

UDDU (UDDU møde 03)

22-09-2022 10:00 - 12:00

03.1-s21 - Auditorie B (80)

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden..... 1

Kategori - Orienteringer

Punkt A: Opsamling på UDDU-gruppe møde vedr. SN opgaver og kompetencer v.
Signe Berg Aabling-Thomsen (10 min).....2

Punkt B: Indstilling af studerende til udvalget i studiemiljøpuljen v. Signe Berg
Aabling-Thomsen (10 min)..... 3

Punkt C: Omorganisering i US v. Trine Højbjerg Sand (20 min).....4

Kategori - Drøftelser

Punkt 2: Evaluering af kandidatreformen v. Geeske de Witte Vestergaard (30 min).....5

Kategori - Pause (10 min)

Punkt 3: Status på studiestart v. Stine Floutrup (30 min)..... 6

Punkt 4: Eventuelt (10 min).....7

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Orientering om opfølgning på UDDU-gruppe møde vedr. studienævnenes opgaver og kompetencer den 23. august kl. 14-15

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget (UDDU):

1. Tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Der har siden 2018 været et ønske i UDDU om at drøfte studienævnenes opgaver og kompetencer på et seminar. Dette er flere gange blevet udsat, og sagen blev drøftet igen på UDDU-mødet den 29. april 2022 (bilag 1 og 2).

På mødet blev der nedsat en UDDU-gruppe, der skulle drøfte, hvorvidt og hvordan der kunne tilrettelægges en drøftelse om studienævnenes opgaver og kompetencer.

Der blev afholdt møde i gruppen den 23. august 2022 og på dette møde blev det besluttet, at det ikke er nødvendigt med et UDDU-seminar om specifikt dette emne. Derimod er der et behov for at drøfte processen under kandidatreformen særligt med henblik på studienævnenes rolle og ansvar i forbindelse med uddannelsesudvikling. Derfor blev der på UDDU-gruppens møde aftalt to konkrete handlingstiltag.

- 1) UDDU drøfter KA reformen og procesevalueringen særligt med henblik på studienævnenes rolle og ansvar. Dette er berammet på UDDU-mødet den 22. september 2022.
- 2) At se nærmere på studienævnenes opgaver og rammer på tværs af universitetet samt på balancen mellem udvikling og drift i studienævnsarbejdet. Det blev aftalt, at US bærer ønsket om at det bliver et tema på et kommende studielederforum, videre til ULF. Til det ønskede studieledermøde, vil US indkalde forpersoner og næstforpersoner i studienævnene. UDDU-medlemmerne kan også inviteres, hvis dette ønskes.

Videre proces

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/ sagsbehandler
22/9 -22	UDDU		Evaluering af kandidatreformen	Geeske de Witte Vestergaard
	Studielederforum		Drøftelse af studienævnenes opgaver og rammer	Sara Møller Bjørnboe

Forelæggelsen er godkendt af
Trine Højbjerg Sand

Bilag

1. Referat fra UDDU møde den 29. april
2. Indstilling til UDDU om seminar: Studienævn, UDDU og kompetencer

Referat UDDU møde den 29. april

Deltagere: Hanne Leth Andersen, Trine Højbjerg Sand, Kim Esmark, Kristine Niss, Margit Neisig, Lasse Martin Kofoed, Niels Møller Nielsen, Martin Niss, Helene Dyrhauge, Martin Severin Frandsen, Jesper Schmidt, Martin Harvøe Kristensen, Morten Vest Hansen (observatør), Signe Berg Aabling-Thomsen (referent), Nazanin Bayrami, Astrid Wermus (observatør),

Afbud: Ellen Nygaard Christensen, Daniel Gross Bjerregård, Ib Guldbrandsen, Dorthe Johnson (observatør), Alexandru Carpineanu, Zahed Noos

Øvrige deltagere: Geeske de Witte Vestergaard, Camilla Hjorth Weber, Camilla Schmidt

1 Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

A Orientering om proces for bachelorjustering v. Geeske de Witte Vestergaard

US havde leveret en orientering, der beskrev processen for bachelorjustering, op til beslutningen om, at universitetsledelsen vil igangsætte en bredere drøftelse af justeringerne.

UDDU havde følgende spørgsmål og bemærkninger:

- UDDU gjorde opmærksom på, at bacheloruddannelser ikke nødvendigvis behøver at have samme struktur. Der blev imidlertid også gjort opmærksom på, at HumTek er i den særlige situation, at samtlige fagmoduler under uddannelsen har (mindst) ét andet hovedområde, så ændringer på en fælles struktur kan have store konsekvenser for HumTek.
- UDDU gjorde opmærksom på, at mange studerende vælger Roskilde Universitet på grund af den store frihed til selv at kunne sammensætte uddannelsen, hvorfor det ville være ærgerligt at fjerne den
- UDDU bemærkede, at man skal passe på med at skabe hindringer for bæredygtige udbud.
- UDDU foreslog at man holder fokus på fastholdelse og kigger på, hvordan vi bedst hjælper de studerende med at prøve sig selv af så de kan vælge retning.
- Rektor: Vi har ikke lukket for noget, men vi skal bruge noget tid på at drøfte, hvad vi skal gøre nu, uden at foregribe en BA-reform eller en større justering, som vi ikke er klar til.

UDDU tog orienteringen til efterretning.

B Mundtlig orientering om reformkommissionens arbejde v. Hanne Leth Andersen

Rektor informerede om, at hun har en artikel i Altinget den 28. april om emnet, hvor hun stiller sig positivt overfor mere kvalitet i uddannelserne, samspil med arbejdslivet og livslang læring, men beder om at universiteterne får ro til at arbejde med dette inden for de strukturer, der er nu, og som løbende er blevet ændret over de seneste 15-20 år.

- UDDU udtrykte behov for en opmærksomhed omkring ikke at presse de studerende yderligere, da initiativer såsom fremdriftsreformen allerede har frataget de studerende

for dybelsestid på uddannelserne, og spurgte ind til anbefalingen omkring adgangskarakterkrav.

