

Dato: 19. september 2023

Dagsorden for bestyrelsesmøde 3/2023

Tirsdag den 26. september 2023 kl. 13.00-17.00

Mødet holdes i bygning 03 (03.1-S21 - Auditorie B)

	Dagsorden	Bilag	Tid	Kl.
1.	Godkendelse af dagsorden		5 min.	13.00-13.05
2.	Godkendelse af referat fra BM 2, 13. april 2023	26		
3.	Meddelelser fra formand og rektor Formand ○ Ny praksis for godkendelse af referater fra bestyrelsesmøder ○ Bestyrelsens selvevaluering på møde 7. december 2023 Rektor ○ RUC's arbejde med regeringens kandidatuddannelsesreform ○ Igangværende ansættelsessager	27	15 min.	13.05-13.20
4.	Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl.	28		
5.	Revision	29	20 min.	13.20-13.40
6.	Orientering om prognose 2, 2023 Det indstilles, at bestyrelsen orienterer sig i prognose 2, 2023	30		
7.	Orientering om forslag til finanslov for 2024 (FFL 2024) offentliggjort 31/8-2023 Det indstilles, at bestyrelsen orienterer sig i notat om finanslovsforslag for 2024	31		
8.	FORTROLIGT: Orientering om de økonomiske forhandlinger om Campus Slagelse	32	30 min.	13.40-14.10
9.	Godkendelse af bestyrelsens årshjul 2024 Det indstilles, at bestyrelsen godkender årshjul 2024	33	10 min.	14.10-14.20
	Pause		15 min.	14.20-14.35
10.	Orientering fra rektoratet <u>a. Økonomi</u> ○ Der henvises til pkt. 6 og 7 <u>b. Forskning</u> ○ Årlig ledelsesrapportering for ekstern forskningsfinansiering 2022 ○ Årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg på RUC 2021/2022 ○ Bevillinger og nye projekter ○ Navne <u>c. Uddannelse</u> ○ Optagelsestest til BA- og KA-uddannelser september 2023 ○ Underviser vinder den nationale undervisningspris 2023 <u>d. Innovation og eksterne samarbejder</u> ○ Der henvises til pkt. 11 (udkast til program for bestyrelsesseminar 2. oktober) <u>e. Strategi</u> ○ Mundtlig tilbagemelding fra styringsdialogmøde med RUC og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen 20/9-2023 v. rektor <u>f. Systemer og it-sikkerhed</u> ○ Intet at berette <u>g. Organisation</u> ○ Roskilde Universitets sygefravær	34	20 min.	14.35-14.55

11.	Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde den 7. december 2023 og udkast til program for bestyrelsesseminar 2. oktober	35	5 min.	14.55-15.00
12.	Eventuelt	36		
13.	Sager (lukket punkt)	37		

Pkt. 2 Godkendelse af referat fra BM 2, 13. april 2023

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat fra BM 2, 13. april 2023.

Bilag

- Referat fra BM 2, 13. april 2023
-

Dato: 18. april 2023

REFERAT AF BESTYRELSESMØDE 2/2023

Torsdag den 13. april 2023 kl. 13.00-17.00

Til stede

Bestyrelse: Carsten Toft Boesen (formand), Mikkel Aarø-Hansen (næstformand), Rasmus Kjeldahl, Henric Johnson, Marie Stærke, Kirsten Hvenegård-Lassen, Astrid Østergaard Andersen og Julie Lindmann

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

Sekretariat: Vicedirektør Elisabeth Hvas og specialkonsulent Astrid Riese

Afbud

Ditte Stage Kroman

Referat

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat fra BM 1, 9. februar 2023

Bestyrelsen godkendte referatet fra BM 1, 9. februar 2023.

Ad 3. Meddelelser fra formand og rektor

Ingen bemærkninger.

Ad 4. Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl.

Rektor orienterede om, at uddannelses- og forskningsminister Christina Egelund havde samlet ledelser og beslutningstagere fra det videregående uddannelsesområde samt fra forsknings- og innovationssektoren i Kolding den 30. – 31. marts. Temaet til netværksmødet var samarbejde på tværs af uddannelsesinstitutioner og skabelse af et sammenhængende uddannelseslandskab, herunder i samspil med erhvervslivet, samt "fremtiden for forskning og innovation".

Ad 5. Godkendelse af årsrapport 2022 og revisionsprotokollat 2022

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

Formanden bemærkede indledningsvis, at årsresultatet er kritisk, men at revisionsprotokollatet er ganske positivt. Universitetsdirektøren orienterede om, at det økonomiske årsresultat for regnskabsåret 2022 er et samlet underskud på 63,3 mio. kr., hvilket er et væsentligt større underskud end det budgetterede underskud på 34,4 mio. kr. Underskuddet skyldes blandt andet et kurstab på værdipapirer, et merforbrug på lønomkostninger i en situation med faldende STÅ-indtægter og øget aktivitet på eksternt finansierede forskningsprojekter. Årsresultatet for 2022 viser, at der er en

udfordring i den høje lønsumsandel på RUC. Derfor gælder det nu om at få skabt balance i universitetets budget mellem indtægter og udgifter. Dertil kommer, at RUC's økonomi har været belastet af en strukturel ubalance over de seneste år. Det strukturelle underskud vurderes til at være på ca. 30 mio. kr.

Lars Hillebrand fra Deloitte gennemgik revisionsprotokollatet og sagde indledningsvis, at grunden til, at Deloitte ikke har været mere kritisk i konklusionen på den udførte revision er, at RUC selv har erkendt udfordringerne i forhold til den strukturelle ubalance, som ikke er tilfredsstillende, og har taget initiativer. Lars Hillebrand sagde, at Deloitte er tryk ved tallene og måden, RUC har afrapporteret på. Han påpegede, at universitetets lønsumsandel er for høj også i sammenligning med andre universiteter, og derfor er der behov for, at universitetet foretager opbremsninger. Lars Hillebrand fremhævede, at egenkapitalen er halveret siden sidste år, og at likviditetsbeholdningen er faldet. Men det er positivt med en stigning i eksternt finansierede forskningsprojekter fra 103 mio. kr. i 2021 til 123 mio. kr. i 2022. Deloitte havde noteret sig, at universitetet har indført en dispositionsbegrænsning på 1 pct. her i 2023 og har fokus på fremadrettet at få økonomien i balance.

Et bestyrelsesmedlem henviste til 5-års oversigten i årsrapporten (2017-2022) og udtrykte bekymring på baggrund heraf, idet tallene viser, at STÅ har været faldende år for år, mens personaleomkostninger i samme periode har været stigende. Han konstaterede desuden, at de strategiske indsatser ikke er blevet implementeret tilstrækkeligt.

Der var en drøftelse af niveauet for minimumslikviditet på 54 mio. kr., som bestyrelsen har vedtaget som målsætning, herunder af risikoen for at universitetet bliver sat under administration eller skærpet tilsyn, hvis egenkapitalen kommer i nul. Universitetets frie likviditet er fra 2021 til 2022 faldet fra 78 mio. kr. til 27 mio. kr., hvilket er under niveauet for den fri minimumslikviditet fastlagt af bestyrelsen.

Der blev spurgt til, om RUC benchmarker VIP- og TAP-andelene. I den forbindelse nævnte universitetsdirektøren, at RUC har den laveste andel TAP pr. VIP blandt danske universiteter. Og rektor tilføjede, at STÅ/VIP-ratioen, studerende/VIP-ratioen og VIP/D-VIP-ratioen (deltidsansatte VIP'er) er blandt de tal, universitetet følger op på i kvalitetssystemet.

Bestyrelsen godkendte Årsrapport 2022 og det tilhørende revisionsprotokollat. Underskrivningen foregik efterfølgende digitalt via Penneo.

Ad 6. FORTROLIGT: Godkendelse af økonomisk handleplan

Universitetsdirektøren forklarede, at RUC's økonomi de senere år har været belastet af en strukturel ubalance på ca. 30 mio. kr. Ubalancen har løbende nedbragt egenkapitalen tilsvarende. Et underskud på 63 mio. kr. i 2022, hvilket er 29 mio. kr. større end budgetteret i 2022, understreger den strukturelle ubalance og betyder, at egenkapitalen vil være væk ved udgangen af 2026. Hertil kommer, at presset på RUC's frie likviditet er vokset.

I forbindelse med budget 2023 var planen, at universitetet skulle forsøge at investere sig ud af udfordringen med faldende STÅ-indtægter pga. et væsentligt mindre optag i 2022. Det skulle bl.a. ske

ved at øge indtægterne gennem lavere frafald, øget overgang fra bachelor til kandidat og øget optag, samt ved at øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler. Endvidere var investeringsstrategien baseret på, at RUC de senere år har været begunstiget af at modtage i niveauet 20 mio. kr. via tillægsbevillingerne givet sidst på året, og at dette kunne opfattes som en kompensation for RUC's manglende basistilskud i samme størrelsesorden, som RUC har presset på for at få permanent. Derfor var der i budgetforslaget for 2023, som blev forelagt bestyrelsen i december 2022, lagt op til, at RUC ikke skulle reducere udgiften til lønsum til VIP svarende til STÅ-nedgangen men i stedet forsøge at bruge situationen med færre studerende pr. underviser til bl.a. at øge fastholdelsen. Det vil sige, at med de flere VIP-ressourcer skulle RUC kunne levere mere kvalitet i undervisningen, der skulle medføre lavere frafald. Universitetsdirektøren sagde, at det er oplevelsen, at der er gjort en stor indsats for at leve op til dette, men det må konstateres, at det tager længere tid at realisere gevinster af denne indsats. Finanslovsforslaget for 2023 indeholdt desværre ingen ekstrabevillinger til RUC.

Det er derfor nødvendigt at handle allerede nu. Derfor har rektoratet indstillet til bestyrelsen, at der så hurtigt som muligt skal effektueres årlige besparelser på 30 mio. kr. med fuld effekt fra 2024. Det skal ske ved en kombination af fortsættelse af den allerede igangsatte dispositionsbegrænsning på 1 pct. også efter 2023, elementer fra det udarbejdede sparekatalog og egentlige stillingsnedlæggelser. Universitetsdirektøren påpegede også, at blandt initiativerne i sparekataloget er der usikkerhed om den potentielle besparelse på 4 mio. kr. vedr. lønforhandling 2024, som medarbejdersiden i Hovedsamarbejdsudvalget efterfølgende har taget forbehold for. Der skal nedlægges stillinger med sparet lønsum på ca. 18 mio. kr. årligt, svarende til ca. 31 årsværk inden sommerferien.

Rektor tilføjede, at der i arbejdet med den økonomiske handleplan også har været arbejdet med en række mulige indsatser af mere strukturel karakter på uddannelsesområdet, som der arbejdes videre med, og som vurderes at rumme væsentlige besparelser, som kan indfries på længere sigt. Det drejer sig fx om indførelse af uddannelsesporteføljestyling, som kan bidrage til at identificere ikke-bæredygtige uddannelser med henblik på lukning af uddannelser, optimering af eksamensformer, større hold og indførelse af et projektfrit semester. Disse justeringer på uddannelsesområdet indgår ikke i de økonomiske initiativer, der lægges op til at tage nu.

Et bestyrelsesmedlem påpegede, at en krisesituation, som den RUC befinder sig i, rummer en særlig mulighed for at lave en turnaround, og for at gennemgå overhead, muligheder for administrativ centralisering, nedlæggelse af uddannelser der ikke er bæredygtige, eller overveje ledelsesstrukturen på universitetet.

Deloitte henviste til det udsendte materiale, hvoraf det fremgår, at egenkapitalen ultimo 2024 er budgetteret til nul kr., og at likviditet ligeledes er lav. Den fremlagte plan forudsætter derfor en meget tæt opfølgning for at sikre, at denne realiseres inden for den økonomiske ramme, og det vil være kritisk, hvis der konstateres negative afvigelser. Særligt kritisk vil det være, hvis egenkapitalen bliver negativ, eller likviditeten bliver udfordret, da dette kan medføre, at RUC bliver sat under skærpet tilsyn af styrelsen.

Direkte adspurgt udtrykte Deloitte, at overtagelse af Slagelse Campus fra SDU kan udgøre en risiko for

RUC's økonomi, hvis der ikke sikres overførsel af midler fra SDU. Deloitte tilkendegav, at SDU-aftalen som minimum skal være resultat- og likviditetsneutral for RUC henset til konsekvenserne af handleplanen. Universitetet skal særlig være opmærksomt på likviditeten i forbindelse med overførsel af Slagelse.

Der blev i bestyrelsen efterspurgt tydeliggørelse af strategisk prioritering i handleplanen og mulighed for, at bestyrelsen i fællesskab kan træffe strategiske beslutninger, der kan bidrage til et mindre, stærkere og tydeligere RUC. Et par medlemmer hæftede sig ved forslaget om at aflyse lønforhandling 2024 som et besparelsesinitiativ, der indebærer en risiko ift. fastholdelse. Et medlem udtrykte i lighed med revisionen tvivl om, hvorvidt det er de rigtige stillinger, universitetet planlægger at nedlægge. Hun udtrykte bekymring for udsigten til aflysning af lønforhandling 2024 og det igangværende ansættelsesstop, der medfører et ekstra pres på TAP'erne igen – i en situation hvor TAP'erne i forvejen har været hårdt spændt for i de senere år.

Flere medlemmer i bestyrelsen talte for, at universitetet burde gå hårdere til værks og øge sparemålet med 5-10 mio. kr. for at mindske usikkerhed fremadrettet og undgå at komme i en tilsvarende situation i nær fremtid og for at undgå, at egenkapitalen nærmer sig nul procent af omsætningen i 2026. Et medlem udtrykte, at sparemålet bør øges for at fjerne vedvarende usikkerhed og begrænsninger, der følger af en stram økonomi. Medlemmet var enig i behovet for at prioritere strategisk, herunder sikre at RUC's udbudte uddannelser er bæredygtige. Der var i bestyrelsen stor bekymring i forhold til, om egenkapitalen går i nul i 2026. Flere medlemmer i bestyrelsen bemærkede desuden, at en nedlæggelse af 11 stillinger i administrationen ud af 31 lyder voldsomt og uhensigtsmæssigt, da der er brug for administrationen til at sikre, at den kommende handleplan gennemføres.

Bestyrelsen fandt det afgørende, at der handles nu og med effekt inden sommerferien i forhold til at fjerne den strukturelle ubalance i RUC's økonomi.

Bestyrelsen godkendte på den baggrund rektoratets indstilling om, at der nu iværksættes besparelser med en effekt fra 2024 på 30 mio. kr., herunder at de 18 mio. kr. hentes via reduktioner i udgifter til løn, svarende til nedlæggelse af ca. 31 årsværk i alt inden sommerferien.

Bestyrelsen anerkendte, at universitetets ledelse har foretaget en grundig undersøgelse af muligheder for besparelser på den korte bane.

