d.-studerende, ph.d.-vejleder og ph.d.-skoleleder om den videre proces, herunder om hvor sagen behandles.

2.4 Behandling af sager vedrørende mistanke om tvivlsom forskningspraksis i Forskningsetisk Udvalg

2.4.1 Inden Forskningsetisk Udvalg påbegynder sin behandling af en sag, skal udvalget tage stilling til medlemmernes habilitet. Inhabile medlemmer kan ikke deltage i en sags behandling. Forskningsetisk Udvalg er jf. udvalgets forretningsorden kun beslutningsdygtig når flere end halvdelene af medlemmerne er til stede. Udvalget vurderer hvilke sagsbehandlingsskridt, der umiddelbart skal sættes i værk.

2.4.2 Forud for behandling i Forskningsetisk Udvalg sendes sagen i høring hos relevante parter og evt. yderligere oplysninger indhentes.

2.4.3 Afhængig af sagens omfang og karakter beslutter Forskningsetisk Udvalg i samråd med instituttet, hvem der bedst udfører de enkelte undersøgelser (evt. vurdering af data eller materialer mv.).

2.4.5 Desuden kan Forskningsetisk Udvalg anmode dekanen om at udpege et ad hoc-medlem med særlig fagkundskab til deltagelse i sagens behandling ved Forskningsetisk Udvalg eller udvalget kan til behandlingen af en sag supplere sig med et ad hoc-udvalg af sagkyndige, der repræsenterer særlig indsigt i det fagområde, hvortil sagen hører.

2.4.6 Ved mødebehandling i Forskningsetisk Udvalg besluttes det, hvorvidt sagen skal:

- realitetsbehandles ved Forskningsetisk Udvalg, eller
- afvises da anmeldelsen anses som åbenbar grundløs.

2.4.7 I det tilfælde, sagen realitetsbehandles, udarbejder Forskningsetisk Udvalg en redegørelse af sagen med indstilling til prorektor, hvoraf det fremgår, om Forskningsetisk Udvalg vurderer, hvorvidt der er tale om

tilfælde af tvivlsom forskningspraksis eller ej. Det besluttes på mødet, hvem der skriver redegørelsen. Såfremt udvalget ikke er enigt, besluttes det ligeledes, hvem der skriver mindretallets del af redegørelsen.

Såfremt udvalget i en sag vurderer, at der foreligger tilfælde af tvivlsom forskningspraksis, kan udvalget under hensyntagen til forholdets grovhed og klarhed indstille til prorektor, at:

1) det kritisable forhold påtales over for den pågældende (yderligere konsekvenser er et anliggende mellem prorektor og den ansatte)
2) det pågældende videnskabelige arbejde søges trukket tilbage
3) personer, hvis rettigheder er krænket, underrettes
4) private eller offentlige samarbejdspartnere underrettes
5) der, hvis der skønnes at foreligge en strafbar lovovertrædelse, foretages politianmeldelse.

2.4.8 Hvis Forskningsetisk Udvalg beslutter at afvise sagen som åbenbar grundløs, udarbejder udvalget også en kort redegørelse med indstilling hertil til prorektor.

2.4.9. Klager, den indklagede, dekanen og evt. ph.d.-vejleder og ph.d-skoleleder orienteres efterfølgende om Forskningsetisk Udvalgs vurdering og prorektors beslutning.

2.4.10 Forskningsetisk Udvalgs redegørelse til prorektor omtales i anonymiseret udgave i udvalgets årsberetning samt i den årlige afrapportering til NVU.

2.5 Behandling af sager vedrørende mistanke om videnskabelig uredelighed i NVU

2.5.1 Sager, der optages til realitetsbehandling i NVU, færdigbehandles hos nævnet inden for 12 måneder fra nævnets modtagelse. Nævnet træffer jf. §16 i lov om videnskabelig uredelighed mv. afgørelse om, at der foreligger eller ikke foreligger videnskabelig uredelighed.

2.5.2 Når sagen er færdigbehandlet, udarbejder NVU en afgørelse i anonymiseret form, der efterfølgende kan læses på nævnets hjemmeside.

2.5.3 Prorektor følger op på NVU's afgørelse og tager efterfølgende stilling til eventuelle sanktioner over for den pågældende forsker.

2.5.4 Jf. §17 i lov om videnskabelig uredelighed mv., kan NVU oversende en sag til forskningsinstitutionen, såfremt det vurderes, at der ikke er tale om videnskabelig uredelighed, men at sagen kan indeholde forhold om tvivlsom forskningspraksis. I så fald oversendes sagen til Forskningsetisk Udvalg til behandling jf. punkt 2.4 ovenfor

ROSKILDE UNIVERSITET Cover

Kommunikation og Rektorsekretariat/nanh/pkj 25.august 2022l

Orientering om status på forskningsevalueringer

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd (AR):

1. Orienteres om status på institutternes forskningsevalueringer og den fortsatte procesplan.

Sagsfremstilling

Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab (IKH) havde den 8.-10. juni 2022 besøg af et internationalt (fortrinsvist skandinavisk) evalueringspanel, som skulle evaluere instituttets forskningsmiljøer. Gennem tre intensive dage afholdt evalueringspanelet en række møder med bl.a. ledelsen (Prorektor og Dekan), forskningskoordinatorer og -support, yngre forskere samt repræsentanter fra de seks evalueringsgrupper (*dansk, medier og journalistik, kommunikation, kulturstudier, historie* og *filosofi*). Om eftermiddagen var der desuden møder med fokus på organisering af forskning, samfundsimpact og instituttets arbejde med at koble undervisning og forskning.