Rektor: Danske Universiteter kan formentlig godt se noget i den retning for sig, men det er endnu ikke klart, hvad alternativet til snit så vil være for den øverste kategori.

UDDU tog orienteringen til efterretning.

2 UDDU-seminar: Studienævn, UDDU og kompetencer v. Signe Berg Aabling-Thomsen (15 min)

US havde indstillet til UDDU, at de skulle tage stilling til, om der fortsat var behov for et seminar, hvor der kunne drøftes studienævnens roller og kompetencer.

UDDU havde følgende bemærkninger til drøftelsen:

- Der er et systemisk problem med styringsstrukturen, der drejer væk fra de demokratiske organer.
- Under kandidatreformen er der kommet flere eksempler til, hvor studienævnene har oplevet udfordringer med processer omkring ledelsesbeslutninger
- Governance-afsnittet i sagen lægger op til, at en drøftelse ikke ville kunne ændre på noget, hvilket er demotiverende.

Vicedirektøren for uddannelse: Meningen med sagsfremstillingen er at få hjælp til, hvordan sådan en drøftelse kan tages (hvis der er behov), og hvad problematikken egentlig bunder i. Dog er UDDU et rådgivende organ uden beslutningskompetence, der har mulighed for at rådgive rektor.

Der var enighed om, at der fortsat er et behov for at tale videre om dette. UDDU nedsætter en arbejdsgruppe, der rådgiver rektor om, hvordan sagen kan drøftes videre. Arbejdsgruppen skal stille forslag om videre proces hvad enten det er et seminar eller et udvidet UDDU møde, der behandler dette emne. Niels, Helene, Margit og Nazanin har meldt sig til arbejdet med rammesætningen af seminaret. Sekretariatet indkalder til et arbejdsgruppe.

3 Studiemiljøvurdering 2021 v. Camilla Hjorth Weber (60 min)

US havde indstillet, at UDDU skulle forholde sig til de udvalgte indsatsområder og stille med forslag til tiltag i handleplanen.

UDDU havde følgende input og kommentarer:

Projektdannelsen

- UDDU gjorde opmærksom på kompleksiteten i projektdannelsen og opfordrede til at have en fokus på at det er VIP'erne, der har det overordnede ansvar.

Feedback

- UDDU pegede på, at det er vigtigt at gøre de studerende opmærksomme på, hvilke arbejdsformer der reelt rummer feedback, herunder i særlig grad projektvejledningen, og dermed hvor meget de studerende faktisk får af det.

Stress

- UDDU anbefalede at man arbejder med en figur, hvor man som studerende er mere tilknyttet til sin uddannelse eks. gennem samtaler med studerende, tutorer, undervisere

og projektevaluering, men samtidig passe på med ikke at gå for langt med at fremhæve problemstillingen. Derudover kunne det evt. være givtigt med et besøg af ungdomsforskere.

UDDU's forslag og bemærkninger tages med i det videre arbejde med handleplanen, som foregår i to spor; et institutspor, hvor uddannelsesudvalg og studienævn arbejder med eventuelle udfordringer på institut- og uddannelsesniveau, og et fælles spor, hvor der vil være en (central) opsamling på indsatsområder, hvor en tværgående indsats og handleplan på RUC-niveau er nødvendig.

4 Eventuelt (10 min)

Intet til dette punkt.

Pkt. 2 UDDU-seminar: Studienævn, UDDU og kompetencer

Indstilling

Det indstilles, at UDDU drøfter og afklarer, hvorvidt der fortsat er et ønske om at drøfte studienævnenes rolle og kompetencer i UDDU.

Sagsfremstilling

Der har siden 2018 været et ønske i UDDU om at drøfte studienævnenes rolle og kompetencer på et seminar. Dette er flere gange blevet udsat, og sagen er efter ønske fra tidligere UDDU-medlemmer, nu taget op igen (se bilag 1).

Da drøftelsen har været under udarbejdelse siden 2018, og UDDU i løbet af denne tid også har været gennem en tilpasning og valg af medlemmer, er der et behov for at afklare, hvorvidt drøftelsen fortsat er relevant i UDDU. Til denne afklaring er der visse opmærksomhedspunkter.

UDDUs formål

I løbet af arbejdet med rammesætningen af drøftelsen, har to forskellige arbejdsgrupper været nedsat til at bidrage til dette. Seneste arbejdsgruppe indstillede, at der var behov for en mere generel drøftelse af UDDUs formål, opgaver og forbindelse til andre organer på RUC (se bilag 1). Dette har sekretariatet imødekommet, ved at nedsætte en arbejdsgruppe (på mødet den 15. marts) til udarbejdelse af et kommissorium for UDDU. Derudover er udvalget blevet tilpasset på baggrund af deres forretningsorden, og arbejder i år ud fra en godkendt årsplan med strategiske temaer til drøftelse.

Governance

UDDU har ingen direkte led til studienævnene. Derudover er UDDU et underudvalg til AR, og kan således kun rådgive rektor om uddannelsesrelevante emner og forbehandle sager til AR. Dette betyder, at en evt. drøftelse af studienævnene, ikke kommer til at have en effekt på arbejdet i hverken UDDU eller studienævnene. For at skabe ændringer i procedurer og arbejdsgange, der involverer studienævnene, vil en sådan drøftelse skulle tages i universitetsledelsen (UL).

Forældet problemstilling

Problematikken blev først rejst i løbet af 2018 og er siden blevet drøftet på flere UDDU-møder med lovning om et seminar, der behandler dette emne senest i 2021.

Sidenhen har UDDU som udvalg, været igennem en tilpasning ift. deres forretningsorden, samt flere udskiftninger af medlemmer (studerende årligt, VIP hvert 4. år i 2022). Den oprindelige problemstilling er derfor muligvis forældet eller forandret, og således ikke længere passende for det forum, som UDDU er i dag.