Bestyrelsen bad dog om en handleplan for, hvordan man kan sikre en forsvarlig egenkapital frem mod 2026, således rektoratet kommer med en plan for initiativer, der kan sikre øgede indtægter eller reducerede udgifter på 5-10 mio. kr. Bestyrelsen ville således gerne se en kvantificering af yderligere initiativer, herunder dem der er nævnt i rektoratets oplæg på uddannelsesområdet.

Bestyrelsen fandt, at det er meget vigtigt, at initiativerne ses i en strategisk sammenhæng for udvikling af universitetet, og at der arbejdes videre med at sikre bedre økonomi. Det var vigtigt, at der arbejdes videre med at øge optaget og mindske frafaldet.

Ekstra punkt: Godkendelse af budget 2023

Bestyrelsen godkendte budget 2023.

Ad 7. Orientering om statusredegørelse 2022 godkendelse af handleplan 2023

Prorektor sagde indledningsvis, at RUC's strategiske rammekontrakt bygger oven på arbejdet med målene i den tidligere kontrakt og er tæt koblet til strategi RUC 2030: *Interconnected*.

Statusredegørelsen skitserer en positiv udvikling i universitetets arbejde med de 4 strategiske effektmål i rammekontrakten, herunder særligt hvad angår universitetets eksterne hjemtag af eksterne forskningsmidler, der er steget fra ca. 118 mio. kr. i 2021 til 192 mio. kr. i 2022.

Et bestyrelsesmedlem bemærkede, at initiativet med at indføre sektionsledelse eventuelt kunne udgøre en besparelspost dels i lyset af universitetets økonomiske situation, og dels da det er oplevelsen, at indsatsen ikke er et ønske fra VIP'erne, der snarere ønsker styrkelse af indsatsen om mere tid til forskning.

Et andet medlem bemærkede, at APV'en viste et fald i oplevelsen af, hvorvidt institutledelsen viser opmærksomhed omkring den enkelte VIP. Prorektor svarede, at institutledelserne har et stort ledelsesspænd. Derfor er et projekt om etablering af ny ledelsesorganisering på institutterne igangsat med formål om at styrke trivsel og nær forskningsledelse for forskerne. På grund af den økonomiske situation er indfasning af projektet dog udskudt til efter sommerferien.

Ad 8. Drøftelse af rektors redegørelse for medbestemmelse og medinddragelse 2022

Rektor sagde indledningsvis, at nuværende proces og koncept for udarbejdelse af rektors redegørelse er en ressourcekrævende opgave, der ikke står mål med værdiskabelsen, og at RUC løser den langt over målet i sammenligning med de øvrige universiteter. Der er opbakning fra både Akademisk Råd og Hovedsamarbejdsudvalget til at finde en alternativ forenklet måde at håndtere opgaven på, fx i form af et skema der skal udfyldes eller et seminar, men at begge lægger vægt på en form for skriftlighed.

Bestyrelsen udtrykte, at RUC er i overskud, hvad angår medinddragelse, og der var opbakning til at finde et mere meningsfuldt og enklere format. Det blev tilkendegivet, at bestyrelsen har en rolle, som er vanskelig at varetage. Og der var forslag om, at vurderingen blev foretaget decentralt i de enkelte organer og mødefora på universitetet – eventuelt i form af skriftlige evalueringer. Det blev påpeget, at tydelighed og forenkling af mødestrukturen er en forudsætning for, at medbestemmelse og medinddragelse kan fungere godt.

Et medlem bemærkede, at det i de senere år, i modsætning til tidligere, er blevet hyppigere, at medinddragelse først sker efter, at de overordnede beslutninger er truffet. Og det blev også bemærket, at anbefalingerne fra Det Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFIR), som skitseret i bilagsmaterialet, bør tænkes ind i et nyt format på RUC.

Formanden konstaterede, at der på RUC er en omfattende struktur for medinddragelse og medbestemmelse. Alene i bestyrelsen er der det dobbelte antal interne medlemmer end i andre bestyrelser, og møderne er åbne. Han konkluderede, at RUC nu internt må finde et nyt format.

Ad. 9 Godkendelse af RUC's arbejde med studerendes beskæftigelse (employability)

Rektor sagde, at RUC over en længere årrække har haft fokus på de studerendes employability. For at sikre den fremadrettede tværgående indsats på universitetet og for at tænke de mange indsatser sammen, er der nu udarbejdet hhv. en strategi og en rapport om employability. Strategien sætter en fælles retning og tydeliggør målet for arbejdet, og hvordan målene opnås. Med udgangspunkt i hovedresultaterne fra universitetets dimittendbeskæftigelsesanalyse er der i strategien fire strategiske spor for arbejdet. Hvis bestyrelsen godkender rammen, er næste skridt, at RUC udfolder de fire strategiske spor. Bestyrelsen vil blive forelagt en afrapportering én gang årligt vedrørende universitetets employability-indsats.

Bestyrelsen takkede for oplægget, men fandt, at der er for stort fokus på monitorering af indsatsen og efterspurgt tydeliggørelse og prioritering af de indsatser, der virker, og der blev rejst tvivl om, hvorvidt målene er ambitiøse nok. Der var en drøftelse af studiejob, som både opleves som en effektiv indsats og som et fokus, der kan tage overhånd, hvis det bliver på bekostning af studierne. Gode karakterer, tydelig uddannelsesprofil, praktik og projektsamarbejder blev desuden fremhævet som væsentlige faktorer for, at de studerende kan komme i beskæftigelse.

Bestyrelsen godkendte:

1. At strategi for employability danner rammen for universitetets fremadrettede tværgående employability-indsats.
2. Indstilling om årlig afrapportering på employability-indsatsen til bestyrelsen.

Bestyrelsen understregede, at fokus i det fremadrettede arbejde bør være på studiejobs og studenterprojektsamarbejder med potentielle arbejdsgivere.

Ad 10. Orientering fra rektoratet

RUC's eventuelle overtagelse af SDU's uddannelsesaktiviteter i Slagelse

Rektor sagde, at RUC er i gang med at drøfte økonomi med SDU i Slagelse med fokus på, hvad det koster at overtage SDU's uddannelsesaktiviteter, og hvordan underskuddet kan dækkes over en årrække. Samtidig er RUC i tæt dialog med ministeren og relevante interessenter for at sikre udviklingsmidler til en fortsat udvikling af aktiviteterne i Slagelse. Dette har alle borgmestre og regionsformanden bakket op om i et brev til ministeren. Dertil kommer, at en visionær plan for udvikling af Campus Slagelse skal udarbejdes. Formanden understregede, at overtagelse af Slagelse Campus fra SDU skal være likviditetsneutral for RUC.

Ad 11. Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde den 26. september 2023

Ingen bemærkninger.

Ad 12. Eventuelt

Ingen bemærkninger.

Ad 13. Sager (lukket punkt)

Ingen bemærkninger.

Pkt. 3 Meddelelser fra formand og rektor

Formand

- Ny praksis for godkendelse af referater fra bestyrelsesmøder
- Bestyrelsens selvevaluering på møde 7. december 2023

Rektor

- RUC's arbejde med regeringens kandidatuddannelsesreform
 - Igangværende ansættelsessager
-

ROSKILDE UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

Cover

19. september 2023

Pkt. 4 Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl

Intet at berette.

ROSKILDE UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

Cover

19. september 2023

Pkt. 5 Revision

Intet at berette.

Pkt. 6 Orientering om prognose 2, 2023

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen orienterer sig i prognose 2, 2023.

Sagsfremstilling

Prognose 2 for 2023 (P2) viser et underskud på 24,6 mio. kr. mod et bestyrelsesgodkendt budgetunderskud på 27,3 mio. kr. svarende til en forbedring på 2,7 mio. kr.

De væsentligste forklaringer med positiv effekt er øgede STÅ-indtægter og øgede indtægter fra udenlandske selvbetalere. De væsentligste forklaringer med negativ effekt er omkostninger til netop overståede aftrædelsesordninger samt ekstraordinære omkostninger til IT.

Det betyder en forbedring af egenkapitalen med 2,7 mio. kr. ultimo 2023. Vi kigger dog fortsat på en periode, hvor egenkapitalen er skrøbelig, inden effekten af den økonomiske handleplan giver tilstrækkeligt med luft igen i 2028.

Bilag

- Notat: Prognose 2, 2023
-

PROGNOSE 2 2023

Hovedkonklusion

Prognose 2 for 2023 (P2) viser et underskud på 24,6 mio. kr. mod et bestyrelsesgodkendt budgetunderskud på 27,3 mio. kr. svarende til en forbedring på 2,7 mio. kr., som det ses i tabel 1 herunder.

De væsentligste forklaringer med positiv effekt er øgede STÅ-indtægter og øgede indtægter fra udenlandske selvbetalere. De væsentligste forklaringer med negativ effekt er omkostninger til netop overståede aftrædelsesordninger samt ekstraordinære omkostninger til IT.

Det betyder en forbedring af egenkapitalen med 2,7 mio. kr. ultimo 2023. Vi kigger dog fortsat på en periode, hvor egenkapitalen er skrøbelig, inden effekten af den økonomiske handleplan giver tilstrækkelig med luft igen i 2028.

Tabel 1: Prognose 2 2023 sammenlignet med budget 2023 og regnskab 2022

Budgetversion	R 2022*	B 2023	P2 2023	B2023 afv.
Ordinær virksomhed				
Indtægter	661,9	682,2	696,5	14,3
heraf STÅ	212,3	206,1	216,4	10,3
Løn	488,9	483,6	489,6	-6,0
Øvrig drift	136,9	137,3	144,7	-7,4
Tekniske poster	99,5	88,6	86,7	1,9
Ekstern virksomhed				
Indtægter	125,5	114,6	130,8	16,2
Løn	83,1	76,6	82,0	-5,4
Øvrig drift	42,4	38,0	48,8	-10,8
Total	-63,3	-27,3	-24,6	2,7

*STÅ-indtægterne i 2022 er uden det regionale takstillæg.

Note: Ordinær virksomhed dækker den almindelige drift, herunder ph.d.-området og masteruddannelserne. Ekstern virksomhed dækker de eksternt finansierede projekter, herunder indtægtsdækket virksomhed. Afrundinger kan betyde, at decimalerne ikke stemmer.

Prognosen for ordinær virksomhed forklaret

Forbedringen i prognosen beskrives i punkterne herunder. Det skal bemærkes, at kandidatuddannelsen i sygepleje (cand.cur.) ikke var en del af det bestyrelsesgodkendte budget, da økonomien heri ikke var kendt ved budgetudarbejdelsen.

Indtægter:

- Højere STÅ-indtægter på samlet 10 mio. kr. i forhold til budget, heraf bidrager cand.cur. med 2,5 mio. kr.
- Højere indtægter fra udenlandske selvbetalere (USB) på 6 mio. kr., som er en del af RUC's fokus ifm. den økonomiske handleplan.

ROSKILDE UNIVERSITETRUC Budget & Analyse

- Indtægter på cand.cur. på 3 mio. kr. i etableringstilskud og 1,4 mio. i decentralt grundtilskud. Vi havde forventet at modtage 4 mio. kr. i decentralt grundtilskud.
- Lavere forventning til masteruddannelserne på 2,5 mio. kr., så 2023 ender på et niveau, der matcher de seneste års realiseringer.
- Færre indtægter på diverse mindre budgetposter på 4 mio. kr., herunder SPS-støtte samt resultat-/kvalitetstilskud.

Løn:

- Omkostninger til fratrædelsesaftaler i forbindelse med implementering af økonomisk handleplan i 2023 på ca. 5 mio. kr.
- Omkostninger til cand.cur. på 3,2 mio. kr.
- Besparelse ved aflyst lønforhandling i 2023 på 3,8 mio. kr.
- Merforbrug på løn på 1,5 mio. kr. grundet væsentlig stigning på Udenlandske Selvbetalere.

Øvrig drift:

- Stigende behov for IT-understøttelse, højere licensomkostninger samt nødvendige IT-projekter medfører stigende IT-omkostninger for RUC. I 2023 forventes et højere forbrug på 8,5 mio. kr. end forudsat i budget.
- Etableringsomkostninger til kandidatuddannelsen i sygepleje på ca. 5 mio. kr.
- Højere overheadindtægter på 5,6 mio. kr. grundet stigende ekstern finansiering, bidrager til finansiering af ovenstående merforbrug på både løn og drift.

Tekniske poster:

- De lavere omkostninger på tekniske poster skyldes dels et lavere niveau af afskrivninger, samt et større forventet afkast på værdipapirer.

Væsentlige usikkerheder og parametre*IT-omkostninger*

Lig andre organisationer oplever RUC stigende IT- og digitaliseringskrav, hvilket betyder stigende IT-omkostninger. I 2023 er en stor del af merforbruget på IT bundet op på konkrete tidsbegrænsede projekter (5 mio. kr.), og der forventes i alt i 2023 et merforbrug på 8,5 mio. kr. i forhold til budget.

Feriepengeforpligtelsen

Stor usikkerhed om hensættelsen til feriepenge. For hver ekstra feriedag, medarbejderne i gennemsnit har til gode pr. 31/12, belaster det forpligtelsen og dermed bundlinjen med 2 mio. kr. Ligeledes er der qua personaletilpasningen ekstra usikkerhed i 2023. Det forventes, at medarbejderne på RUC gennemsnitligt har 16 dages restferie ultimo året, hvor sektoren typisk ligger på 10-12 dage i gennemsnit.

Cand.cur. – kandidat i sygepleje

RUC har i 2023 overtaget kandidatuddannelsen i sygepleje fra AU. Derfor tildeles RUC et etableringstilskud i 2023. Pga. det forskudte studieår får RUC kun STÅ-indtægter for foråret 2023 i regnskabet for 2023.

Foruden de to ovennævnte indtægter tildeles RUC et decentralt grundtilskud på 4 mio. kr. årligt vedr. uddannelsen, dog kun 1,4 mio. kr. i 2023. I P2 giver cand.cur. derfor et samlet underskud, som følge af etableringsomkostningerne og periodeforskydningen af STÅ-indtægterne. Fremadrettet forventes uddannelsen at give et samlet overskud.

RUC's økonomi i et langsigtet perspektiv

Egenkapitalen er estimeret til at ramme et minimum i 2026 på 2 pct. af omsætningen, hvilket er på niveau med forventningerne ved P1.

Konklusionen er fortsat, at der ikke er plads til nye investeringer eller uventede tab på kort eller mellem-lang sigt, og der vil fortsat være behov for at planlægge med tilpasning af omkostningsniveauet, samt tæt opfølgning på likviditeten. Derudover er der fortsat fokus på den økonomiske overvågning i kølvandet på de besluttede besparelsestiltag.

I den langsigtede økonomi er der fortsat indarbejdet besparelser fra den økonomiske handleplan samt nuværende viden og korrektioner afledt af P2.