Panelets tilbagemelding på panelbesøget har været meget positiv, og de har bl.a. udtrykt stor anerkendelse af faciliteringen af panelbesøget og paneldeltagernes åbenhed:
"*… enforced the impression that the people we met were well informed, but not groomed or orchestrated, prior to talking to the panel. The panel appreciated this and hopes that this makes its findings of use for all the people we engaged with during the site visit and everyone involves in research at DCA*" (DCA = Department of Communication and Arts).

Instituttet er nu ved at planlægge en intern proces for behandling af evalueringsrapporten i løbet af de kommende måneder, som skal samtænkes med de organisatoriske ændringer og øvrige processer, som finder sted (ny institutledelse og det kommende arbejde med sektionsledere). Instituttets interne proces vil munde ud i en refleksions- og handleplan på baggrund af evalueringen, som vil blive forelagt centrale råd og udvalg jf. *videre proces* nedenfor.

IKH er det andet institut i evalueringsturnussen, som de fire institutter skal igennem på skift i perioden 2021-2023. Tredje institut i turnussen er Institut for Mennesker og Teknologi (IMT). IMT har netop afsluttet sin interne selvevaluering, som skal fremsendes til deres evalueringspanel i starten af oktober med henblik på panelbesøg på instituttet den 3.-4. november 2022. IMT's evalueringsrapport forventes klar ultimo 2022 og instituttet vil arbejde med handleplan og refleksioner i begyndelsen af 2023.
Institut for Naturvidenskab og Miljø påbegynder sin selvevalueringsproces i efteråret 2022 med henblik på panelbesøg i sommeren 2023.

Videre proces

Den videre proces afhænger af den interne proces på IKH, som skal være afviklet før de centrale råd og udvalg involveres. Derfor er der ikke indsat specifikke datoer i skemaet nedenfor.

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/ sagsbehandler
Efterår 2022	IKH interne udvalg			
Ultimo 2022 *eller* primo 2023	UL		1. Drøfter instituttets proces for opfølgning og kommer med en foreløbig godkendelse 2. Drøfter resultaterne af evalueringen og planerne for opfølgningen herpå i forhold til RUC's samlede forskningsmål, og vurderer om evalueringen giver anledning til særlige strategiske indsatser.	KR
23/11 *eller* primo 2023	AR		1. Kommer med bemærkninger til evalueringens resultat og instituttets proces for opfølgning. I udtalelsen bedes AR om at anlægge et tværgående perspektiv på evalueringen. 2. Drøfter om den samlede evaluering giver anledning til overvejelser af mere strategisk karakter for universitetet.	KR
Primo 2023	Bestyrelsen		RUC's bestyrelse orienteres årligt om aktuelle evalueringsrapporter og planer for opfølgning.	KR
Medio 2023	FOU		FOU drøfter "lessons learned" på baggrund af de gennemførte forskningsevalueringer.	KR

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde
I evalueringskonceptet er ikke indlejret budgetmæssige konsekvenser som følge af evalueringsresultater.

Kommunikation
Når instituttet har bearbejdet evalueringen internt og forelagt en handleplan for de centrale råd og udvalg vil der blive orienteret bredt i fredagsnyhedsbrevet om de væsentligste læringer og planlagte handlinger på denne baggrund.

Forelæggelsen er godkendt af
Prorektor Peter Kjær

Bilag

- Ingen bilag

ROSKILDE UNIVERSITET Notat
RUC Uddannelse & Studerende/TS august 2022

Besparelse og omorganisering i US

Baggrund
Uddannelse & Studerende (US) skal reducere US' budget baseline fra 2021 med i alt 6 mil. d.kr frem til 2023, idet en række strategiske indsatser såsom genakkrediteringsproces, KA reform mv. er udløbet, og andre indsatser, ekstra jurist og employability, skal indlejres i driftsbudgettet. Reduktionen skulle have været foretaget allerede i 2021 med grundet vicedirektørskifte, og KA reform, gen- akkrediteringsproces mv., blev reduktionsmålene udskudt til 2023.

En del af beløbet er reduceret i løbet af 2021 og 2022 ved naturlig afgang og ved om-disponering i US, men der udestår fortsat cirka 3,5 mil. d.kr. ved indgang til 2023, hvilket betyder, at der må gennemføres et økonomispor i US.

Udover den økonomiske situation i US, er der også planlagt en omorganisering fra de nuværende fem enheder i US til seks enheder, da de enkelte enheder i US har et for stort leder/medarbejderspænd og for at sikre bedre koordinering og procesejerskab på tværs.