Bilag

- Historikken om UDDU og studienævnsproblematikken

Forelæggelsen er godkendt af

Trine Højbjerg Sand

Orientering om indstilling af studerende til udvalget i studiemiljøpuljen

Indstilling

Det indstilles, at Uddannelsesudvalget:

- Tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

For at inspirere og understøtte tiltag, der kan skabe et bedre studiemiljø på RUC, findes der en studiemiljøpulje på 175.000 kr. årligt. Bevillinger uddeles halvårligt til initiativer, der forbedrer studiemiljøet på RUC.

Til at træffe afgørelse om, hvilke ansøgninger, der modtager bevillinger, er der nedsat et udvalg bestående af to studerende, en TAP-repræsentant og en VIP-repræsentant udpeget af rektor efter indstilling fra Uddannelsesudvalget.

Da ét af udvalgets studentermedlemmer afslutter sin uddannelse, er der behov for, at uddannelsesudvalget indstiller et nyt medlem til rektors godkendelse.

De studerende i UDDU har haft mulighed for at indmelde kandidater til udvalget. Ved fristens udløb havde US ikke modtaget indmeldinger.

Der er på UDDU mødet stadig mulighed for at en studerende kan melde sig.

Videre proces

På bagkant af UDDU's møde, sender sekretariatet orienteringen til den ansvarlige sagsbehandler for studiemiljøpuljen.

Forelæggelsen er godkendt af

Trine Højbjerg Sand

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 tilpasningsscenarioer. 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:

Sikker drift – og udvikling i en forandringstid

Fælles praksis i fælles systemer

Klar arbejdsdeling mellem RUC Administration og institutterne

Kompetencer hos medarbejdere og ledere

God og rettidig kommunikation og samarbejde i alle retninger

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

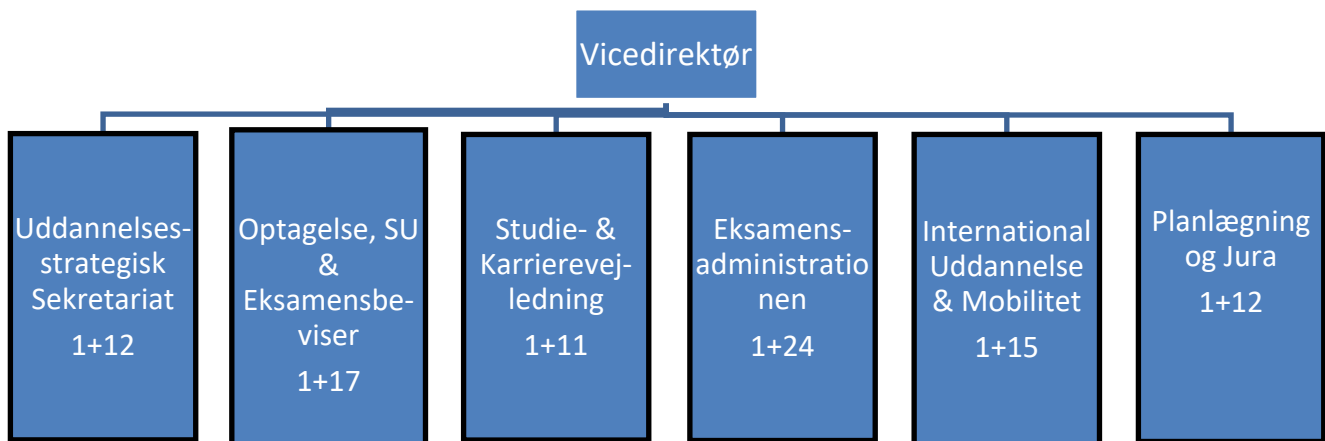
Helt konkret vil omorganiseringen betyde flytning af 18 medarbejdere.

- 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.

Pkt. 2 Orientering om indlejring og drøftelse af evaluering af kandidatreformens forløb

Indstilling

Det indstilles, at UDDU

- tager til efterretning, at UL (som styregruppe for kandidatreformen) har godkendt, at projektorganisationen nedlægges og at fremtidige opgaver i forbindelse med kandidatreformen indlejres som en del af organisationen på RUC.
- drøfter evalueringen for forløbet for kandidatreformen med særlig fokus på studienævnenes rolle i processen

Sagsfremstilling

Ifølge planen vil kandidatreformen i løbet af 3. kvartal af 2022 blive indlejret i organisationen. Det betyder, at den nuværende projektgovernance er blevet opløst, og opgaverne nu er indlejret i RUC's organisation og ledelsesstruktur. Såfremt der opstår nye sager afledt af kandidatreformen, vil disse fremover blive behandlet i ULF.

I forbindelse med afslutningen af projektforløbet er der blevet udarbejdet en evalueringsrapport mhp. organisatorisk læring. UDDU bedes drøfte rapporten med fokus på, hvordan inddragelsen af UDDU og studienævnene har været i processen (jf. punkt 2 på dagsordenen om opsamling på UDDU-gruppe vedr. studienævnenes opgaver og kompetencer) og eventuelt komme med forslag til, hvordan denne inddragelse kan styrkes i fremtidige processer på RUC.

Den videre proces

Materialet og UDDU's input til evalueringen bliver fremlagt til orientering i Akademisk Råd den 23. november og fremlagt bestyrelsen den 1. december 2022.

Forelæggelsen er godkendt af

Trine Sand, Vicedirektør for Uddannelse og Studerende

Bilag

- Bilag 1: Evaluering af kandidatreformens forløb
- Bilag 2: Kandidatreformens formål, leverancer, gevinster og fremtidige evalueringsaktiviteter
- Bilag 3: Den samlede proces for kandidatreformen

Sammenfatning af evalueringen for kandidatreformens forløb

Formålet

Evalueringen for kandidatreformen har haft fokus på at:

- undersøge hvad interessenter tæt på projektorganisationen og andre hovedinteressenter har af feedback til kandidatreformens forløb.
- forstå hvad vi på RUC kan lære af dette projektforsløb ved en evt. bachelortilpasning og i andre større projekter.
- sikre at der ikke er udestående projektleverancer eller andre opgaver, når projektet indlejres.