Tabel 2: Den langsigtede økonomi før og efter besparelser 2023-2032

(mio. kr.)	P2 2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Indtægter	827	826	822	821	820	817	814	811	808	805
Løn	572	580	577	569	564	557	554	551	548	546
Øvrige drift	194	197	191	190	188	181	181	184	184	184
Tekniske poster	87	91	93	94	93	92	91	91	91	92
Årets resultat før besparelser	-25	-43	-38	-31	-25	-13	-12	-15	-16	-16
Personalereduktion		15	15	15	15	15	15	15	15	15
Dispositionsbegrænsning på løn og øvrig drift		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Øvrige besparelser		6	9	8	13	11	11	11	11	11
Årets resultat efter besparelser	-25	-17	-9	-3	8	18	19	16	15	15
EK ultimo	42	25	16	13	21	38	57	73	89	104
Omsætning	827	826	822	821	820	817	814	811	808	805
EK i pct. af omsætning	5%	3%	2%	2%	3%	5%	7%	9%	11%	13%
Fri likviditet	8	5	14	1	13	34	55	73	90	107

Væsentlige forudsætninger

Den langsigtede økonomi (2024-2032) bygger på forudsætningerne fra P1 2023. Ny viden og korrektioner fra P2 2023 er indarbejdet, herunder er de væsentligste følgende:

- STÅ-niveauet er hævet til P2 niveau med afledt effekt på løn.
- Der er foretaget korrektioner på eksterne og interne reserverede midler, samt at Nyt SIS er re-periodiseret.
- Der er sket opdatering af estimat vedr. funktionelle fornyelser.
- I forhold til ekstra basisbevilling på 5 mio. kr. årligt, forventes der kun at blive anvendt 4 mio. kr. heraf i 2024, idet indsatsen vedrørende "Ny ledelsesstruktur på institutterne" først forventes fuldt implementeret fra 2025.
- Niveauet for ekstern virksomhed er hævet til P2-niveau.
- I den besluttede økonomiske handleplan er niveauet for ph.d.-aktiviteter nedjusteret i perioden 2024-2026. For at sikre opbygning af egenkapitalen foreslår rektoratet at niveauet på ph.d.-området i 2026 fastholdes fra 2027 og frem. Dette vil fra 2027 bidrage positivt med 1 – 1,5 mio. kr. årligt til egenkapitalen. Forudsætningen er indarbejdet i ovenstående tabel. Forslaget skal behandles i universitetsledelsen.

Væsentlige bemærkninger

RUC's økonomi påvirkes positivt frem til 2027, som følge af niveauet af anlægsinvesteringer. Det skyldes, at anlægsinvesteringerne overstiger afskrivningerne, hvilket rent regnskabsteknisk påvirker bundlinjen positivt. Fra 2028 og frem påvirkes økonomien omvendt negativt, da afskrivningerne overstiger anlægsinvesteringerne.

Interne og eksterne reserverede midler (se bilag 1) belaster omvendt økonomien betydeligt negativt i perioden 2023-2027 med op til 37 mio. kr. årligt, mens niveauet for reserverede midler flader ud, og er anslået til at udgøre 6 mio. kr. pr. år i perioden 2028-2032.

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

BILAG 1:**Reserverede midler**

P2 viser et merforbrug i forhold til budget på ca. 2,5 mio. kr. Merforbruget kan henføres til *Nyt SIS* (ca. 0,9 mio. kr.), *Udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland* (ca. 0,8 mio. kr.) samt *Modernisering af IT-plattform* (1,2 mio. kr.). Disse indsatsers merforbrug modsvares af et forventet mindreforbrug (ca. 0,4 mio. kr.) på *Ekstrabevilling til basisforskning*. Det samlede merforbrug bliver finansieret via en re-periodisering af restbudgettet i budgetperioden for de enkelte indsatser.

Reserverede midler (beløb i mio. kr.)	Enhed	B 2023	P2 2023	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027
Eksterne midler							
<i>Ekstrabevilling til basisforskning (25 mio. kr.)</i>	<i>KR</i>	4,5	4,1	8,0	7,0	2,6	0,0
<i>Nyt SIS</i>	<i>US/Digital</i>	8,2	9,1	14,2	7,3	8,3	7,8
<i>Center for Big Data</i>	<i>IMT</i>	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Udvikling af vidensamarbejdet i Region Sjælland</i>	<i>KR</i>	5,3	6,1	6,6	3,6	0,0	0,0
Interne midler							
<i>Modernisering af IT-plattform</i>	<i>RUC Digital</i>	7,0	8,2	8,0	8,0	7,3	6,1
Total		25,6	28,1	36,8	25,9	18,2	13,9

ROSKILDE UNIVERSITET

RUC Budget & Analyse

BILAG 2:**Prognose 2 og budget 2023 samt regnskabstal 2022, opdelt pr. delregnskab**

Budgetversion	R 2022*	B 2023	P2 2023	B2023 afv.
Delregnskab 10	-66,1	-31,8	-29,9	1,9
Indtægter	610,9	629,1	645,9	16,7
STÅ Heltid	212,3	206,1	216,4	10,3
USB'er	6,6	6,7	12,6	5,9
Faste indtægter	380,6	402,9	406,0	3,1
Øvrige indtægter	11,4	13,5	10,9	-2,6
Løn	447,4	442,9	451,4	-8,5
Øvrig drift	130,2	129,4	137,7	-8,3
Øvrig drift	154,7	149,6	163,4	-13,8
Overhead	-24,6	-20,2	-25,7	5,6
Tekniske poster	99,4	88,6	86,7	1,9
Delregnskab 25	-1,1	-0,6	1,6	2,1
Indtægter	35,1	35,0	35,0	0,0
Løn	32,3	30,7	29,3	1,4
Øvrig drift	4,0	4,9	4,1	0,8
Tekniske poster	-0,1	0,0	0,0	0,0
Delregnskab 30	3,9	5,0	3,8	-1,2
Indtægter	15,9	18,1	15,6	-2,5
Løn	9,1	10,0	9,0	1,1
Øvrig drift	2,9	3,0	2,8	0,2
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0
Delregnskab 90-95-97	0,0	0,0	0,0	0,0
Indtægter	125,5	114,6	130,8	16,2
Løn	83,1	76,6	82,0	-5,4
Øvrig drift	42,4	38,0	48,822	-10,8
Øvrig drift	17,7	17,8	23,1	-5,3
Overhead	24,7	20,2	25,7	-5,6
Tekniske poster	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	-63,3	-27,3	-24,6	2,7
Samlet opgørelse				
Indtægter	787,4	796,8	827,3	30,5
Løn	571,9	560,2	571,7	-11,5
Øvrig drift	179,4	175,3	193,5	-18,2
Tekniske poster	99,3	88,6	86,7	1,9
Total	-63,3	-27,3	-24,6	2,7

*STÅ-indtægterne i 2022 er uden det regionale takstillæg.

Faktaboks: Delregnskaber*Delregnskab (Forkortelse) = Indhold***Ordinær virksomhed:****Delregnskab 10 (DR10)** = Ordinær drift, f.eks. løn, energi- og vareforbrug, samt indtægter som grundtilskud og STÅ**Delregnskab 25 (DR25)** = RUCs egen finansiering af ph.d.'er**Delregnskab 30 (DR30)** = Masteruddannelser**Ekstern virksomhed:****Delregnskab 90/95/97 (DR90/95/97)** = Eksternt finansierede projekter, typisk fondsbevillinger

Pkt. 7 Orientering om forslag til finanslov for 2024 (DDL 2024) offentliggjort den 31. august 2023

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen orienterer sig i notat om finanslovsforslag for 2024.

Sagsfremstilling

FFL 2024 indeholder ikke større uventede poster. Det er i vid udstrækning en fremskrivning af seneste finanslov. Således er der heller ikke som udgangspunkt afsat midler til udvikling af uddannelser på Vestsjælland.

Bilag

- Notat: Orientering om forslag til finanslov for 2024 (DDL 2024) offentliggjort den 31. august 2023
-

Orientering om forslag til finanslov for 2024 (FFL 2024) offentliggjort d. 31. august 2023

Regeringen har torsdag d. 31. august 2023 offentliggjort sit forslag til finanslov for 2024:

<https://www.oes-cs.dk/bevillingslove/doctopic?book=BEVPUBL.FFL24-1&topic=19.22.15&searchtype=3>

Finanslovsforslaget

Taksterne er i forhold til 2023 hævet med godt 4 pct.

Det er i FFL24 forudsat, at forhøjelsen af den lave takst for heltidsuddannelse fortsætter som tidligere politisk aftalt.

Indregnes i taksterne den forhøjelse på 5 pct. for institutioner uden for de fire største byer, ser det for RUC sådan ud:

Tabel 1 taksterne

Heltidsuddannelser, med regional forhøjelse + 5 pct.	FL 2023	FFL 2024	Δ Kroner	Δ Pct.
Lavtakst	35.805 kr.	37.380 kr.	1.575,00 kr.	4,40%
Mellemtakst	51.030 kr.	53.235 kr.	2.205,00 kr.	4,32%
Højtakst	74.550 kr.	77.805 kr.	3.255,00 kr.	4,37%
Deltidsuddannelser	FL 2023	FFL 2024	Δ Kroner	Δ Pct.
Lavtakst	16.000 kr.	16.700,00 kr.	700,00 kr.	4,38%
Mellemtakst	30.600 kr.	32.000,00 kr.	1.400,00 kr.	4,58%
Højtakst	42.400 kr.	44.300,00 kr.	1.900,00 kr.	4,48%

Tabel 2 viser de tilskud der overvejende er "faste"

Tabel 2

Overvejende faste tilskud							
Mio. kr. 2024-pl	FL 2023	FFL 2024	Δ Mio. kroner	Δ Pct.	BO1-2025	BO2-2026	BO3-2027
Grundtilskud uddannelse	89	94	5	5,6%	94	94	94
Studietidstilskud	12	11	-1	-8,3%	11	11	11
Beskæftigelsestilskud	12	11	-1	-8,3%	11	11	11
Internationaliseringstilskud (udvekslingsstud.)	1	1	0	0,0%	1	1	1
Øvrige faste uddannelsestilskud	1	-1	-2	-200,0%	-1	-1	-1
Fripladser & stipendier	3	3	0	0,0%	3	3	3
Basistilskud - forskning	295	296	1	0,3%	294	294	271
Basistilskud øvrige formål (bibliotek)	45	45	0	0,0%	43	44	44
SEA-reform	-1	-1	0	0,0%	-1	-1	-1
Overvejende faste i alt	457	459	2	0,4%	455	456	433

Ovenfor fremgår det, at der på FFL 2024 er en stigning i **grundtilskuddet** til uddannelse på godt 5 pct. fra 89 mio. kr. i 2023 til 94 mio. kr. i 2024. Stigningen skyldes overvejende det tilskud, RUC får for at drive kandidatuddannelsen i sygepleje.

I hvert af Budget Overslagsårene (BO-årene) 2025 til 2027 er bevillingen sat til 94 mio. kr. Det er først i 2027, at grundtilskuddet til uddannelse skal genfastsættes.

Beskæftigelses- og studietidstilskuddet falder med hver 1 mio. kr. Den budgetteringsmetode der anvendes af ministeriet betyder, at udgangspunktet er forrige års finanslov (2023), hvor det er BO1-året (altså 2024 i finanslov 2023), der så reguleres med 2024 pris- og lønindeks.

På FFL 2024 stiger BO1-året en smule hvorfor udgangspunkter på næste års finanslov (FFL 2025) alt andet vil stige igen. Da der regnes i hele mio. kr., kan tallene vippe op og ned med en hel mio.kr.

Hvad angår **resultattilskud** oplyser Styrelsen i orienteringsskrivelsen vedr. FFL 20224:

”Som følge af den politiske aftale om flere uddannelsespladser på de videregående uddannelser i lyset af COVID-19 suspenderes eventuelle reduktioner i resultattilskuddene midlertidigt. Studietidstilskuddet genindføres fra 2022, mens der fortsat ydes fuldt beskæftigelsestilskud i 2024.”

RUC har gode studietidstal, så det tilskud er der ikke problemer i at opnå fuldt ud.

”Øvrige faste uddannelsestilskud”. Her har ministeriet lagt en regulering af energigodtgørelses-kompensation på 1,4 mio. kr. Årsagen til denne nye regulering er, at Skattestyrelsen tilbage i 2021 har fastlagt en ny metode til beregningen af den delvise fradragsret på energigodtgørelse. Dette betyder, at vores fradragsret til Skattestyrelsen er blevet tilsvarende højere. Reguleringen er først lavet i FFL2024, og vil heldigvis ikke blive reguleret med tilbagevirkende kraft til år 2021.

Endelig skal nævnes at **basistilskuddet til forskning** stiger med 1 mio. kr. eller 0,3 pct. Dette skyldes afrunding til hele mio. kr.

Tabel 3 viser de tilskud der er afhængig af den konkrete produktion i løbet af året.

Tabel 3

Variable tilskud, afhængig af den konkret produktion i løbet af året							
Mio. kr. 2024-pl	FL 2023	FFL 2024	Δ Mio. kroner	Δ Pct.	BO1-2025	BO2-2026	BO3-2027
Uddannelsestaxameter (STÅ heltid)	221	206	-15	-6,8%	190	193	195
Uddannelsestaxameter (STÅ deltid/master)	5	5	0	0,0%	5	5	5
Øvrige tilskud og indtægter i alt	151	147	-4	-2,6%	147	147	147
Variable tilskud i alt	377	358	-19	-5,0%	342	345	347

Posten **uddannelsestaxameter (STÅ heltid)** er afhængig af, hvad det enkelte universitet faktisk producerer af STÅ. På FFL 2024 er det uddannelsesministeriets STÅ-prognose, der lægges til grund for bevillingen.

RUC laver sin egen STÅ-prognose for både heltids- og deltidsuddannelserne for 2024 i begyndelsen af oktober, når de studerende er kommet på plads i registrene, og der er rensat for frafald i den første måned (september) af studieåret 2023/24. Det er RUC's egen STÅ-prognose, der bruges i RUC's kommende budget for 2024.

Posten **”Øvrige tilskud og indtægter i alt”** indeholder eksternt finansieret forskning mv (delregnskab 90, 95 og 97) og deltagerbetaling fra udenlandske selvbetalere og master/deltidsuddannelse.

I store træk afhænger næsten halvdelen af RUC's indtægter af, hvad der konkret produceres i løbet af året.

Pkt. 9 Godkendelse af bestyrelsens årshjul 2024

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen forholder sig til og godkender bestyrelsens årshjul 2024.