US' ledelsesteam (vicedirektør og fem teamledere) har løbende vurderet og håndteret de økonomiske udfordringer, og det har ikke vist sig muligt naturligt at hente de resterende 3,5 mil. d.kr. svarende til cirka 7 årsværk før 2023. Situationen har medført en fuldt ansættelsesstop i US fra d. 27. juni 2022 og et kvalificeret ansættelsesstop for resten af RUC Administration jf. ALF beslutning af 27. juni og UL d. 30. juni.

Tilpasninger med effekt i 2023:
US og ØKO har løbende og igennem efter 2021 beregnet forskellige tilpasningsscenarier. For 2023 skal der reduceres med yderligere ca. 3,5 mil. d.kr, dvs. 7 ÅV.

Disse vil findes som følger:
- 5 opsigelser i maj til august
- 2 afskedigelser
- Tilpasning af studenterstudievejledere, reduktion ved naturlig afgang.

Den samlede reduktionsplan fordeler sig på følgende vis i US' teams i 2022:
- **Optag, SU og Eksamensbeviser** (ROSE): studentermedhjælpsreduktion (naturlig afgang)
- **International mobilitet** (RIUM): 2 årsværk (naturlig afgang)
- **Studie- og Karrierevejledningen** (S&K): 2 årsværk og studentervejledersreduktion (naturlig afgang)
- **Uddannelsesstrategisk Sekretariat**: 2 årsværk (1 opsigelse, 1 flytning til en anden US-enhed og 1 afskedigelse)
- **Eksamensadministration & Uddannelsesplanlægning**: 3 årsværk (2 opsigelser og 1 afskedigelse)
- **Ledelse:** US-souschef-stilling reduceres til en sjette teamleder-stilling

De 9 årsværk, plus nedjustering af souschef til teamleder, studentermedhjælpsreduktion samt andre løbende reduktioner udgør den samlede besparelse på i alt 6 mil. d.kr.

Processen er som følger:
HR har lagt en procesplan for forløbet, der sikrer inddragelse af alle relevante råd og udvalg; UL, ALF, Adm. LU. US og HR har arbejdet sammen med TR for at sikre en ordentlig proces for selve dagen for afskedigelse, håndtering af medarbejderne mv. Selve afskedigelserne varsles d. 24. august og kommunikeres først til US og herefter relevante råd og udvalg d. 25. august.

Forud for processen er hver stilling i opslag blevet vurderet i alle US' teams siden efteråret 2021. Der er indført fuldt ansættelsesstop fra d. 27. juni i US. Alle medarbejdere er vurderet ud fra 3 ens kriterier i US-ledelsesteam for at identificere til de medarbejdere, der skal afskediges. Kriterierne er:

- *opgaveløsning*
- *faglige kvalifikationer*
- *personlige kompetencer*

Konsekvenser for RUC:
At US over en periode på 2 år skal reducere med 6 mil. dkr. svarende til 10 % af det samlede US lønbudget, vil få studieadministrative konsekvenser. Et opmærksomhedspunkt er, at US henter de administrative gevinster fra KA reformen, før de reelt er realiserede i en periode, hvor der administreres efter både gamle og nye uddannelser. Det vil sige, at besparelserne skal hentes i en periode, hvor der er en vis grad af dobbeltadministration. US ledelsen vil derfor foretage en reel opgavereduktion, hvor fokus vil være på standardløsninger for de mange versus de få, for eks. vil der via en datadrevet tilgang, ses på reduktion i åbningstiderne i student hub. Der vil være risiko for serviceforringelser ved f.eks. længere sagsbehandlingstider både i forhold til leverancer til studerende og til institutterne.

US er opmærksom på i videst muligt omfang at sikre, at der ikke sker opgaveglidning til institutterne, men hellere at sikre reelt opgavebortfald. I løbet af efteråret 2022 vil US løbende indlejre besparelserne og opgavereducere.

Om-organisering i US per 1. november
Et af de vigtigste pejlemærker for en kommende organisering i US, har været for højt leder/medarbejderspænd i flere af US' teams, dertil kommer kvalitet i opgaveløsningen, opgavesammenhæng på tværs af US og nærheden til institutterne.

For at etablere den mest hensigtsmæssige organisering har US ledelsesteam i løbet af efterår 2021 og forår 2022 arbejdet med US' mission og vision.

US' mission:
"Uddannelse og Studerende er en professionel og fremsynet studieadministration, der løser de rette opgaver i tide til gavn for studerende, undervisere, ledelse og omverden."

***US' vision**: ved fokus på:*

Formål med US' omorganisering er følgende:

- Sikre kvalitet og sammenhæng i opgaveløsningen på tværs af US
- Bedre leder/medarbejderspænd særligt i USS, REKS og RIUM, der har et ledermedarbejderspænd på 20 – 35 medarbejdere per leder, for at skabe plads til "den strategiske driftsleder" samt at skabe mere samarbejde på tværs af US, at komme tættere på institutterne og udøve mere nærværende og faglig ledelse
- Løfte kvaliteten af US' sagsbehandling mod studienævn og styrke en tværgående indsats for en mere koordineret sagsbehandling
- Definere klare proces- og eller sagsejere på alle opgaver i US for at skabe bedre sammenhæng på tværs (studenterkommunikation, employability mv.)