Afgrænsning

Eftersom flere af kandidatreformens hovedgevinster på nuværende tidspunkt ikke kan måles (se bilag 2), er evalueringen afgrænset til selve projektforsløbet. Deltagerne i evalueringen har givet feedback på spørgsmål om kandidatreformen ud fra den periode, hvor de enten selv har været en aktiv del af eller hvor kandidatreformen har haft sin indvirken på egen rolle og arbejdsopgaver på RUC. Dette notat beskriver hovedpointerne fra interviews med de forskellige medarbejdergrupper.

Evalueringsform

Evalueringsformen har været en kvalitativ undersøgelse i form af interviews med hovedinteressenterne opdelt i følgende grupperinger:

- **Programgruppen** – de, som er tættest på beslutningerne i kandidatreformen (8)
- **VIP'er** – de, som underviser og mærker forandringerne i praksis (7)
- **TAP'er** – de, som administrerer uddannelserne (15)
- **Studerende** – slutbrugerne (5)

Til sidst i evalueringsforsløbet er der lavet interviews med universitetsledelsen (rektor og 2 dekaner).

Evaluering af kandidatreformens projektforsløb

Selve evalueringen har været centreret omkring følgende dele af kandidatreformen (se bilag 1):

- Opstarten og grundlaget for en reform
- Udvikling af de nye kandidatuddannelser
- Implementeringsfasen og selve processen
- Realiseringsfasen
- Fremhævede succeser i kandidatreformen
- Opmærksomhedspunkter fremadrettet

Herudover er der gengivet særlige perspektiver for de enkelte grupperinger, som ikke er gengivet som hovedpointer under ovenstående afsnit. Bemærk at deltagerne har fokuseret på den del eller de dele, som de selv har været en aktiv del af under kandidatreformens forløb.

Opstarten og grundlaget for en kandidatreform

På trods af at der ved opstarten af reformen var forskellige holdninger blandt medarbejderne, er der ved afslutningen af reformen generelt en anerkendelse på tværs af RUC om, at der har været et behov for en reform. Dog er der forskellige meninger om hvilken type af reform, selve processen og de løsninger, som man endte med at få, men flere erkender også at være "biased" grundet deres tilhørsforhold i disse overvejelser.

Generelt viste grundlaget nogle tydelige visioner for, hvor RUC ville hen, men...

- Flere ville gerne have mere indsigt i de økonomiske overvejelser generelt.
- Flere vil gerne forstå tilblivelsen af den pædagogiske vision bedre.
- Flere vil gerne forstå hvordan kriterierne har dannet grundlag for valg af uddannelserne.
- Flere vil gerne se flere analyser (f.eks. data for efterspørgsel for uddannelserne)

Derudover er der enkelte medarbejdere, som synes, at man kunne have overvejet en hel uddannelsesreform (både KA & BA) på samme tid.

Udviklingen af de nye kandidatuddannelser

Mange medarbejdere har ikke indsigt i hvordan og hvorfor man landede på de nuværende kandidatuddannelser. Flere vil gerne have mere viden om, hvordan man gik fra det store bruttokatalog til de nuværende 28 kandidatuddannelser.

Flere ønsker mere indsigt i, hvad grundene har været til, at flere uddannelsesforslag ikke gik videre? Og hvad der egentlig har været styrende for udviklingen af de nye kandidatuddannelser ift. kandidatreformens formål og bevæggrundene for igangsættelse af kandidatreformen.

Selve udviklingsprocessen har for mange været en meget hård proces og meget forskelligt alt efter hvilket institut man tilhører, men der er også en generel anerkendelse for, at man på RUC faktisk har formået at fortsætte reformen under covid-19 og køre processer (forhandling, konflikthåndtering osv.), som nødvendigvis ikke er så naturlige i en digital verden.

Implementeringsfasen

Der er en generel opfattelse på tværs af RUC, at alle har nået at lave mange opgaver på kort tid med covid-19 nedlukninger. Alt efter hvor man sidder i organisationen er der meget spredte holdninger til processen:

- Der bør være længere tid til de enkelte leverancer, for det har været presset.
- Hvis vi får længere tid, bruger vi længere tid, eftersom opgaver prioriteres efter frister.

Flere vil gerne have bedre forståelse for, hvordan der kommunikeres på tværs af RUC om reformen. Til tider har det for flere medarbejdere været uklart, hvad der arbejdes med på tværs af RUC. Derudover er der flere, som fremhæver, at de oplevede mange ændringer af processer og beslutninger undervejs i forløbet. Der efterspørges generelt mere struktur, beslutningsoplæg for nye tiltag og rammer for udførelsen af arbejdsopgaverne samt sikring af de rette kompetencer til disse leverancer.

Realiseringsfasen

I forbindelse med starten på den nye kandidatuddannelser er der flere, som gerne vil gøre ledelsen opmærksomme på, at det først er nu, at kandidatreformen udrulles i praksis. Når denne reform slutter på ledelsesniveau, starter det for de medarbejdergrupper, som sidder ude i organisationen. Her skal de nye opgaver køres for første gang. For nogle betyder det at arbejde med store forandringer i forhold til status quo.

De fremhævede succeser:

- RUC har fået mere **sammenhængende og tydelige** uddannelser for studerende og aftagere
- RUC får nu mulighed for at **administrere KA-uddannelserne mere enkelt**.
- Studerende får et varigt **studiemiljø** under hele kandidatuddannelsen
- RUC får bedre mulighed for at **markedsføre** de nye KA-uddannelser.
- Vi er alle blevet mere **opmærksomme på de udfordringer**, der måtte være i organisationen (vi kender os selv bedre).
- RUC har **samarbejdet bedre på tværs** end nogensinde før. At implementere en så stor reform under disse forhold er i sig selv en meget stor succes.
- RUC har fået nogle **stærke tværfaglige uddannelser med særlig problemorienteret tilgang**.