Bilag

- Bestyrelsens årshjul 2024
-

Dagsorden 5. februar	Dagsorden 10. april	21.-22. maj: Seminar	Dagsorden 24. september	Dagsorden 5. december
Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM4, 7. december 2023) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi - Forskning - Uddannelse - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Roskilde Universitets Uddannelsesrapport 2023, employability og strategiske uddannelsesnøgletal - Innovation: RUC's regionale engagement - Status whistleblowerordning Faste punkter - Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde d. 10. april - Eventuelt - Sager (lukket punkt)	Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM1, 8. februar 2024) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi - Forskning - Uddannelse - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Årsrapport 2023 og revision 2023, herunder statusredegørelse for SR Faste punkter - Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde d. 24. september - Eventuelt - Sager (lukket punkt)	Tema fastsættes senere	Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM2, 10. april 2024) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi (herunder orientering om prognose 2) - Forskning - Uddannelse - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation (herunder sygefravær) Planlagte sager - Økonomisk risikoanalyse - Foreløbig vurdering af FFL 2025 ift. RUC - Bestyrelsens prioriteringer for 2025 – opfølgning på bestyrelsesseminar - Godkendelse af årshjul 2025 - Forskning (evt. december-mødet) Faste punkter - Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde d. 5. december - Eventuelt - Sager (lukket punkt)	Faste punkter - Godkendelse af dagsorden - Godkendelse af referat (fra BM3, 24. september 2024) - Meddelelser fra formand og rektor - Revision - Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. - Rektoratets rapportering: - Økonomi - Forskning - Uddannelse - Innovation - Strategi - Systemer og it-sikkerhed - Organisation Planlagte sager - Vedtagelse af budget 2025 - Status strategisk rammekontrakt - Evaluerings af bestyrelse og rektorat (lukket punkt) Faste punkter - Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde i februar 2025 - Eventuelt - Sager (lukket punkt)

Pkt. 10 Orientering fra rektoratet

a. Økonomi

Der henvises til pkt. 6 og 7.

b. Forskning

Årlig ledelsesrapportering for ekstern forskningsfinansiering 2022

Forskningssekretariatet udarbejder en årlig ledelsesrapport vedrørende udviklingen i ekstern forskningsfinansiering med særligt fokus på hjemtaget af nye bevillinger i det seneste finansår samt på tendenser i sammensætningen af den eksterne forskningsfinansiering i en femårig periode. Datagrundlaget for redegørelsen er det samme som anvendes til afrapportering af målene vedr. forskningsfinansiering i den strategiske rammekontrakt, og er baseret på et udtræk fra RUC's økonomisystem med de registrerede stamdata for alle bevillinger. Hvor muligt suppleres der i redegørelsen med data fra andre kilder, som kan bidrage til at belyse udviklingen i RUC's hjemtag af eksterne forskningsbevillinger.

Redegørelsen for ekstern finansiering 2022 er blevet drøftet i RUC's Forskningsudvalg såvel som Universitetsledelsen, og forelagt Akademisk Råd. Både FoU, UL og AR noterede sig den positive udvikling i eksternt hjemtag og så bl.a. en mere systematisk tilgang til ansøgningsprocesser samt styrket pre-award understøttelse på alle institutterne som en medvirkende årsag hertil. FoU pegede derudover på en række dilemmaer som følge af et øget eksternt hjemtag og som giver anledning til dels dybere analyser og dels ledelsesmæssig stillingtagen, herunder:

- Hvad er en hensigtsmæssig balance imellem basismidler og konkurrenceudsatte forskningsmidler?
- Hvad betyder den høje grad af ekstern finansiering for balancen mellem forskning og undervisning – både i forhold til omfanget af frikøb fra undervisning og i forhold til om de

["Ekstern forskningsfinansiering 2022 – ledelsesinformation"](#) er vedlagt som bilag 1 til pkt. 10.b.

Årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg på RUC 2021/2022

Prorektor skal, jf. Roskilde Universitets (RUC) regler om god videnskabelig praksis, en gang årligt afgive beretning til hhv. Akademisk Råd og dernæst bestyrelsen om det forgangne års aktiviteter i Forskningsetisk Udvalg. Nærværende afrapportering vedrører perioden fra september 2022 til og med august 2023.

Afrapporteringen blev behandlet på Akademisk Råds møde onsdag den 13. september 2023. Akademisk Råd havde et spørgsmål vedr. brugen af Named Persons på Roskilde Universitets institutter til besvarelse af spørgsmål og vejledning i forskningsetik. Named Persons anvendes på andre danske universiteter. Behovet og muligheder for at indføre Named Persons på RUC blev drøftet sidste år i Universitetsledelsen og Forskningsetisk Udvalg. Hertil var konklusionen, at det var en for tung ressourcemæssig byrde, RUC's forskerbestand og antallet af henvendelser taget i betragtning, at indføre

på RUC. Medlemmerne af RUC's forskningsetiske udvalg fungerer dog de facto som Named Persons, da de hvert repræsenterer et institut og mere uformelt også bliver brugt som rådgivere på institutterne.

["Skriftlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg 2022/2023"](#) er vedlagt som bilag 2 til pkt. 10.b.

["Roskilde Universitets principper for god videnskabelig praksis"](#) er vedlagt som bilag 3 til pkt. 10.b.

Bevillinger og nye projekter

Lektor i Digital Transformation Magnus Rotvit Perlt Hansen skal lede et nyt forskningsprojekt, 'Game For Green', der skal fremme grøn adfærd. Målet for forskningsprojektet er at udvikle en AI-spilplatform, som hjælper virksomheder og kommuner med at bygge spil, der kan lære danskerne at træffe grønne og bæredygtige valg. Innovationsfonden har investeret 11,3 mio. kroner i projektet, og læringsplatformen Actee og konsulentvirksomheden Provice er partnere i projektet.

Nyt forskningsprojekt skal kortlægge 'larmende' og 'stille' magthavere i klimapolitikken.

Professor March Blach-Ørsten og lektor Anton Grau Larsen har modtaget 6 mio. kroner fra Danmarks Frie Forskningsfond til at undersøge magtforholdene på klimaområdet og derigennem give journalister et redskab til at forholde sig kritisk til de reelle magthavere.

Hvornår er kunstig intelligens tilstrækkelig god til at kunne udmåle straf? Professor i etik og retsfilosofi Jesper Ryberg skal undersøge de etiske udfordringer, der kan være i forbindelse med, at kunstig intelligens bruges til blandt andet udmåling af straf. Projektet støttes med 2,9 mio. kroner fra Danmarks Frie Forskningsfond.

Et nyt forskningsprojekt skal se nærmere på domstolenes øgede brug af fratagelse af dansk statsborgerskab i terrorsager. Lektor Kerstin Carlson har modtaget en forskningsbevilling fra det Nordiske Samarbejdsråd for Kriminologi og skal undersøge, hvad der ligger til grund for de mange fratagelser af statsborgerskab.

Lektor i journalistik, Aske Kammer har modtaget cirka 5,7 millioner fra Veluxfonden til et projekt om datadreven nyhedsproduktion. Målet er at få en meget mere detaljeret og nuanceret viden om nyhedsmediernes dataanvendelse til gavn for forskningen, men også for nyhedsmedierne og det samfund, de er en vigtig del af.

Lektor i filosofi og videnskabsstudier, Esther Oluffa Pedersen har modtaget cirka 5,7 millioner fra Veluxfonden til et projekt, der stiller skarpt på tillidens betingelser i det digitale samfund. Særligt ses der på udfoldelse af mellem menneskelig tillid, når vi lever med digitale værktøjer. Dette gøres ved at fokusere på sociale mediers betydning for tillid, tillidsbrud og mistillid.

Roskilde Universitet og Boligselskabet Sjælland har indgået en samarbejdsaftale, der skal fremme bæredygtig udvikling og trivsel i boligområder i Region Sjælland. Kvartersudvikling, bæredygtig udvikling og sundhed og trivsel er blot nogle af de temaer, der vil være i fokus, når boligselskabet og universitet fremover skal samarbejde i en række projekter i forbindelse med alment boligbyggeri.

Et nyt forskningscenter ved navn Center For RNA Therapeutics Towards Metabolic Disease (RNA-META) vil med 60 millioner kroner i ryggen fra Novo Nordisk Fonden udvikle nye og mere effektive typer af

behandling af stofskiftesygdomme. Professor Louise Torp Dalgaard bliver en af de centrale deltagere i det tværfaglige center, som vil gøre en forskel for patienter med fx diabetes, fedtlever, nyrefibrose og åreforkalkning.

Et nyt forskningscenter ved navn 'Centre for Statecraft and International Order' er blevet etableret på Roskilde Universitet. Centret har 11 forskere tilknyttet og ledes af lektor Laus Schouenborg. Centret har som hovedformål at producere forskning i verdensklasse, der trækker på historien for at forstå, hvordan diplomater og andre aktører navigerer i en kompleks og foranderlig international orden.

Navne

Lektor i politik og forvaltning Lena Brogaard har modtaget Uddannelses- og Forskningsministeriets Undervisningspris 2023. Hun modtager bl.a. prisen for sin særlige evne til at tilrettelægge undervisningen, så alle studerende får stort udbytte af undervisningen.

Professor Lone Simonsen har modtaget Statens Serum Instituts Forskningspris, Fritz Kauffmann prisen. Lone Simonsen får prisen for den store indsats, hun yder for at udnytte historiske og nuværende data til at forbedre vores grundlag for at forebygge og kontrollere kommende pandemier samt hendes store indsats for at styrke det tværfaglige samarbejde og formidling af forskning.

Professor Ole Helby og lektor Kim Sass Mikkelsen er blevet tildelt redaktørrollen for det højst estimerede tidsskrift inden for forskning i offentlig forvaltning i verden. RUC er det første universitet uden for USA, der får æren, og det kommer ovenpå en årrække, hvor danske universiteter har bevæget sig op blandt de førende på området.

Professor i politik og forvaltning Jacob Torfing lå i år nummer 2 på en ny rangliste over mest citerede danske forskere. Den internationale forskningsportal research.com offentliggør årets rangliste over de bedste danske forskere inden for området politisk videnskab. Og her var nummer 2 på listen i år altså Jacob Torfing.

Adjunkt Fatima AlZahra'a Alatraktchi har modtaget 'For Women in Science' prisen for sin banebrydende forskning i sygdomsfremkaldende bakterier. Det er UNESCO og L'Oréal, der sammen med Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab står bag prisen, der har til formål at skabe rollemodeller og inspirere unge kvinder til en karriere i forskning, især inden for naturvidenskab.

Forskerne Bjarke Frost Nielsen og Mathias Mølbak Ingholt har modtaget post.doc. stipendier fra Carlsbergfondet til forskningsophold ved prestigefyldte, internationale universiteter. De to forskere er begge tilknyttet grundforskningscentret PandemiX og har fået stipendier til ophold på hhv. Princeton University og University of Cambridge. Emnerne for deres post.doc.projekter er dels at skabe en større forståelse af evolutionen hos sygdomsfremkaldende organismer og dels en analyse af den historiske malaria i Danmark mellem 1660 og 1860.

Lektor i historie Claus Bundgård Christensen har vundet Blixenprisen i kategorien 'Årets biografi' for hans værk "Følg Wilfred!", der er en skildring af den rabiate, danske nazist Wilfred Petersen.

Rektor Hanne Leth Andersen er blevet udpeget som medlem af en ny ekspertgruppe, som skal undersøge, hvordan digitale hjælpemidler påvirker muligheden for snyd ved prøverne på landets skoler og institutioner. Det er børne- og undervisningsminister Mattias Tesfaye (S), der har nedsat ekspertgruppen, der bl.a. skal undersøge, hvordan kunstig intelligens som fx ChatGPT kan påvirke prøverne.

c. Uddannelse

Optagelsestest til BA- og KA-uddannelser september 2023

"Orientering om optagelsestest til BA- og KA-uddannelser september 2023" er vedlagt som bilag 4 til pkt. 10.c.

Underviser vinder den nationale undervisningspris 2023

Hvert år uddeler Uddannelses- og Forskningsministeriet syv undervisningspriser til undervisere fra videregående uddannelser, heraf går to priser til undervisere fra universiteterne. Priserne gives for inspirerende og engagerende undervisning og tildeles undervisere, der på ekstraordinær vis bidrager til god undervisning samt et stærkt undervisningsmiljø.

Roskilde Universitet havde i år indstillet lektor Lena Brogaard fra Politik og Forvaltning på Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv (ISE), og d. 11. september modtog Lena den ene af de to priser til undervisere fra universiteterne. Lena vinder prisen bl.a. på grund af sit store fokus på relationen mellem underviser og studerende samt arbejdet med at tilrettelægge undervisningen, så de studerende får en indføring til materialet bl.a. gennem varierende øvelsesformer, undervisningsteknikker og pensum.

Indstillingen af Lena fra Danske Universiteter kan læses [her](#).

d. Innovation og eksterne samarbejder

Der henvises til pkt. 11 (udkast til program for bestyrelsesseminar 2. oktober)

e. Strategi

Mundtlig tilbagemelding fra styringsdialogmøde med RUC og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen 20/9-2023 v. rektor

f. Systemer og it-sikkerhed

Intet at berette.

g. Organisation

Status vedr. sygefravær

"Orientering om Roskilde Universitets Sygefravær" vedlagt som bilag 5 til pkt. 10.g.

"Sygefravær på Roskilde Universitet" vedlagt som bilag 6 til pkt. 10.g.

Bilag 1 til pkt. 10.b: Ekstern forskningsfinansiering 2022 – ledelsesinformation

Dette notat giver et overblik over RUC's eksterne forskningsfinansiering i 2022 sammenholdt med udviklingen i de foregående fire år. RUC ønsker at fastholde et højt niveau for ekstern forskningsfinansiering for derigennem at kunne finansiere nye forskningsaktiviteter og forskerstillinger og dermed styrke universitetets forskningsbidrag.

RUC modtager eksterne forskningsmidler fra en lang række forskellige fonde, herunder både offentlige og private såvel som nationale og internationale. Notatet vil redegøre mere detaljeret for udviklingen i nogle af de bevillingsskilder, som har størst betydning for RUC.