Principperne for US' kommende omorganisering er som følger:

- Opgavefællesskab og -sammenhæng styrkes, hvor det er muligt
- Medarbejderen følger i videst muligt omfang opgaven
- Institutterne har svært ved at finde rundt i US, vi skal definere klare points of entry for institutter og studerende og sikre organisering og kontornavne skal give mening – også ud af huset.
- Studieordninger skal tættere på institutterne og tættere på resten af US for at give kvalitetsløft
- Kvalitetssikringsprocesserne på uddannelsesområdet skal indlejres i hele organisationen
- US skal etablere samarbejdsmodeller, hvor det giver mening (fx ift student hub, intra, kommunikation mv.)

Omorganiseringen konkret

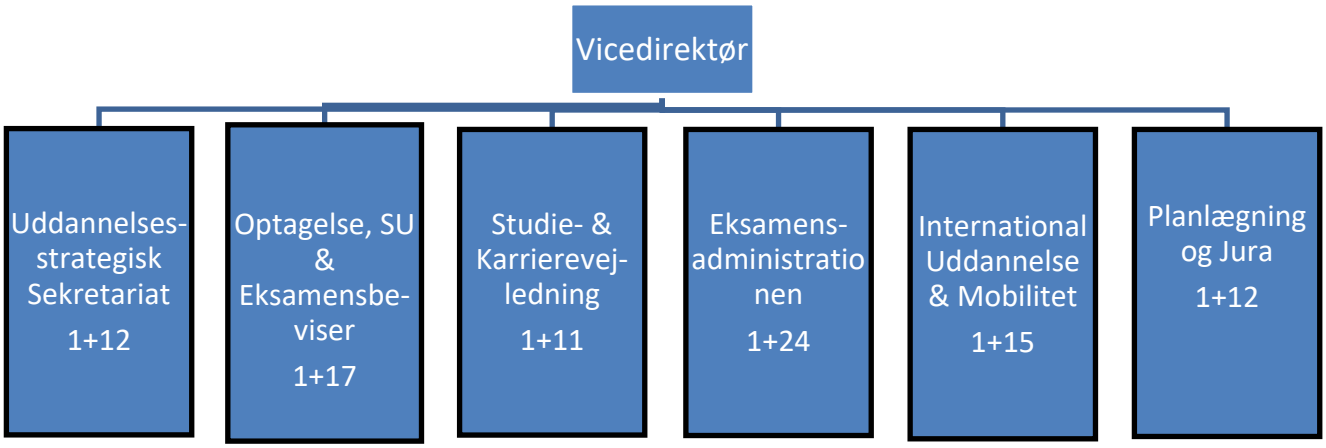
Helt konkret vil omorganiseringen betyde flytning af 18 medarbejdere.

- Hele optagelsen samles i ROSE (flytning af 5 medarbejdere fra RIUM til ROSE samt en medarbejder fra USS)
- Koordinering af student hub flyttes til S&K samt processtyring af studenterkommunikation.
- Jurister, studieordninger og uddannelsesplanlægning samles i nyt sjette team (6 medarbejdere fra USS og 6 medarbejdere fra RUSU flyttes).
- Der ansættes en ny teamleder til det sjette team og får "proces-ejerskab" for kvalitetsudvikling på sagsbehandlingsområdet

Omorganisering er udmeldt til US d. 25. august, som er samme dag, som afskedigelserne er kommunikeret.

Omorganiseringen effektueres så snart ny teamleder på ansat, formentligt per 1. november. Dette vil give tid til at få etableret en plan for, hvordan de nye enheder fysisk skal sidde i hhv. bygning 1 og 3 samt en proces vedrørende de nye navne for US' enheder.

Uddannelse & Studerende organisering per 1. november 2022



Bemærk enhedsnavne vil blive justeret i den kommende periode.

Videre proces
Når den sjette teamleder er ansat, vil US i december og januar gennemføre en besøgsrunde ´på institutterne og orientere om ny organisering og om reduktion i US' leverancer.

ROSKILDE UNIVERSITET Cover
RUC HR//helleoe/lissner 09.09.2022

Orientering om projektorganisering og -forløb på ledelsesorganisering på institutterne

Indstilling
Det indstilles, at AR

- tager oplæg om ledelsesorganisering på institutterne til orientering

Sagsfremstilling
Der er nedsat en styregruppe bestående af prorektor Peter Kjær (projektejer), dekan Susanne Sørensen, Dekan Andreas de Neergaard, dekan Ida Willig og Vicedirektør for HR Miriam Skjalm Lissner. Der har været afholdt to styregruppemøder, hvor der har været fokus på projektets overordnede organisering, forløb og indhold.

Jf. tidligere drøftelser i HSU og AR samt rektoratets udmelding i nyhedsbrev har der været overvejelser om etablering af en referencegruppe udpeget af de tre berørte institutråd. I forbindelse med styregruppens indledende drøftelser er det blevet klart, at processen vil indeholde lokale drøftelser i de tre institutters institutråd udover de centrale drøftelser i HSU og AR. Der pågår derfor overvejelser om, at der ikke etableres et yderligere led i form af en referencegruppe med repræsentanter fra de tre institutråd, men at drøftelserne fastholdes inden for de nuværende råd og udvalg.