Opmærksomhedspunkter fremadrettet:

- **Rekrutteringen af nye kandidater:** RUC skal lykkes med rekrutteringen af studerende på de nye kandidatuddannelser. Dette bliver et stort opmærksomhedspunkt fremadrettet og essentiel for succeskriteriet om bæredygtige uddannelser. Generelt på RUC er der en bekymring for, hvad der sker, hvis de studerende samles omkring de store fag og uddannelser, og hvad det så betyder for de mindre fag og uddannelser.
- **Tværfaglighed:** Tværfagligheden skal sikres. Der er en generel bekymring for, om RUC fremover vil blive mere søljeopdelt med den nye reform, og hvordan det tværfaglige samarbejde på tværs af institutterne kommer til at fungere med den nye reform.
- **Kvalitetssikring af aktivitetsbeskrivelser:** RUC skal arbejde videre med den pædagogiske vision for studieordningerne og aktivitetsbeskrivelserne. Flere ønsker en mulighed for at genbesøge en godkendelsesproces og felterne for aktivitetsbeskrivelserne i study.ruc.dk. Bl.a. med støtte fra EAE undervejs.

- **Forhindre frafald mellem BA og KA:** RUC bør arbejde mere målrettet med en samlet strategi for at undgå frafald mellem bachelor og kandidatuddannelser.
- **Studieordningstilpasninger:** Der er et behov for at genbesøge studieordningerne og lave nogle nødvendige ændringer på bagkant.
- **Overflytning af studerende til de nye kandidatuddannelser:** Studerende på de gamle KA-uddannelser må ikke komme i klemme og der skal sikres en god proces i forbindelse med overgangen til de nye kandidatuddannelser.
- **BA-tilpasningen:** I forbindelse med BA-tilpasningen er der flere, som ønsker mere indsigt i beslutningsprocessen. Heriblandt er der et ønske om, at der fremlægges en transparent problemanalyse for evt. nye tilpasninger. Hvad er det præcis for problemer, fejl og mangler, der motiverer de enkelte tiltag? Og hvem er det, der mener det? – og er det evt. nødvendigt med en "one size fits all" løsning for alle på RUC?

Særlige perspektiver for de enkelte grupperinger

Programgruppen:

- **Processen:** Der skal skabes et bedre samlet overblik over processen for hele RUC. Der er et ønske om mere projektledelse fremadrettet samt at indsigten i et projekt skal deles bredere og nå ud til flere medarbejdere på RUC.

TAP:

- **Mere videndeling:** Der er et stort behov for mere videndeling og flere fælles fora på tværs af RUC til løsning af arbejdsopgaver med særlige teknisk-krævende kompetencer. De faglige kompetencer ift. hjælp og sparring til de enkelte leverancer i større projekter skal fremover tydeliggøres.
- **Interne processer:** For at komme i mål med leverancer er det vigtigt, at der bliver taget hensyn til, at man på institutniveau kan tilrettelægge særlige interne processer.

VIP:

- **Kommunikation:** Det udsendte kommunikationsmateriale har generelt haft meget fokus på det administrative og mindre på det faglige.
- **Tidsplan og arbejdsbyrde:** Tidsplanen for hele reformen har været meget forceret ift. hvad der har været realistisk at nå, hvis det ikke skal gå ud over andre kerneopgaver (eksempelvis forskningspligten). Der har været et stort arbejdspress for mange, og der er et ønske om længere faser gennem hele reformen.

- **Udviklingsprocessen:** Udviklingsprocessen lykkedes, fordi vi virkelig har nogle af de mest engagerede og dedikerede VIP'er, som brænder for at lave uddannelser.
- **VIP-inddragelse:** Der er flere, som gerne så, at RUC's egne faglige kapaciteter (VIP'er) inddrages mere i denne type af reformer.

De studerende:

- **Større inddragelse i beslutningsprocessen:** De studerende blev inddraget i starten, men flere ville gerne have mere indflydelse på beslutningerne i forbindelse med udviklingsfasen af de nye kandidatuddannelser. Flere har dog oplevet en god inddragelse i selve udviklingsfasen lokalt på det enkelte institut.
- **Narrativ om uddannelsesvalg og ny løsning:** Narrativet vedr. de nye kandidatuddannelser har overvejende haft fokus på de positive fordele, men flere studerende ser nødvendigvis ikke RUC's nye uddannelser som bedre end kombi-uddannelserne. Hertil pointeres det, at det stadigvæk også er de studerendes egne interesser, der driver valget af studieretning. Nogle skyndte sig at starte på den ønskede kombinationsuddannelse, inden det var for sent.
- **Gymnasielærer-kompetencer:** De studerende følte ikke, at der blev sendt information rettidig ud ifm. at de ikke længere kunne opnå kompetencer som gymnasielærer. Der var studerende, som kom i klemme, eftersom de havde startet uddannelsen med en forudsætning om at blive gymnasielærer.
- **Ny struktur udfordrer nuværende studerende:** Det manglende vinteroptag og udbud fremadrettet udfordrer de nuværende kandidatstuderende. Overgangsstuderende er ofte i tvivl om muligheder. Der er en oplevelse om, at det ikke er helt gennemsigtigt. Bl.a. oplever de studerende et meget uensartet udbud på tværs af institutter.

Universitetsledelsen:

- **Stor konsensus:** I universitetsledelsen er oplevelsen, at der på ledelsesniveau har været stor konsensus om at lave de nødvendige reform-ændringer på trods af, at reformen har været mødt med en sjælden hård kritik.
- **Forandringsvillighed:** Vi skal på RUC vænne os til at være en organisation, der kan ændre sig. Udvikling af organisationer er også en del af driften.

Kandidatreformens formål, leverancer, gevinster og evalueringsaktiviteter

Den 19. november 2020 godkendte RUC's bestyrelse en reform af RUC's kandidatuddannelser. Reformen betyder, at RUC's nuværende kombinations- og fagintegrerede kandidatuddannelser erstattes af nye kandidatuddannelser.