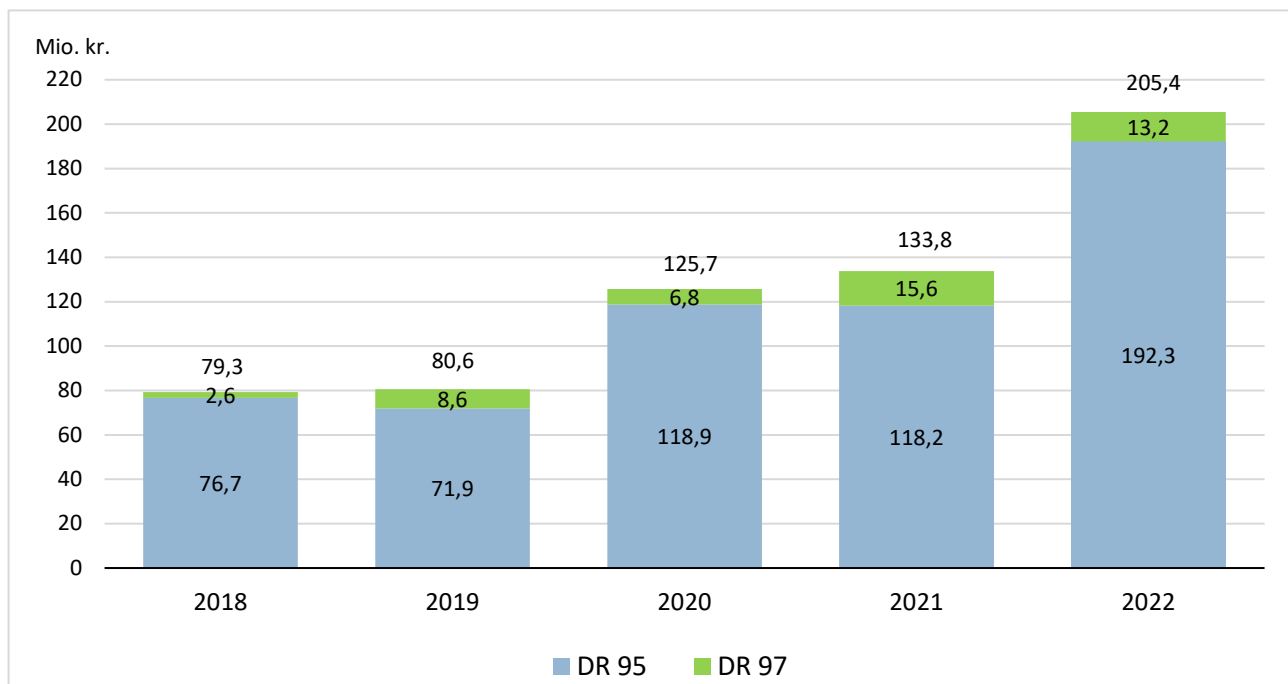
I notatet skelnes imellem **hjemtag** og **forbrug** af eksterne midler. **Hjemtag** er det samme som tilsagn om bevillinger fra eksterne kilder, hvor det totale beløb bevilget til RUC medregnes i det aktuelle år – selv om den enkelte bevilling i langt de fleste tilfælde rækker flere år frem i tiden. Hjemtaget er således et udtryk for RUC's evne til at tiltrække nye bevillinger og for omfanget af mulige nye forskningsaktiviteter, der kan igangsættes som følge af de hjemtagne bevillinger. **Forbruget** er derimod de faktiske udgifter relateret til RUC's eksternt finansierede forskningsprojekter, som bogføres i det aktuelle regnskabsår og er således et udtryk for omsætningen af bevillingerne til konkrete aktiviteter. Omsættes bevillingerne ikke til konkrete forskningsaktiviteter og dermed forbruges, skal de i langt de fleste tilfælde tilbageføres til bevillingsgiver.

RUC bedriver forskning inden for en lang række forskningsfelter inden for og på tværs af hovedområderne humaniora, samfundsvidenskab, teknisk videnskab, sundhedsvidenskab samt naturvidenskab. Der er markant forskel imellem de forskellige videnskabelige hovedområder i forhold til mængden af tilgængelige eksterne midler til finansiering af forskningsaktiviteter. For eksempel har Fondenes Videnscenter opgjort de private fondes bevillinger til videnskabelige formål for perioden 2017-2021¹, hvoraf det fremgår, at hele 59% af de samlede bevilgede private fondsmidler til forskningsformål i perioden blev givet til Sundhedsvidenskab. Naturvidenskab stod for 13 % og samfundsvidenskab samt teknisk videnskab modtog hver i alt 6% af de private forskningsmidler i perioden, mens blot 2% af de udelte forskningsmidler fra private fonde i den 5-årige periode tilfaldt Humaniora. Sådanne forskelle imellem muligheder for ekstern finansiering er vigtig at være opmærksom på i de dele af notatet, hvor ekstern finansiering opgøres pr. institut.

1. RUC's hjemtag af eksterne tilskudsmidler, samlet og fordelt på organisatoriske enheder

RUC's samlede hjemtag af eksterne tilskudsmidler var i 2022 i alt 205,4 mio. kr., hvormed det allerede høje niveau fra 2020-2021 (jf. figur 1) overstiges betydeligt. Der kan være naturlige udsving fra år til år, dels på grund af variation i såvel omfang og tematisering af de udbudte forskningsmidler som i konkurrencesituationen – men også som følge af, at en del af de RUC-forskere, som nu har hjemtaget store eller flere bevillinger i de senere år, er travlt beskæftiget med at omsætte disse til konkrete forsknings- og projektaktiviteter og derfor kan have vanskeligt ved at finde tid til at søge yderligere midler eller at påtage sig mere projektansvar.

¹ [Fondenes Videnscenter: Fondenes bevillinger til videnskabelige formål 2017-2021](#) s. 18

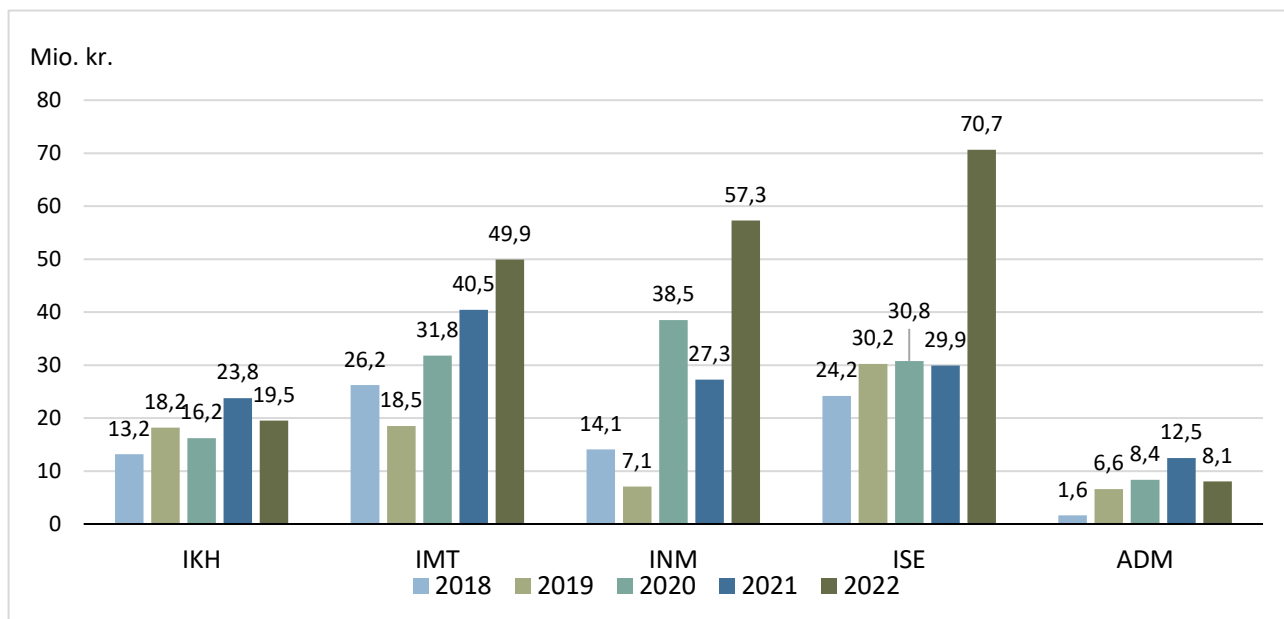


Figur 1: RUC's hjemtag af eksterne tilskudsmidler totalt mio. kr., 2018-2022

Noter:

- Hjemtaget af eksterne midler til forskning opgøres i det kalenderår, som bevillingsskrivelserne er dateret i. På grund af en vis forsinkelse ift. bevillingens tildeling og efterfølgende registrering i RUC's systemer, medregnes i et aktuelt opgørelsesår bevillinger fra slutningen af foregående opgørelsesår, såfremt disse ikke tidligere er blevet afrapporteret
- I opgørelsen indgår midler fra delregnskab 95 (tilskudsfinansieret forskning) og 97 (andre tilskudsfinansierede aktiviteter)
- Ved bevillinger med flere partnere medregnes kun RUC's andel af bevillingen
- Opgørelsen indeholder også eventuelle bevillinger, som er blevet overført til RUC i forbindelse med bevillingshavers skift i arbejdssted fra den oprindelige administrerende institution til RUC. Disse oprettes i RUC's økonomisystem i det år, hvor overflytningen effektueres og kan ikke umiddelbart skelnes fra nyoprettede bevillinger givet direkte til RUC's forskere og med RUC som administrerende institution.

Figur 2 nedenfor viser, hvordan det samlede hjemtag som opgjort i figur 1 fordeler sig pr. år imellem de fire institutter og RUC's administration. De fire institutter står for langt størstedelen – mere end 90% - af det eksterne hjemtag til tilskudsfinansierede aktiviteter på RUC, men RUC Administration driver også aktiviteter finansieret gennem eksterne tilskudsmidler. Disse består bl.a. af RUC's aktiviteter under Erasmus+ programmet til international studenterudveksling samt en del af RUC's erhvervssamarbejder og innovations- og entreprenørskabsaktiviteter. Denne type bevillinger er alle kategoriseret som *andre tilskudsfinansierede aktiviteter* (Delregnskab 97), og RUC Administration står for størstedelen (73% over de seneste fem år) af RUC's samlede aktiviteter under *andre tilskudsfinansierede aktiviteter*.



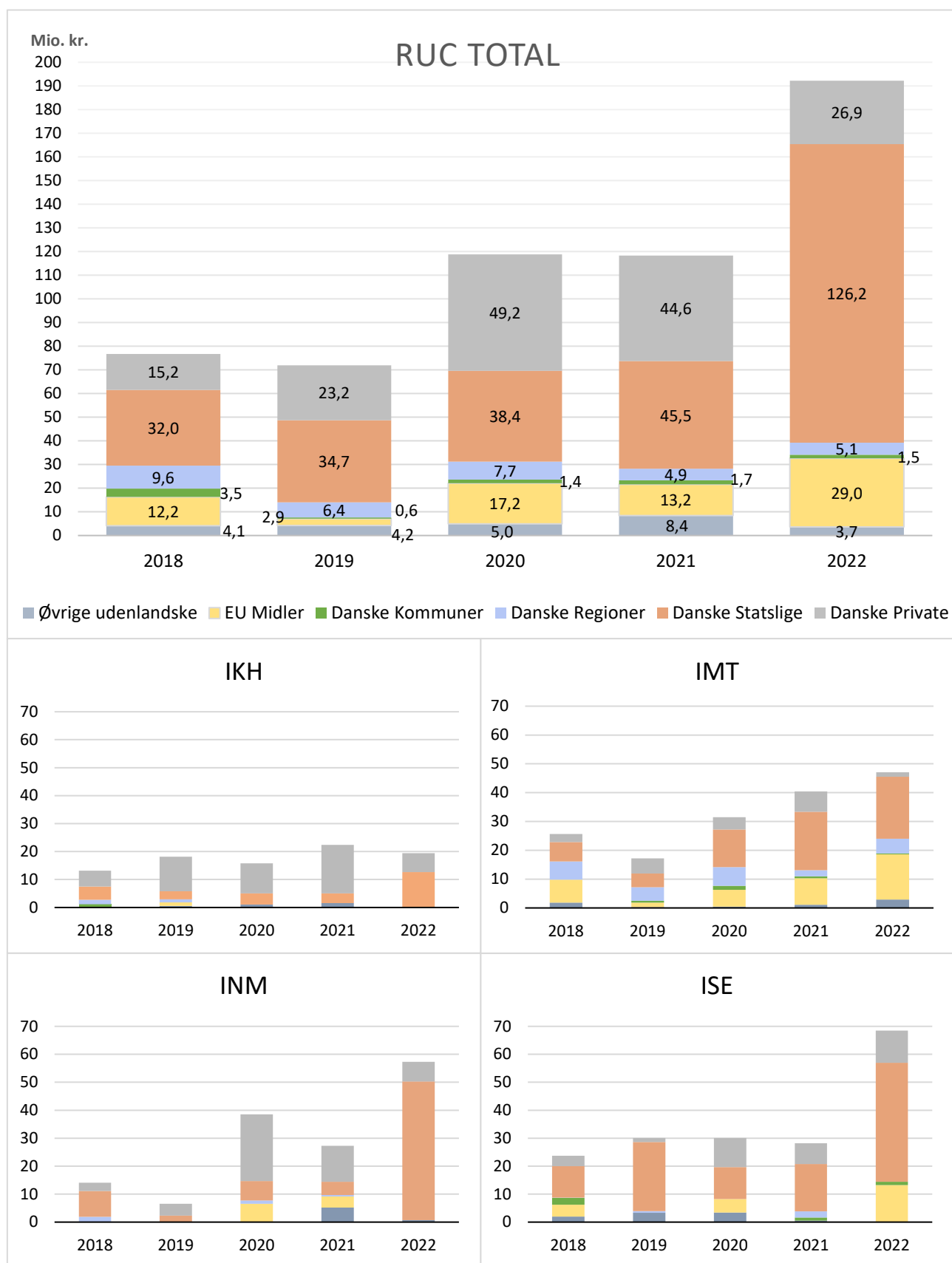
Figur 2: RUC's hjemtag af eksterne tilskudsmidler 2018-2022, fordelt på de fire institutter og RUC's administration, DR95 og DR97

Da hjemtag af bevillinger til tilskudsfinansierede forskningsaktiviteter (delregnskab 95) udgør langt størstedelen af RUC's samlede hjemtag, vil fokus i resten af denne redegørelse udelukkende være på denne type bevillinger. Da forskningsbevillinger stort set altid hjemtages af institutterne, vil RUC Administration heller ikke fremgå særskilt i figurer og analyser i resten af redegørelsen. De få forskningsbevillinger, som er forankret i RUC Administration (nærmere bestemt i Center for Virtuel Læring) vil imidlertid være medregnet i RUC's samlede hjemtag.

2. Hjemtag af forskningsmidler – sammensætning af finansieringskilder

Der sker en meget stor stigning (62%) i hjemtaget af forskningsmidler fra 118,3 mio. kr. i 2021 til 192,3 mio. kr. i 2022. Figur 3 nedenfor viser hjemtaget af forskningsmidler fordelt på de forskellige hovedfinansieringskilder (danske private; danske statslige; danske regioner; danske kommuner; EU-midler; øvrige udenlandske), som regnskabsinstruksen sonderer imellem. Af figur 3 fremgår, at det navnlig er hjemtaget af midler fra danske statslige kilder, som stiger markant fra 2021 til 2022 med hele 180% (fra 45,5 mio. kr. til 127,4), men også hjemtaget af bevillinger fra EU mere end fordobles fra 13,2 mio. kr. i 2021 til 29 mio. kr. i 2022.

Hjemtaget fra danske private kilder falder derimod noget i forhold til de foregående par år, og er i 2022 på samme niveau som i 2019. Der ses mindre udsving i de øvrige finansieringskilder (regioner, kommuner og øvrige udenlandske), hvilke generelt også spiller en væsentligt mindre rolle i RUC's samlede eksterne forskningsfinansiering.