Videre proces
AR vil på det kommende møde jf. procesplan blive forlagt udkast til drøftelse fra projektet.

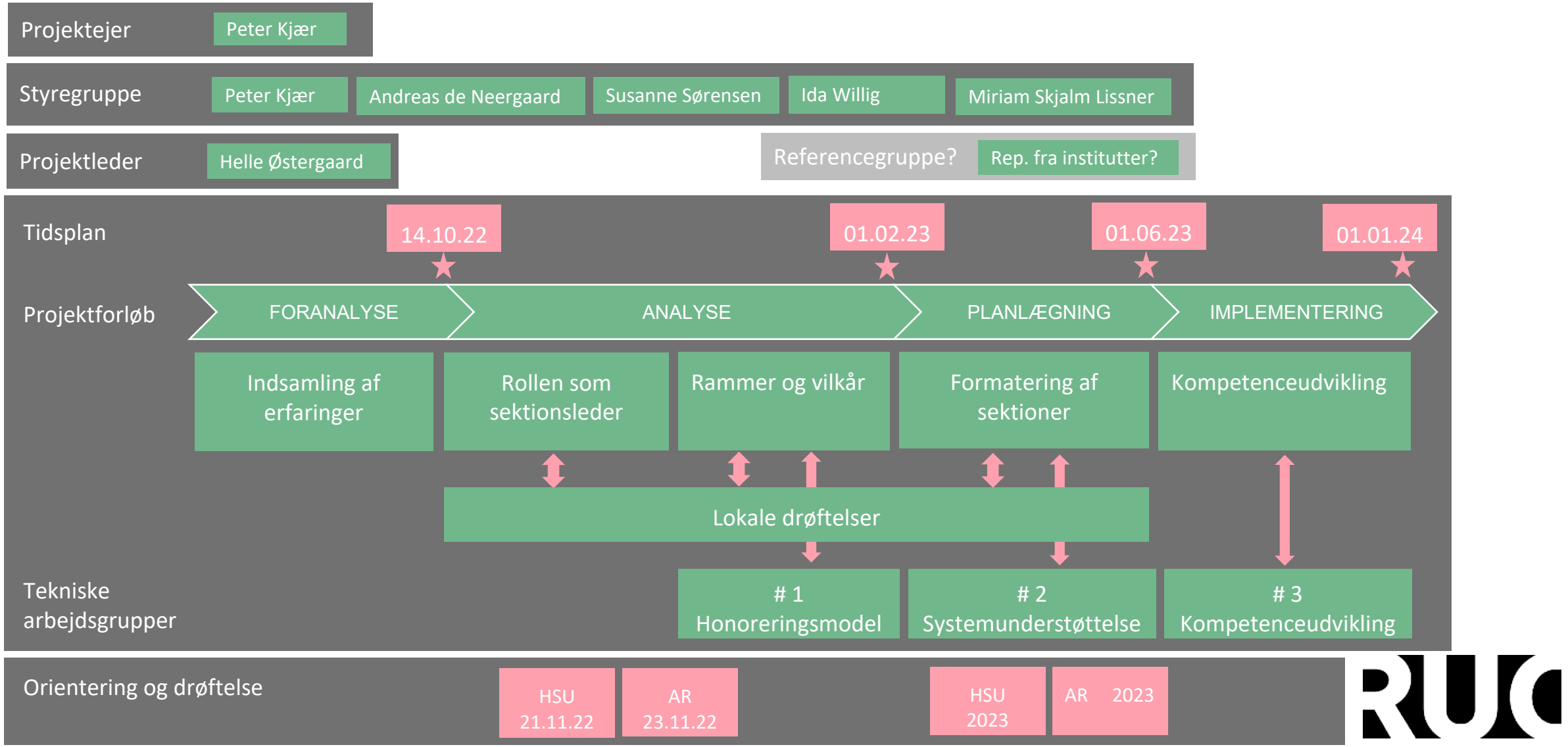
Forelæggelsen er godkendt af
Prorektor Peter Kjær og Vicedirektør Miriam Skjalm Lissner

Bilag

- *Bilag 1: Projektorganisering og -forløb*

Roskilde Universitet

Projektorganisering og -forløb



Punkt e: Orientering om rekrutteringsplan og udkast til opslag af rektorstillingen (skriftlig) (eftersendes)

Orientering om rekrutteringsplan og udkast til opslag af rektorstillingen

Se vedlagt bilag:

1. Rekrutteringsplan Rektor
2. Udkast til stillingsopslag Rektor
3. Udkast til annonce i Politiken og Berlingske

Roskilde Universitet
RUC HR

Rekrutteringsplan rektor Roskilde Universitet

I henhold til vedtægt for Roskilde Universitet - bilag 1: Retningslinjer for ansættelse af rektor