I forbindelse med udviklingen af de nye kandidatuddannelser blev det endvidere besluttet, at de nye kandidatuddannelser vil blive beskrevet på følgende 3 niveauer:

- 1) Fælles generelle regler for uddannelser på RUC-niveau
- 2) Uddannelsens rammestudieordning
- 3) Aktivitetsbeskrivelser

I forbindelse med indlejringen af kandidatreformen vil dette notat kort beskrive følgende:

- Kandidatreformens formål
- Milepæle og hovedleverancer i implementeringsfasen
- Hovedgevinster i kandidatreformen
- Tidsplan for fremtidige evalueringsaktiviteter

Kandidatreformens formål

Kandidatreformen kan opdeles i formål for selve kandidatuddannelserne og derefter de ønskede effekter i organisationen afledt af de overordnede formål.

RUC's nye kandidatuddannelser skal samlet set:

- stemme overens med universitetets profil, værdisæt og samlede uddannelsesvision
- være økonomisk bæredygtige
- være kritisk nødvendige ift. samfundsudfordringer og fremtidens arbejdsmarkedsbehov
- have RUC-unikke profiler, der kan kommunikeres og brandes tydeligt
- have en tydelig relation til og være baseret på flere forskningsmiljøer
- være tværfaglige inden for og/eller på tværs af hovedområder
- uddanne til både det nationale og internationale arbejdsmarked

Ønskede effekter afledt af formål:

- Mindske frafald fra bachelor til kandidat på RUC
- Skærpe kandidatuddannelsernes profil, så uddannelsernes formål og kandidaternes kompetencer fremstår klart og tydeligt for både arbejdsmarkedet og studerende.
- Skabe tydelighed i uddannelserne for aftagere, studerende og administration
- Forenkling af administrative processer
- Sikre gode rammer for understøttelse af studentertrivsel og uddannelseskvalitet.

Milepæle og hovedleverancer i implementeringsfasen

Kandidatreformen har i implementeringsfasen passeret alle milepæle og afsluttet følgende hovedleverancer:

1. Revidering af RUC's fælles uddannelsesregler
2. Rammestudieordninger for de nye kandidatuddannelser
3. Aktivitetsbeskrivelser til de nye kandidatuddannelser
4. Meritnøgler (merit ifm. med overgangen fra gamle til nye uddannelser)
5. Udbuds-, overgangs- og samlæsningsregler for de gamle kandidatuddannelser
6. Synliggørelse af de nye kandidatuddannelser

1. Revidering af RUC's fælles uddannelsesregler

Reglerne har været i høring og træder i kraft den 1. september 2022 og vil være tilgængelige på [regelsamlingen](#) og er kun gældende for RUC's nye kandidatstuderende (optaget på de nye kandidatuddannelser pr. 1. september 2022 og derefter). Formålet med en revision har været konsekvensrettelser som følge af kandidatreformen. Det betyder, at revisionen alene omfatter ændringer og tilpasninger, der er relevante og nødvendige i relation til implementering af kandidatreformen.

2. Rammestudieordninger for de nye kandidatuddannelser

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

Følgende 28 nye rammestudieordninger for kandidatuddannelser med start i september 2022 er blevet godkendt og offentliggjort:

- Arbejdsliv
- Business Administration and Leadership
- By og Plan
- Bæredygtig Omstilling (TekSam)
- Chemical Biology
- Computer Science
- Dansk
- Digital Transformation
- Environmental Science
- Filosofi og Videnskabsteori
- Global and Development Studies
- Historie
- International Politics and Governance
- Journalistik
- Kommunikation
- Kulturmødestudier
- Mathematical Bioscience
- Media and Communication
- Molecular Health Science
- Nordic Urban Planning Studies
- Physics and Scientific Modelling
- Politik og Forvaltning
- Social Entrepreneurship and Management
- Social Intervention
- Socialpsykologi og Læring
- Socialvidenskab
- Tværvideenskabelige Sundhedsstudier
- Virksomhedsledelse

3. Aktivitetsbeskrivelser til de nye kandidatuddannelser

Aktivitetsbeskrivelserne beskriver indholdet af de enkelte aktiviteter samt hvordan den overordnede eksamenstype beskrevet i rammestudieordningen udmøntes i praksis. Aktivitetsbeskrivelserne er en formel del af studieordningen, som godkendes af studienævnet. Aktivitetsbeskrivelserne blev offentliggjort til de studerende den 1. juni 2022 på [study.ruc.dk](#).

4. Meritnøgler (merit ifm. med overgangen fra gamle til nye uddannelser)

Meritnøgler viser de studerende på RUC's nuværende kandidatuddannelser (før september 2022), hvad de kan forvente at få merit for, såfremt de ønsker at fortsætte på en af de RUC's nye kandidatuddannelser. Meritnøglerne er blevet offentliggjort på intra.ruc.dk/meritnoegler.

5. Udbuds-, overgangs- og samlæsningsregler for de gamle kandidatuddannelser

Overgangs- og samlæsningsreglerne beskriver, hvordan en studerende på en "gammel" studieordning kan færdiggøre deres uddannelse i forhold til de ændringer, der er foretaget på de nye kandidatuddannelser. Udbudsreglerne beskriver, hvordan RUC planlægger at udbyde de nuværende kombinations- og fagintegrerede kandidatuddannelser indtil 2025.

6. Synliggørelse af de nye kandidatuddannelser

Kommunikationsteamet har kørt en omfattende ekstern kampagne for de nye kandidatuddannelser. Kampagnen har også været anvendt internt på RUC. Ud over kampagnen er en profilfilm samt informationsfolder pr. ny uddannelse fremstillet og sidstnævnte er uddelt på alle RUC's studier, til kandidat- og bachelor åbne huse og på RUC's uddannelsesbesøg på gymnasieskoler. Også hjemmeside, internationale- og nationale uddannelsesportaler er opdaterede med de nye uddannelser og studievalgcentre er informeret om ændringerne. En ny adgangskravs-guide til ruc.dk er udviklet, som anviser hvilke danske og internationale (i udvalg) bacheloruddannelser, som giver direkte adgang til nye kandidatuddannelser på RUC.