Figur 3: RUC's hjemtag af eksterne forskningsmidler (DR95), 2018-2022, fordelt på bevillingskilder, RUC samlet og de fire institutter

3. Hjemtag af forskningsmidler fra danske statslige finansieringskilder

Det danske statslige forskningsfinansieringssystem består grundlæggende af de tre fonde: Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), som årligt udbyder knap én milliard kroner i fri national konkurrence til forskningsprojekter indenfor alle fagområder; Danmarks Innovationsfond, som har til formål at give tilskud (årligt ca. 2 mia. kr.) – til såvel virksomheder som vidensinstitutioner - til udvikling af viden og teknologi, der fører til styrkelse af forskning og innovative løsninger til gavn for vækst og beskæftigelse i Danmark, samt Danmarks Grundforskningsfond, hvis årlige uddeling af ca. 350 mio. kr. primært er fokuseret på at oprette og støtte såkaldte Centers of Excellence, der igennem længerevarende bevillinger fremmer dansk grundforskning inden for alle fagområder..

Som figur 3 viser, sker den store stigning i statslige midler især på institutterne INM og ISE, som i 2022 hver har hjemtaget hhv. 49,5 mio. og 42,6 mio. kr., mens også IKH tredobler sit hjemtag af statslige midler fra 3,5 mio. kr. i 2021 til 12,6 mio. kr. i 2022. På IMT sker en lille stigning fra 20,3 mio. kr. i 2021 til 21,6 mio. kr. i 2022.

I hjemtaget af statslige midler i 2022 (figur 3) indgår bevillingen fra Grundforskningsfonden til det nye Center of Excellence, PandemiX med i alt 35,4 mio. kr. placeret på INM.

Ud over den store bevilling fra Grundforskningsfonden, består hjemtaget af statslige midler i 2022 navnlig af bevillinger fra DFF og Innovationsfonden. Det øvrige hjemtag af forskningsbevillinger fra danske statslige kilder i 2022 stammer fra en bred vifte af styrelser, ministerier, andre universiteter mm. En anden betydningsfuld statslig finansieringskilde for navnlig ISE, men også IMT, er Danida/Danida Fellowship Program, hvorfra der i 2022 er registreret i alt 5 bevillinger til RUC (2 på IMT og 3 på ISE) med en samlet sum af 10,5 mio. kr.

RUC's hjemtag fra Danmarks Frie Forskningsfond (DFF)

DFF's budget udmøntes i form af "fri" forskning, hvor der én gang årligt indkaldes projektansøgninger, hvor forskerne ud fra egne forskningsinteresser definerer projekternes emner, og hvor vurderingskriterierne for tildeling af bevilling udelukkende er baseret på videnskabelig kvalitet.

Siden 2018 er en andel af DFF's bevillinger dog blevet uddelt igennem tematiske opslag, hvor temaerne fastsættes politisk i forbindelse med de årlige finanslovsforhandlinger (fordeling af forskningsreserven). I 2022 udbød DFF tematiske forskningsmidler inden for temaerne *Grøn forskning* og *Styrket klinisk og uafhængig forskning* (indenfor sundhedsområdet).

Langt størstedelen af DFF's uddelinger – såvel tematisk som "fri" – udmøntes i form af projektbevillinger i primært to forskellige størrelseskategorier: *Forskningsprojekt 1* med en bevillingsramme op til 2 mio. kr.; *Forskningsprojekt 2* med bevillingsramme mellem 2 og 4,3 mio. kr. I enkelte tilfælde under de tematiske opslag har DFF desuden også udbudt virkemidlet *Forskningsprojekt 3* med en bevillingsramme mellem 4,3 og 8,3 mio. kr. I tillæg til de nævnte bevillingsrammer kommer et overheadbidrag til indirekte administrations- og driftsomkostninger på 44%.

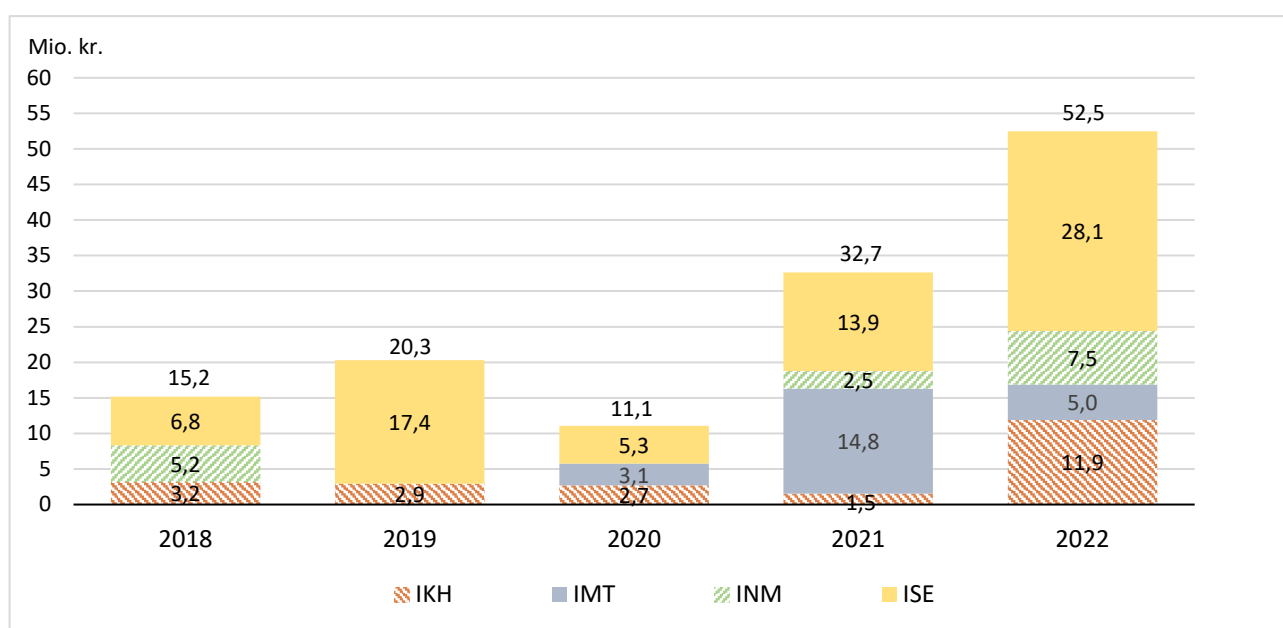
DFF offentliggør i sine årsrapporter succesrater for de forskellige bevillingsmodtagende institutioner. Her har RUC i de seneste år klaret sig særdeles godt i forhold til de øvrige danske universiteter. I DFF's uddelinger for året 2022 var RUC således det universitet, der – sammen med Aarhus Universitet – havde den højeste succesrate (16%) målt på antal ansøgninger, hvor gennemsnittet for alle de danske universiteter var 14%. I 2021 var RUC desuden det universitet med den absolut højeste succesrate (16,3%) målt på bevillingsbeløb.

I 2022 udgjorde bevillinger fra DFF i alt 42% af RUC's samlede hjemtag af statslige midler og spiller altså en betydningsfuld rolle i RUC's finansiering af forskningsaktiviteter. Alle fire institutter har hjemtaget midler fra DFF i 2022. Figur 4 og 5 nedenfor opsummerer udviklingen i hjemtag og i antal bevillinger fra DFF på hvert institut i de seneste fem år.

De i alt 18 DFF-bevillinger i figur 5, med et samlet hjemtag på 52,5 mio. kr. (jf. figur 4), består af følgende typer bevillinger:

- seks bevillinger under temaet Grøn Forskning med RUC som projektleder. Af disse er der en forskningsprojekt 3- og en forskningsprojekt 2-bevilling på hhv. 8,9 og 4,7 mio. kr. til RUC, mens de øvrige fire er forskningsprojekt 1-bevillinger med hver 2,8 – 2,9 mio. kr. i bevilling til RUC

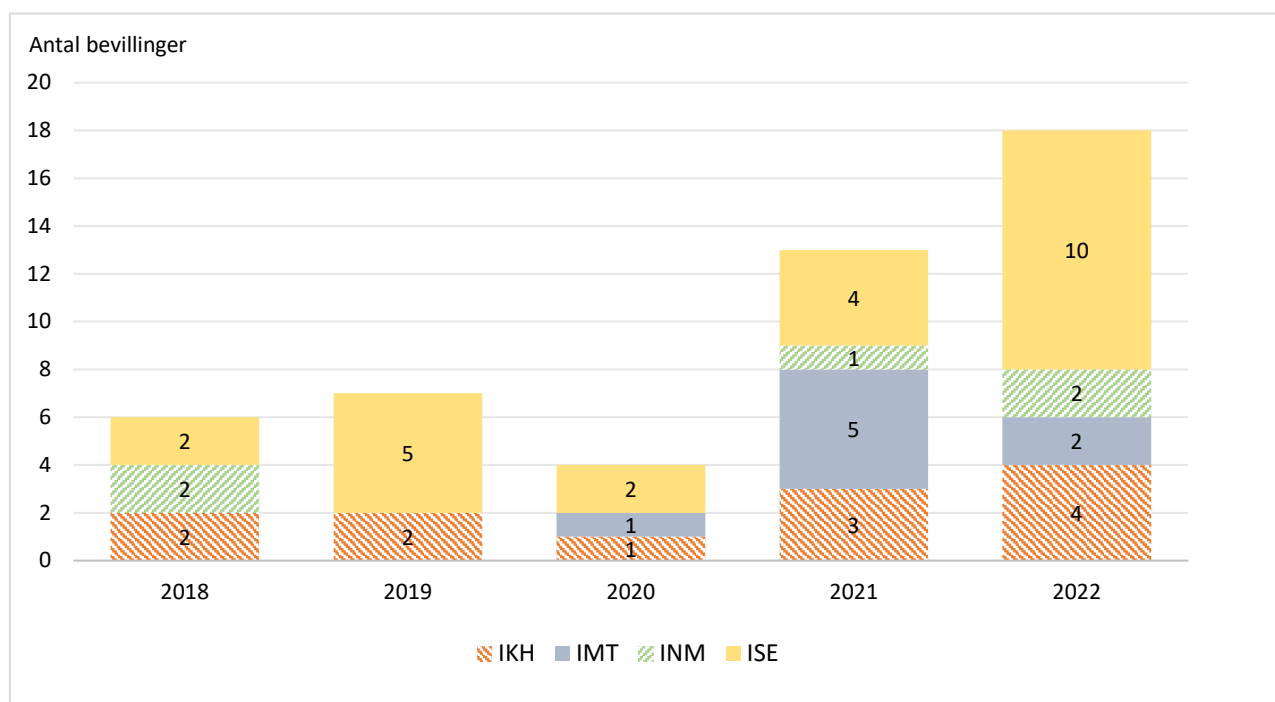
- en forskningsprojekt 2-bevilling under "Fri forskning" fra Forskningsrådet for Kultur og Kommunikation med RUC som projektleder og bevilling til RUC på 5,6 mio. kr.
- I alt fire forskningsprojekt 1-bevillinger med RUC som projektleder – heraf er to under "Fri forskning", én under temaet Styrket klinisk og uafhængig forskning, og én under Inge Lehmann-programmet, der navnlig er rettet mod kvindelige forskere.
- tre bevillinger, hvor RUC deltager i projekter, der ledes af andre institutioner. Heraf er én under temaet Grøn Forskning og de øvrige under "Fri forskning". Bevillingssummer til RUC på mellem 0,2 mio. kr. og 0,5 mio. kr. i de enkelte projekter
- to bevillinger på hver 2,1 mio. kr. til individuelle internationale postdoc projekter, hvor bevillingsmodtager en del af tiden opholder sig ved et udenlandsk universitet
- en bevilling på i alt 4,6 mio. kr., som er blevet overflyttet fra Aalborg Universitet i forbindelse med rekruttering af en forsker derfra
- en bevilling til internationalt netværk på 0,5 mio. kr.



Figur 4: RUC's hjemtag fra DFF, 2018-2022 og fordelt pr. institut

Noter:

- Opgørelsen er baseret på samme data og opgørelsesmetode som figur 1-3 og stammer fra RUC's økonomisystem. Dette er ikke direkte sammenligneligt til opgørelser fra DFF f.eks. i årsrapport og tilsvarende.
- Alle aktuelle virkemidler og programmer under DFF er medregnet ligesom bevillinger med såvel RUC som projektleder og som projektdeltager (partner) samt evt. overflyttede bevillinger er medregnet med det bevillingsbeløb, som tilfalder RUC.



Figur 5: Antal bevillinger til RUC fra DFF, 2018-2022 og fordelt pr. institut

Samme note som ved figur 4.

RUC's hjemtag fra Innovationsfonden

En del af Innovationsfondens programmer retter sig mod iværksættere og/eller virksomheder, men fonden har også programmer rettet mod forsknings- og vidensstunge organisationer i samarbejde med virksomheder og/eller andre institutioner. For RUC har Grand Solutions programmet relevans idet det støtter ambitiøse, tværgående forsknings- og innovationsprojekter, som skaber samfundsmæssig værdi og varierer meget i bredde, omfang og type af projektdeltagere og hvor størrelsen kan variere imellem 5 og 40 mio. kr. med en projektløbetid på mellem 1 og 5 år. Desuden er erhvervsforsker-programmerne relevante for RUC, med erhvervs-ph.d.- og erhvervs-postdoc-projekter, hvor kandidaten ansættes i en privat virksomhed eller offentlig organisation og indskrives som ph.d.-studerende på eller - i tilfælde af postdoc - samarbejder med et universitet omkring det konkrete forskningsprojekt.