STILLING			
Stillingsbetegnelse	Rektor for Roskilde Universitet		
Ønskes besat pr.	Den 1. april 2023		
ANSÆTTELSESUDVALG			
Ansættelsesudvalg:	Formand:	Bestyrelsesformand: Carsten Toft Boesen	
	Medlemmer:	Bestyrelsesmedlemmer: Mikkel Aarø-Hansen Henric Johnson Lisbeth Lollike / Marie Stærke Rasmus Kjeldahl Kirsten Hvenegård-Lassen Troels Kure Maria Køpke Calvin Raine Carlson Peter Lauritzen	
	HR-deltagelse i møder og samtaler:	Miriam Skjalm Lissner	
	HR-bistand og sekretær:	Ida Lysholdt Hansen (idalh@ruc.dk)	
PROCES	**Dato**	**Bemærkninger**	**Status**
Udarbejdelse af stillingsopslag mv. (§ 1)	August	Formanden for bestyrelsen udarbejder udkast til stillingsopslag og stillingsbeskrivelse. Formanden udarbejder endvidere forslag til hvilke aviser, fagblade og internationale publikationer, som stillingsopslaget skal bringes i.	

		Formanden udarbejder endelig rekrutteringsplan for ansættelsesprocedure. Stillingsopslag, stillingsbeskrivelse og rekrutteringsplan sendes til bestyrelsen til kommentering og godkendelse.	
Bestyrelsen vedtager stillingsopslag, stillingsbeskrivelse og rekrutteringsplan (§ 2)	September	Der er bestyrelsesmøde den 29. september 2022 – i henhold til vedtægten skal bestyrelsen vedtage stillingsopslag, stillingsbeskrivelse og rekrutteringsplan.	
Orientering af RUC	Uge 40	Orientering om proces og opslag af stilling	
Annoncering	10. oktober	(4 ugers opslag)	
Ansøgningsfrist	Uge 44	(Søndag den 6. november 2022)	
Bestyrelsen udvælger kandidater (§ 3)	Uge 45	Bestyrelsen mødes og udvælger kandidater til samtale og udkast til interviewguide gennemgås. [Dato og kl.]	
Første runde samtaler + udvælge til 2. samtale og evt. test (§ 3)	Uge 45 1. samtale	[Dato og kl.]	
Evt. test og referencer	Uge 46	Tilbud fra Genitor	
Testtilbagemelding	Uge 47	[Dato og kl.]	
Anden runde samtaler og udvælgelse	Uge 47 2. samtale Udvælgelse	[Dato og kl.]	
Orientering af Universitet	Uge 49	Ansættelse pr. 1. april 2023	

Annoncering	Indrykning
Ruc.dk	10.10.22 – 6.11.22
Job-i-staten og Jobnet.dk	10.10.22 – 6.11.22
LinkedIn.com	10.10.22 – 6.11.22
akademikerjob.dk (DM)	10.10.22 – 6.11.22
Jobunivers.dk (DJØF)	10.10.22 – 6.11.22
Politiken	Opslås en søndag
Berlingske Tidende	Opslås en søndag

Rektor ved Roskilde Universitet

Roskilde Universitets rektors åremålsansættelse udløber i starten af 2023. Derfor søger vi en visionær, inspirerende og modig rektor, der sammen med bestyrelsen og den øvrige ledelse, samt i samarbejde med medarbejdere og studerende, kan realisere universitetets ambition om gennem uddannelse og forskning at skabe nye bæredygtige løsninger på fremtidens store udfordringer nationalt og globalt – inden for fx miljø, ulighed, demokrati, sundhed, teknologi og kulturel sameksistens.

Roskilde Universitet tænker fremad - og former fremtiden

Roskilde Universitets fornemmeste opgave er at fremme eksperimenterende, nyskabende former for læring, forskning og problemløsning, som flytter samfundet fremad. Roskilde Universitet bygger på uddannelsesmæssig og forskningsmæssig tværfaglighed, nye uddannelsesformer og strukturer, tydelig sammenhæng mellem uddannelse og forskning samt et stærkt studenterengagement.

Roskilde Universitet er 'universitetet i virkeligheden'. Virkeligheden står aldrig stille, og det gør Roskilde Universitet derfor heller ikke. De næste 3 år bliver opgaven at skærpe og videreudvikle universitets profil og samfundsrelevans, og samtidig skabe rammer for et styrket samspil med regionale, nationale og globale partnere til gavn for en bæredygtig udvikling af samfundet.

Rektors opgaver

Rektor står i spidsen for universitetets ledelse inden for de rammer, som bestyrelsen har fastsat jf. universitetsloven, og har således det overordnede ansvar for at videreudvikle universitetets forskning og uddannelse, som er universitetets vigtigste bidrag til en bæredygtig udvikling af samfundet. Udviklingen kræver et højt niveau af mobilisering og partnerskab med samarbejde og samskabelse i centrum.