Hovedgevinster i kandidatreformen

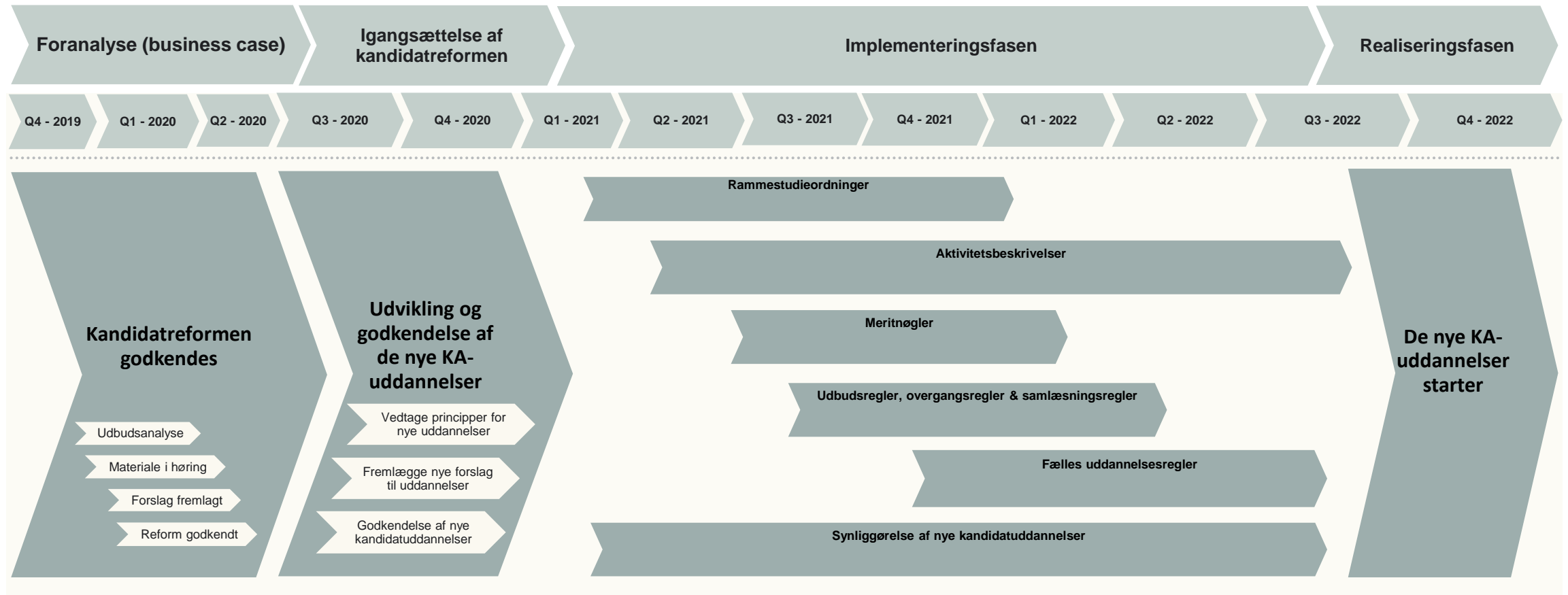
ID	Gevinstnavn	Beskrivelse
G1	Færre kandidatuddannelser med lavt optag.	RUC udbød 156 kombinationer på kandidatniveau og ca. 85 % af kombinationerne har haft under 15 optagne studerende over de seneste 4 år. De kommende års optagstal (STÅ-indtægter) vil danne baggrund for denne gevinstrealisering.
G2	Forenkling af administrative processer	Processer forenkles som følge af kandidatuddannelserne går fra 156 kombinationer til 30 nye kandidatuddannelser.
G3	Lavere dimittendledighed	Bedre employability da uddannelsernes formål og kandidaternes kompetencer fremstår klart og tydeligt for både arbejdsmarkedet og studerende.
G4	Flere studerende flytter fra nuværende kandidatuddannelser (start før 1/9-22) over på de nye uddannelser	Uddannelser med meritnøgler gør det muligt for US at tildele administrativ merit uden at sagen skal behandles i studienævnet. Meritnøglerne er offentlig tilgængelige for studerede.

Tidsplan for fremtidige evalueringsaktiviteter

Tidspunkt for evalueringsaktivitet	Beskrivelse af aktivitet	Gevinst
3. kvartal 2022 (herefter årligt) 1. kvartal '23 & '24 (vinteroptag)	Evaluering af optagstal på de enkelte kandidatuddannelser.	G1
3. kvartal 2022-2025	Opgørelse af antal studerende, som er indskrevet på kombi-uddannelser og overført til de nye KA-uddannelser (meritoverførte studerende).	G4
3. kvartal 2023	Forsøgsordning med vinteroptag på ISE evalueres (beslutningen for 2025 bør træffes senest 3. kvartal 2023 og inden optagsperioden i februar 2024).	G1/G2
2027-2030	Evaluering og målinger på dimittendledighed for de nye KA-uddannelser	G3

USS er ansvarlig for igangsættelse af ovenstående evalueringsaktiviteter.

Kandidatreformen – den overordnede proces



Pkt. x Status på bachelorstudiestart 2022

Indstilling

Det indstilles, at UDDU:

1. Orienteres om studiestart 2022
2. Giver eventuelle input til studiestart 2023 til US

Sagsfremstilling

Af RUC's studiemiljøstrategi fremgår det, at studiestarten er central for etablering af de studerendes tilhørsforhold og videre færd på universitetet, og kvalitet i studiestarten er nødvendig for både studerende, uddannelserne og organisationen som helhed.

I det følgende fremgår en række af de justeringer der er foretaget i forbindelse med studiestart 2022 samt afslutningsvis fremadrettede perspektiver ift. studiestart 2023.