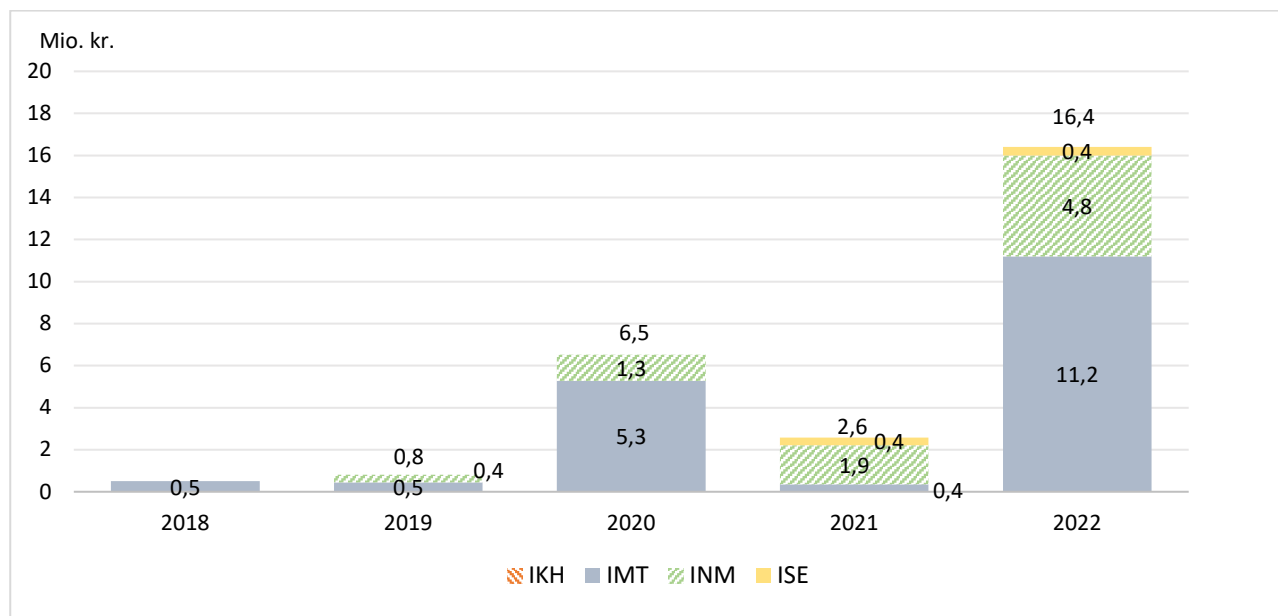
Bortset fra Innovationsfondens iværksætterprogrammer, skal alle fondens bevillingsprogrammer være inden for de temaer, som fastlægges i den årlige politiske aftale vedr. fordeling af forskningsreserven. Innovationsfonden er siden 2020 i stigende grad blevet fokuseret på at understøtte regeringens grønne forskningsstrategi. Ikke mindst spiller Innovationsfonden en helt central rolle i udmøntning af regeringens missions-drevne indsats for den forsknings- og innovationsbaserede grønne omstilling. Dette sker igennem de såkaldte Innomissions partnerskaber, som skal samle relevante aktører i hele forsknings- og innovationssystemet og på tværs af fagligheder og sektorer for igennem en lang række forsknings- og innovationsprojekter at udarbejde konkrete løsninger og bidrag til indfrielsen af de fire grønne missioner. De konkrete projekter under hvert partnerskab følger format og kriterier som projekter under Grand Solutions-programmet.

RUC har generelt ikke haft særligt stor ansøgningsaktivitet rettet mod Innovationsfondens programmer. Dette skyldes dels en oplevelse af fondens programmer, projektformater og vurderingskriterier som værende meget teknisk/teknologisk orienterede og derfor vanskelige for mange RUC-forskere – navnlig inden for samfundsvidenskab og humaniora – at se sig selv i. De senere år er det dog blevet tydeligere italesat fra fondens side, at de komplekse samfundsudfordringer, som fondens programmer retter sig imod, netop forudsætter en tværvidenskabelig tilgang.

RUC medvirker i tre af de fire Innomissions partnerskaber, hvilket eventuelt har været medvirkende årsag til en øget opmærksomhed og interesse for finansieringsmulighederne i Innovationsfonden, og RUC har i 2022

modtaget flere bevillinger fra Innovationsfonden end i de tre foregående år tilsammen (figur 7) og med en samlet bevillingssum i 2022, som overstiger de fire foregående år tilsammen (figur 6).

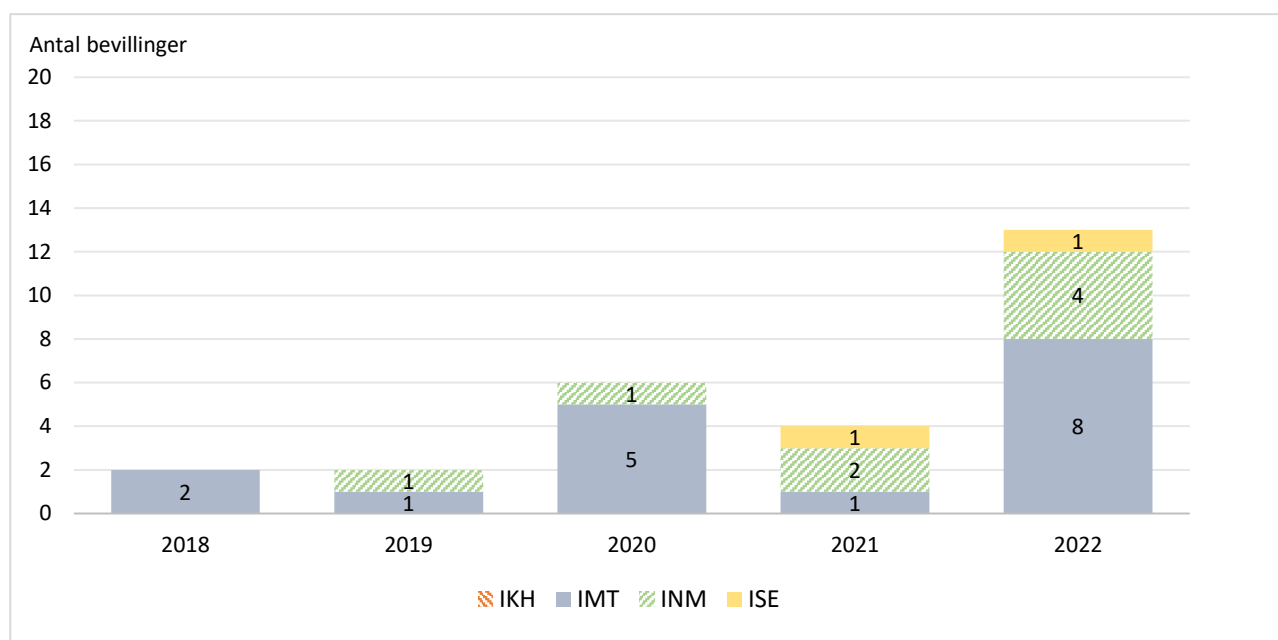
RUC har i de senere år desuden opbygget en stærkere administrativ indsats for at understøtte RUC's forskere i at udnytte mulighederne i Innovationsfondens Innoexplorer-program, der har til formål at modne iværksætteri baseret på videns- og forskningsresultater fra de offentlige danske forsknings- og uddannelsesinstitutioner og hospitaler. Dette førte til de første fire ansøgninger til programmet fra RUC i 2021, hvoraf én fik succesfuld bevilling.



Figur 6: RUC's hjemtag fra Innovationsfonden, 2018-2022 og fordelt pr. institut

Note:

- Alle aktuelle virkemidler og programmer under Innovationsfonden indgår, ligesom bevillinger med RUC som projektleder og som projektdeltager (partner) samt evt. overflyttede bevillinger er medregnet med det bevillingsbeløb, som tilfalder RUC.



Figur 7: Antal bevillinger til RUC fra Innovationsfonden, 2018-2022 og fordelt pr. institut

Samme note som ved figur 6.

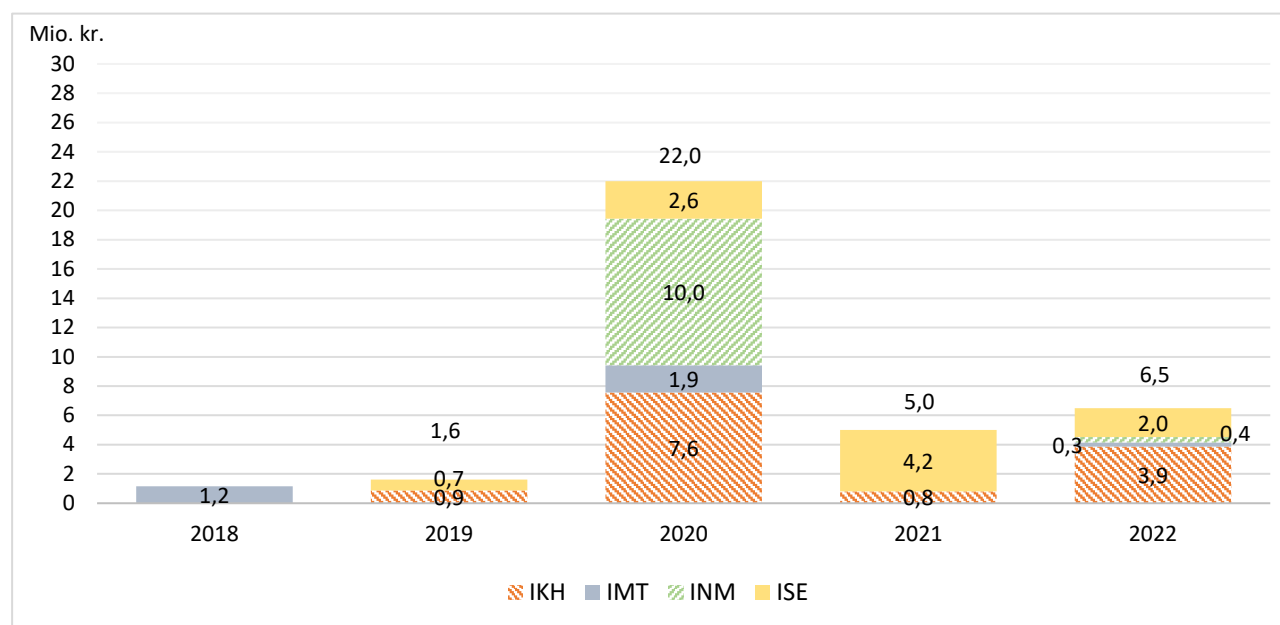
Da ovenstående figurer omfatter alle virkemidler og programmer under Innovationsfonden og omfatter også både bevillinger med RUC som hhv. projektleder og projektdeltager, er der stor variation i beløbsstørrelse for den enkelte bevilling. Således består de 13 bevillinger i 2022 (figur 7), med et samlet hjemtag på 11,2 mio. kr. (jf. figur 6), af følgende typer bevillinger:

- to Grand Solutions-bevillinger med RUC som projektleder og hhv. 7,7 og 3,8 mio. kr. i bevilling til RUC, hvoraf sidstnævnte er et projekt under Innomissions partnerskabet *Trace – a transition towards circular economy*
- otte erhvervsforsker bevillinger med 0,3 – 0,4 mio. kr. i bevilling hver. Af disse er en enkelt en postdoc bevilling, mens de øvrige er ph.d.-bevillinger
- tre delprojekter under DIREC, hvoraf RUC er projektleder for den ene og med bevillingssummer til RUC på mellem 0,14 og 1,7 mio. kr.

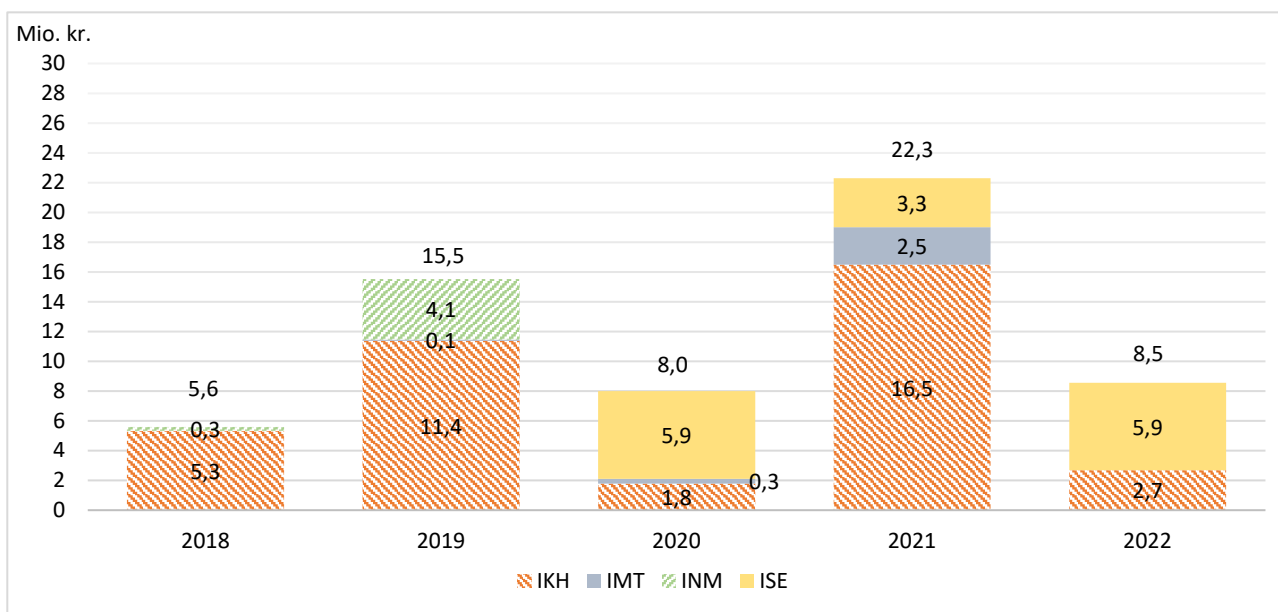
4. Hjemtag af forskningsmidler fra danske private finansieringskilder

De fem private fonde, som samlet set over den seneste femårige periode har haft størst betydning for RUC's hjemtag af eksterne forskningsmidler er: Velux Fonden, Carlsbergfondet, Novo Nordisk Fonden, Lundbeckfonden og Villum Fonden. Bevillinger fra disse fem fonde udgør 85% af RUC's samlede hjemtagsbeløb fra danske private kilder over den femårige periode og ca. 25% af RUC's totale hjemtag af forskningsmidler uanset finansieringskilde i samme periode. Også målt på antal modtagne bevillinger udgør disse fem fonde de mest betydningsfulde for RUC's hjemtag over den samlede femårige periode, men udgør her kun 57% af de modtagne bevillinger fra danske private kilder og 16% af det samlede antal bevillinger modtaget i den femårige periode. Den gennemsnitlige bevillingsstørrelse er dermed væsentligt større for disse fem fonde end for øvrige bevillingsgivere. Alle fire institutter har i den femårige periode, omfattet af denne rapport, modtaget en eller flere bevillinger fra Velux Fonden og Carlsbergfondet.

Figur 8 og 9 nedenfor viser hjemtag i beløb for de to fonde i perioden 2018-2022 fordelt på de fire institutter.