Som rektor skal du kunne understøtte og bidrage til realiseringen af Roskilde Universitets strategi *RUC 2030: Interconnected.*

Du skal arbejde ud fra en række pejlemærker:

- Roskilde Universitet skal i endnu højere grad levere banebrydende tværfaglig forskning på højeste internationale niveau, og sikre bæredygtig udvikling i et tæt samspil med det omgivende samfund, både lokalt, nationalt og internationalt.
- Roskilde Universitet skal i dialog med samfundets behov udbyde fremtidens problemorienterede og kritisk nødvendige uddannelser, og derigennem tiltrække engagerede danske og internationale studerende, der er motiveret af at udvikle en bæredygtig fremtid.
- Roskilde Universitets forskere og forskningsmiljøer skal bidrage til samfundsudvikling og til at udvikle universiteternes rolle i samfundet. Universitetets kandidater skal være fagligt stærke forandringsagenter og kompetente projektledere, der er dygtige til at omsætte viden som iværksættere eller på det etablerede arbejdsmarked.
- Roskilde Universitet vil være foregangsuniversitet for bæredygtig og effektiv institutions- og campusdrift, hvor økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn altid indgår i universitetets langsigtede prioriteringer.
- Roskilde Universitet vil sikre reel ligestilling og mangfoldighed, og dermed styrke samvær og samarbejde blandt medarbejdere og studerende.

Rektors ansvarsområde

Rektor har det overordnede ledelsesansvar for Roskilde Universitet samt særligt ansvar for uddannelsesområdet. Rektors opgaver handler særligt om at styrke og sikre:

- Roskilde Universitets position og image, således at universitetet er et af de foretrukne europæiske universiteter inden for tværfaglig videnskabelse med lokal forankring og globalt udsyn og anerkendt for sit bidrag til forskningsbaseret bæredygtig forandring.
- sammenhængende tid til forskning, velfungerende forskningsorganisering og en solid administrativ forskningsunderstøttelse.
- et åbent netværk af viden med banebrydende tværfaglig forskning som det fælles udgangspunkt.
- øget studentersøgning og mindske frafald og dimittendledighed.
- universitetets evne til at bringe viden om en bæredygtig fremtid i spil i samfundet
- interessevaretagelse, samarbejde og interaktion med eksterne parter og strategiske alliancer, regionalt, nationalt og internationalt.
- de videnskabelige medarbejderes forskningssfrihed, forskningstid og høje faglige kompetencer.
- resultater gennem forskningsmiljøernes høje niveau og evne til at levere bæredygtige løsninger til samfundet og fremtidens udfordringer.
- en styrkelse af forskningsledelsen på Roskilde Universitet ved implementering og forankring af ny ledelsesstruktur på universitetets institutter.
- relevante forskningsbaserede uddannelser med højt fagligt niveau og med kompetente og ambitiøse kandidater til fremtidens arbejdsmarked.
- et inspirerende og udviklende arbejds- og studiemiljø, hvor medarbejdere og studerende arbejder på tværs af kendt viden, bygger bro og udvikler relationer, skaber sammenhænge og udvikling i samfundet.
- et effektivt universitet med klare roller, økonomisk robusthed og professionel styringskapacitet.

Sammen med den øvrige universitetsledelse er det rektors ansvar, at universitetet når sine mål og ledes som en sammenhængende og velfungerende organisation for det fælles bedste. Universitetsledelsen træffer alle overordnede beslutninger og består af rektor, prorektor, universitetsdirektør og fire dekaner.

Rektors baggrund og forudsætninger

Den rette person:

- er en anerkendt forsker – mindst svarende til lektorniveau, samt besidde solide og dokumenteret ledelsesmæssige kompetencer og erfaring med organisering af forsknings- og uddannelsesmiljøer i større organisationer/institutioner.
- tilgår uddannelse og forskning i et tværfagligt perspektiv.
- har stor indsigt i og erfaring fra nationale og internationale universitetsforhold samt universitetets samspil med det omgivende samfund.
- skal fungere som en aktiv repræsentant for Roskilde Universitet i forhold til alle eksterne samarbejdspartnere og strategiske alliancer, og må derfor besidde en stor forståelse for det politiske landskab, som universiteterne skal agere i.
- skal kunne påtage sig en faciliterende rolle og være samlingspunkt for intern dialog og involvering mellem universitetets mange forskellige medarbejdergrupper.
- har indgående kendskab til akademiske miljøer og respekt for fagmiljøernes behov for akademisk autonomi og samtidig fokus på effektiv institutionsdrift.
- skal kunne begå sig og navigere i forskellige organisatoriske og samfundsmæssige sammenhænge, både nationalt og internationalt, herunder styrke Roskilde Universitets offentlige profil i samfundsdebatten om forskning og videregående uddannelse.

Som person forventes rektor at have evnen og viljen til at være en visionær, inspirerende og modig leder med et strategisk overblik og gennemslagskraft i en nødvendig balance med lydhørhed, samarbejdsevne og uddelegering af opgaver og ansvar.

Derudover er det essentielt, at rektor:

- har betydelige sociale kompetencer med gode kommunikationsevner og humoristisk sans samt evne til at afdække og løse konflikter.
- er en dygtig facilitator.
- er tillidsvækkende med høj integritet og loyalitet.
- har evnen til at pleje universitetets aftagerinteresser.

Løn- og ansættelsesvilkår

Stillingen vil blive besat på åremålsvilkår og er klassificeret i LR 39. Aflønning vil ske i henhold til aftale mellem Finansministeriet og AC. De endelige ansættelsesvilkår fastsættes efter individuel forhandling.

Commented [ILH1]: Skal godkendes af Uddannelses- og Forskningsministeriet?