Justeringer af bachelorstudiestart 2022 ift. 2021

Alkoholpolitik for studiestart

Af studenterevalueringer af rusvejledningen i 2021 fremgik det, at en tredjedel af de nye bachelorstuderende oplevede, at alkohol fyldte for meget i studiestarten, eller at alkohol var ekskluderende. På den baggrund besluttede universitetsdirektøren per indstilling af US at sikre, at der ikke må indtages alkohol stærkere end øl og vin på rusturene, og RUC's alkoholpolitik for bachelorstudiestarten er justeret tilsvarende.¹ Derudover er antallet af fester i både planlægningsperioden og selve intro-forløbet reduceret for i stedet at fokusere på andre aktiviteter uden alkohol som social markør.

Forebyggelse af krænkelser

Konkret og for at etablere mere viden i forhold til både forebyggelse og håndtering af krænkelser og grænseoverskridende adfærd ifm. rusvejledningen har AWAKE Consulting afholdt workshop for forpersoner for SR, forpersoner for rusvejledningen og ruskoordinatorerne, hvor studie- og karrierevejledningen også deltog. Studie- og Karrierevejledningen har derudover afholdt workshop for alle rusvejledere om krænkelser, håndtering og forebyggelse med inddragelse af studenterrettede dilemmakort som grundlag for dialog om forståelse og håndtering af krænkelser.

¹ Alkoholpolitik for studiestart er tilgængelig på intra:

https://intra.ruc.dk/fileadmin/assets/Kvalitetsportalen/uddannelse_paa_ruc/Studiemiljoe/Alkoholpolitik_for_intro_forloeb_paa_RUC.pdf

SR og Studie- og Karrierevejledningen har i samarbejde udarbejdet en første version af samværspolitik for studiestarten.² Politikken beskriver værdier for samvær i introforløbet, forventninger til frivillige, retningslinjer for arrangementer og håndtering af personsager. Den har til formål at sikre klare og trygge rammer og bidrage til arbejdet med at skabe en inkluderende studiestart for alle deltagere. Politikken gælder både for frivillige og nye studerende, og den dækker både planlægningsperioden og selve introforløbet. Alle tutorer er blevet gjort bekendt med politikken, og Studie- og Karrierevejledningen har afholdt oplæg om politikken.

Studielederforum afholdt i efteråret en workshop om krænkelser for alle RUCs studieledere og studiemiljøkoordinatorer, både i forhold til, hvad krænkelser er og tilsvarende, hvordan de kan håndteres. Der har således været et all round fokus på området, både ift. studerende, ansatte og frivillige.

Beredskab ift. håndtering af krænkende hændelser

For at sikre at RUC står klar til at håndtere krænkelser i planlægningsperioden og introforløbet, har US udvidet gruppen af medarbejdere, der kan bistå ved eventuelle hændelser, og der er udviklet en intern proces for håndtering af take-care-sager i US. I første omgang vil der typisk være tale om afklarende samtaler med en studievejleder omkring hændelsesforløb, den studerendes muligheder og eventuelt videre forløb. Hvis der er behov for at vurdere hændelser ift. RUC's disciplinærregler er der i hele perioden juristbemanding til hurtigt at hjælpe "sagen" videre. US kan i særlige tilfælde også via HR tildele Precriba forløb til kriseramte studerende.

Studiestartskommunikation

Studiestartskommunikationen er styrket ved en koordineret indsats i US imellem Studie- og Karrierevejledningen og Optag og SU og med inddragelse af bachelorstudielederne med fokus på at give de studerende de rette informationer på rette tidspunkt og undgå overlap. Blandt andet er optagelsesbrevet justeret på baggrund af input fra bachelorstudielederne, hvilket har bidraget til også her at skærpe formidling af uddannelsernes faglighed. Derudover er velkomstbreve fra tutorerne til de nye studerende kvalitetssikret og links til brevene kvalitetssikret forud for klargøring af optagelsesbreve. Arbejdet med kvalitetssikring af den samlede information, der går ud til de nye bachelorstuderende, fortsættes i 2023.

Digital onboarding

RUC's digitale studiestartskursus *How to RUC*, blev udviklet til studiestarten 2020, hvor den fysiske studiestart ikke kunne gennemføres med samme fysiske tilstedeværelse på campus pga. Covid-19. De studerende får adgang til kurset i Moodle, når de har takket ja til deres studieplads.

Brugerevalueringerne var positive, og det blev besluttet at fastholde og videreudvikle konceptet. How to RUC er i 2022 revideret både på baggrund af studenterevalueringer og input fra bachelorstudielederne. Det har blandt andet betydet, at de faglige elementer kommer først, da fagligheden er det mest grundlæggende og bør være det første, de nye studerende møder i den digitale onboarding. Der

² Samværspolitikken kan tilgås på intra:

https://intra.ruc.dk/fileadmin/assets/Kvalitetsportalen/uddannelse_paa_ruc/Studiemiljoe/Samvaerspolitik_for_introforloeb_paa_RUC_2022.pdf

gennemføres brugerevaluering blandt dette års nye studerende i september 2022, og resultaterne herfra anvendes til at foretage eventuelle yderligere relevante justeringer af indholdet i How to RUC.

Fremadrettet mod 2023

ULF har fastlagt kriterier for fastsættelse af datoer for studiestart på bachelorområdet, og der er lavet en plan fra 2023 og 5 år frem, så der i god tid og proaktivt kan planlægges studiestart.

Fra 2023 er det besluttet, at rusturene sættes ned fra fire til tre dage, da studenterevalueringer har vist, at fire dage er lang til at være sammen med nye medstuderende. Samtidig reduceres antallet af rusturssteder fra 3 til 2 lokationer.

Derudover vil der blive foretaget justeringer pba. evaluering af tutoring, hvor både de nye studerende, de frivillige og SR/US evaluerer og samler op på forskellig vis.

Videre proces

Dato	Råd/ledelsesforum	Materialefrist	Indhold af høring i råd/ledelsesforum	Ansvarlig enhed/sagsbehandler
23.11.22	AR	15.11.22	Orientering og kvalificering	US/SNF

Forelæggelsen er godkendt af

Trine Sand

Bilag

Ingen

Punkt 4: Eventuell (10 min)