Om ansættelsesprocessen

Ansøgningen sendes til Roskilde Universitet via linket i stillingsopslaget. Ansøgningen skal indeholde:

- Ansøgning med din motivation og vision for Roskilde Universitet, og hvordan du kan bidrage til universitets udvikling i de kommende år (max 2 til 3 sider)
- CV
- Publikationsliste
- Redegørelse for erfaringer med forskning, undervisning og uddannelse samt ledelse
- Kandidat- og ph.d.-beviser

Ansøgningsfristen er søndag den 6. november 2022.

Materiale modtaget efter fristens udløb vil ikke blive taget i betragtning.

Vi forventer at afholde første samtale i uge 45 og anden samtale i uge 47. Kandidaterne skal være indstillet på et eventuelt ledelsestestforløb hos et konsulentfirma i uge 46.

Proceduren for ansættelsen er tilrettelagt i overensstemmelse med universitetets vedtægter, hvilket blandt andet indebærer, at der er nedsat et rådgivende ansættelsesudvalg, som deltager i ansættelsessamtalerne.

Beslutning om ansættelse af ny rektor forventes at finde sted primo december 2022.

Forventet tiltrædelse er den 1. april 2023 eller snarest derefter.

Roskilde Universitet vil være en attraktiv og inspirerende arbejdsplads for alle og ønsker en kultur, hvor hver enkelt kan udfolde og udvikle sig. Vi ser ligestilling og mangfoldighed som en styrke, og opfordrer derfor alle interesserede uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen.

Mere information

Du er velkommen til at kontakte bestyrelsesformand Carsten Toft Boesen på telefon xx xx xx xx eller e-mail: carstenb@ruc.dk, eller næstformand Mikkel Aarø-Hansen på telefon xx xx xx xx eller e-mail: mikkelah@ruc.dk for mere information om stillingen.

Du kan læse mere om Roskilde Universitets forskningsresultater, uddannelser, strategiske indsatser og organisering på www.ruc.dk.

Lidt fakta om Roskilde Universitet

I dag har RUC ca. 7.500 indskrevne studerende på universitetets bachelor-, kandidat-, masteruddannelser og forskeruddannelser inden for mennesker og teknologi, naturvidenskab og miljø, samfundsvidenskab og erhverv og kommunikation og humanistisk videnskab.

Universitetet er en selvejende institution inden for den offentlige forvaltning, der årligt over finansloven modtager en driftsbevilling til forskning, uddannelse m.m. Derudover modtager universitetet væsentlige tilskud fra bl.a. EU, fonde og råd til medfinansiering af universitetets mange og forskellige forskningsaktiviteter. Roskilde Universitets årlige omsætning ligger på ca. 800 mio. kr.

Roskilde Universitet søger en rektor, der kan styrke universitetets position til gavn for en bæredygtig udvikling af samfundet

Roskilde Universitet er 'universitetet i virkeligheden'. Virkeligheden står aldrig stille, og det gør Roskilde Universitet heller ikke.

Roskilde Universitet er også Region Sjællands universitet. De næste 3 år bliver det rektors opgave at videreudvikle universitetets profil og samfundsrelevans og samtidig skabe rammerne for, at forskning, uddannelse og partnerskaber spiller endnu tættere sammen til gavn for en bæredygtig udvikling af samfundet.

Det er essentielt, at Roskilde Universitet har en position og et image, som gør universitetet til et af de foretrukne europæiske universiteter inden for tværfaglig videnskabelse, med lokal forankring og globalt udsyn, og anerkendt for sit bidrag til forskningsbaseret bæredygtig forandring.

I de kommende år vil en af de store opgaver være at sikre en større tilgang og fastholdelse af studerende. Samtidig skal der fastholdes et skarpt fokus på et effektivt universitet med økonomisk robusthed og professionel styring.

Kan du se mulighederne for Roskilde Universitet? Har du modet til at tage udfordringerne op, og vil du være med til at realisere universitetets ambition om gennem uddannelse og forskning at skabe nye bæredygtige løsninger på fremtidens store udfordringer nationalt og globalt? Så søg stillingen som rektor på Roskilde Universitet via www.ruc.dk.

Punkt f: Orientering om skriftlige behandlinger siden møde 03/2022 (skriftlig)

Skriftlig behandling 04/2022: Tildeling af æresdoktorgrad
Akademisk Råd har i perioden 25. maj til 13. juni behandlet ovenstående sag skriftligt. Med godkendelse fra 10 medlemmer tiltrådte Akademisk Råd indstillingen og tildelte således æresdoktorgrad til professor Karen Lee Ashcraft pba. bedømmelsesudvalgets anbefaling.

ROSKILDE UNIVERSITET **Notat**

Ph.d.-administration 12-09-2022

Akademisk Råds tildeling af ph.d.-grader i perioden fra den 8. juni 2022 til den 7. september 2022.

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

NAVN PÅ KANDIDAT	PH.D.-SKOLE	HOVED-OMRÅDE
Regin Gaarsmand	Institut for Mennesker & Teknologi	SAMF
Ahmad Wesal Zaman	Institut for Samfund & Erhverv	SAMF
Mads Roke Clausen	Institut for Samfund & Erhverv	SAMF

Punkt 7: Eventuelt (14:50-15:00)