Figur 8: Hjemtag fra Carlsbergfondet, 2018-2022 og fordelt pr. institut



Figur 9: Hjemtag fra Velux Fonden, 2018-2022 og fordelt pr. institut

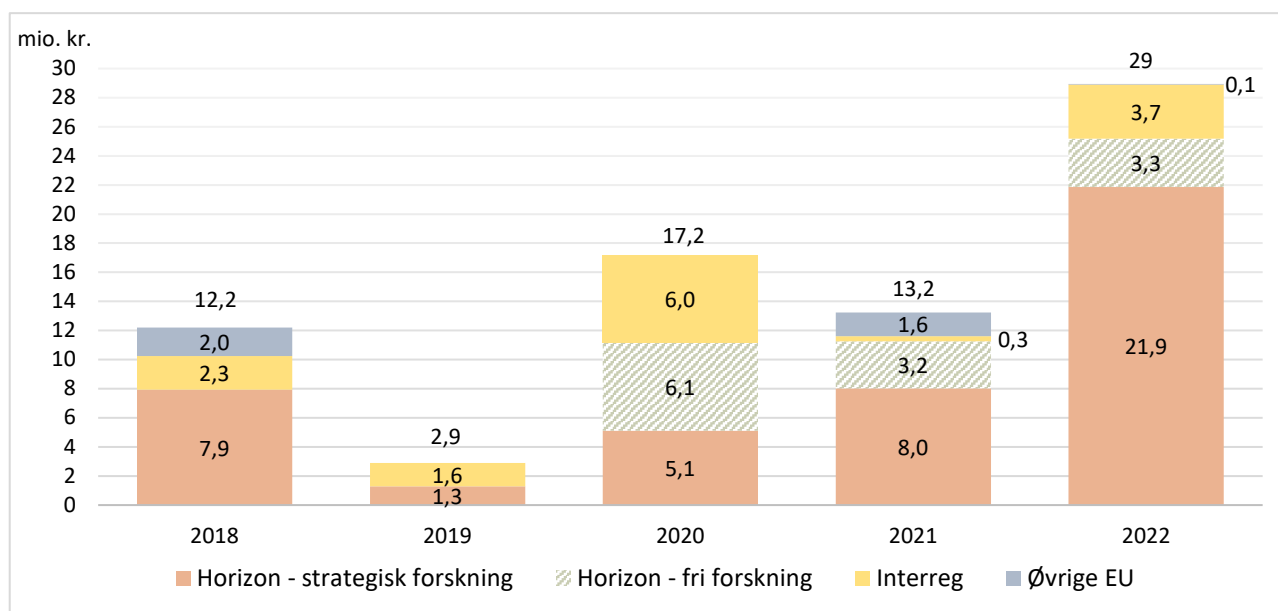
For de øvrige tre store fonde nævnt her, er billedet meget forskelligt for de fire institutter som en naturlig følge af fondenes forskellige uddelingsstrategier og institutternes faglige områder. Således er det udelukkende INM, der indtil videre har modtaget bevillinger fra Novo Nordisk Fonden (6 bevillinger til i alt samlet sum af 20,6 mio. kr. over den femårige periode) og fra Lundbeckfonden (3 bevillinger i alt til samlet beløb af 12 mio. kr.), mens både INM og IMT har modtaget bevillinger fra Villum Fonden (4 bevillinger i alt til samlet beløb af 7,3 mio. kr. over den femårige periode).

Ud over de fem store private fonde nævnt ovenfor samt en enkelt bevilling fra Nordea Fonden i 2019 på 5 mio. kr. og en enkelt bevilling fra Trygfonden i 2022 på 2,5 mio. kr., er der ingen private danske fonde, hvorfra RUC har hjemtaget et samlet bevillingsbeløb på 1,5 mio. kr. eller mere over de seneste fem år.

5. Hjemtag af forskningsmidler fra EU

Som det fremgik af figur 3, var RUC's hjemtag af forskningsmidler fra EU i 2022 det højeste i de seneste fem år. Størstedelen af disse midler stammer fra EU's rammeprogram for forskning, Horizon Europe (dette og det forrige rammeprogram, Horizon 2020, behandles herefter i dette notat under ét og benævnes Horizon), men som det fremgår af figur 10 nedenfor, hjemtages der også midler fra andre programmer under EU.

I forhold til Horizon-programmerne, skelnes der imellem "strategisk forskning" (søjle 2 i Horizon Europe), som omfatter kollaborative forskningsprojekter, der udvikler løsningsforslag til globale samfundsudfordringer, og "fri forskning" (søjle 1 i Horizon Europe), som først og fremmest omfatter Marie Skłodowska-Curie (MSCA) programmerne, som er et talent- og mobilitetsprogram, der støtter såvel internationale og tværsektorale ph.d.-netværk som individuelle postdoc projekter for at fastholde talentfulde forskere i Europa, og det Europæiske Forskningsråd, ERC, som støtter excellent forskning af højeste kvalitet og som kan søges af forskere indenfor alle fagområder, hvor de har mulighed for selv at formulere et banebrydende forskningsprojekt.

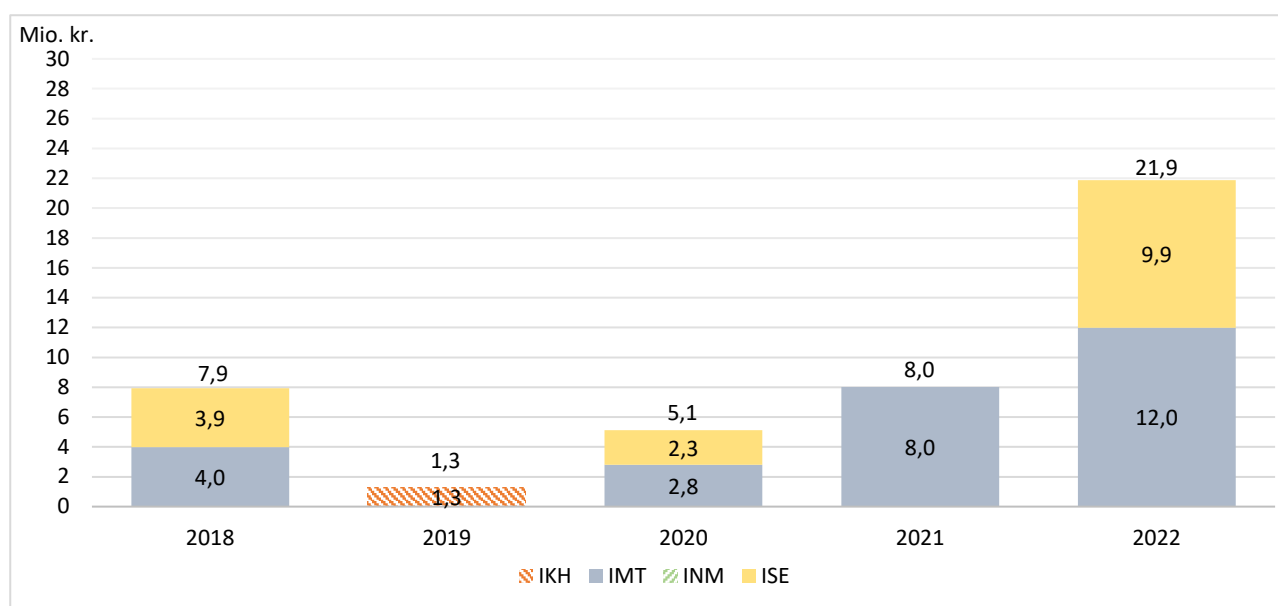


Figur 10: Hjemtag af EU-midler, 2018-2022 og fordelt på hovedprogrammer

RUC har endnu ikke modtaget nogen bevillinger fra ERC-programmet. De bevillinger, som RUC har hjemtaget under søjle 1 – fri forskning - i Horizon i 2018-2022 består af:

- En MSCA bevilling i 2020 til ph.d. netværk (Innovative Training Networks) på i alt 3,6 mio. EUR, som INM er projektleder for. Det samlede bevillingsbeløb til RUC for dette projekt er på 7,6 mio. kr., men af tekniske årsager er kun 4,4 mio. kr. registreret i 2020 i datasættet til grund for figur 10 ovenfor, mens de resterende 3,2 mio. kr. er registreret i 2021².
- Tre MSCA bevillinger til individuelle postdocs med bevillingsbeløb til hver på 1,6-1,7 mio. kr. Alle disse tre bevillinger er placeret på ISE med en i 2020 og to i 2022.

Som det også fremgår af figur 10, er det navnlig indenfor Horizon-programmets søjle 2 – strategisk forskning - at RUC i 2022 har øget sit hjemtag markant.



Figur 11: RUC's hjemtag fra EU Horizon – societal/global challenges, 2018-2022 og fordelt pr. institut

² Dette skyldes, at en del af projektets budget var reserveret fælles aktiviteter og opgaver og, at den endelige aftale om fordeling af disse budgetposter – og medfølgende ansvar – først formelt blev indgået i 2021.

I 2022 har RUC i alt modtaget syv bevillinger under den del af Horizon-programmet, som handler om strategisk forskning (global challenges) til en samlet bevillingssum af 21,9 mio. kr. Disse bevillinger består af:

- En projektbevilling er givet med en forsker fra ISE som projektleder og koordinator for et projekt med en samlet bevilling på 3 mio. EUR, hvoraf i alt 0,7 mio. EUR (svarende til 5,3 mio. kr.) tilfalder RUC.
- Yderligere seks projektbevillinger, hvor RUC-forskere indgår som projektdeltagere, mens projekterne ledes og koordineres af andre institutioner. To af disse bevillinger er placeret hos forskere på ISE, mens de resterende fire er placeret på IMT. RUC's andele af disse bevillinger spænder fra 2 mio. kr. til 4,4 mio. kr.

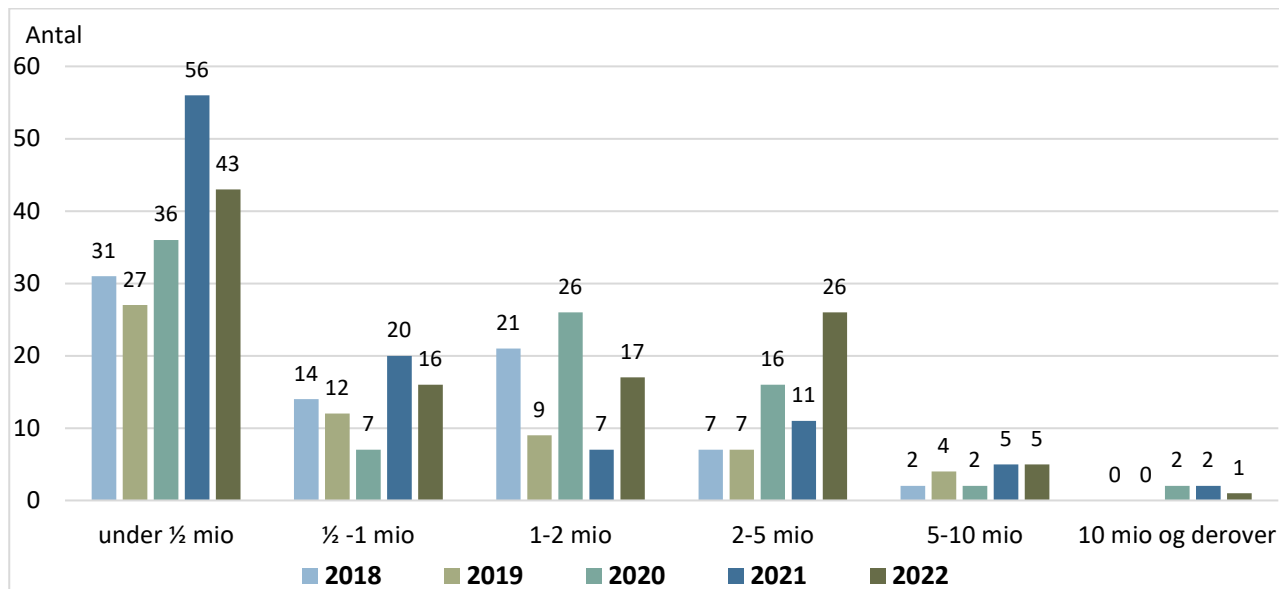
6. Hjemtag 2018-2022 i forhold til bevillingsstørrelse

I Figurerne nedenfor er de eksterne bevillinger i perioden 2018-2022 grupperet efter størrelsen på de bevilgede beløb, hvor figur 12 viser antallet af enkeltbevillinger i de forskellige størrelseskategorier for hvert år, mens figur 13 viser summen af bevilgede beløb inden for hver størrelseskategori.

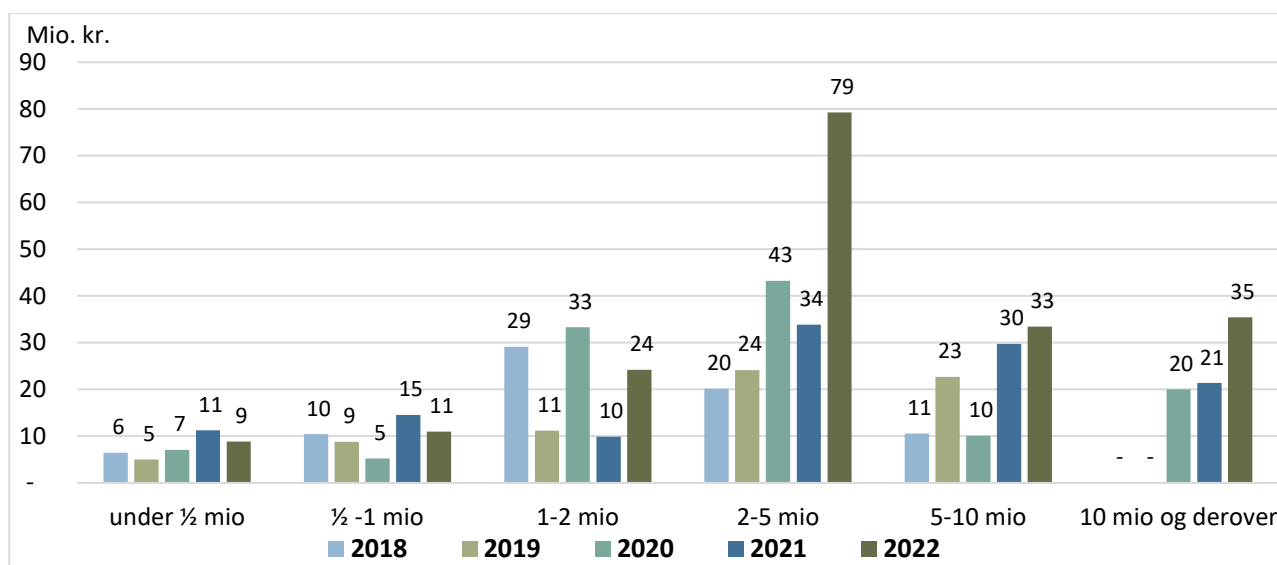
Ud fra et rent økonomisk og effektivitets perspektiv er det mest hensigtsmæssigt at opnå store bevillingsbeløb, da de administrative omkostninger samt den anvendte VIP-tid på ansøgning mm. ikke er direkte proportionalt med bevillingens størrelse. Der anvendes dermed relativt mange ressourcer på at opnå og administrere små bevillinger. Mindre bevillinger kan imidlertid være strategisk betydningsfulde i forhold til f.eks. at give adgang til vigtige samarbejder, yderligere finansiering, relevant empiri eller mange andre centrale aspekter af forskningsopgaven. Det afgørende er derfor, at der sker en afvejning af den strategiske og faglige betydning af de enkelte projekter og bevillinger, inden arbejdet med at søge ekstern finansiering sættes i gang.

Fra 2021 til 2022 sker der et relativt stort fald i antallet af de mindste bevillinger (under ½ mio. kr.) og samtidig en ganske stor stigning af antallet af bevillinger i kategorien 2-5 mio. kr.

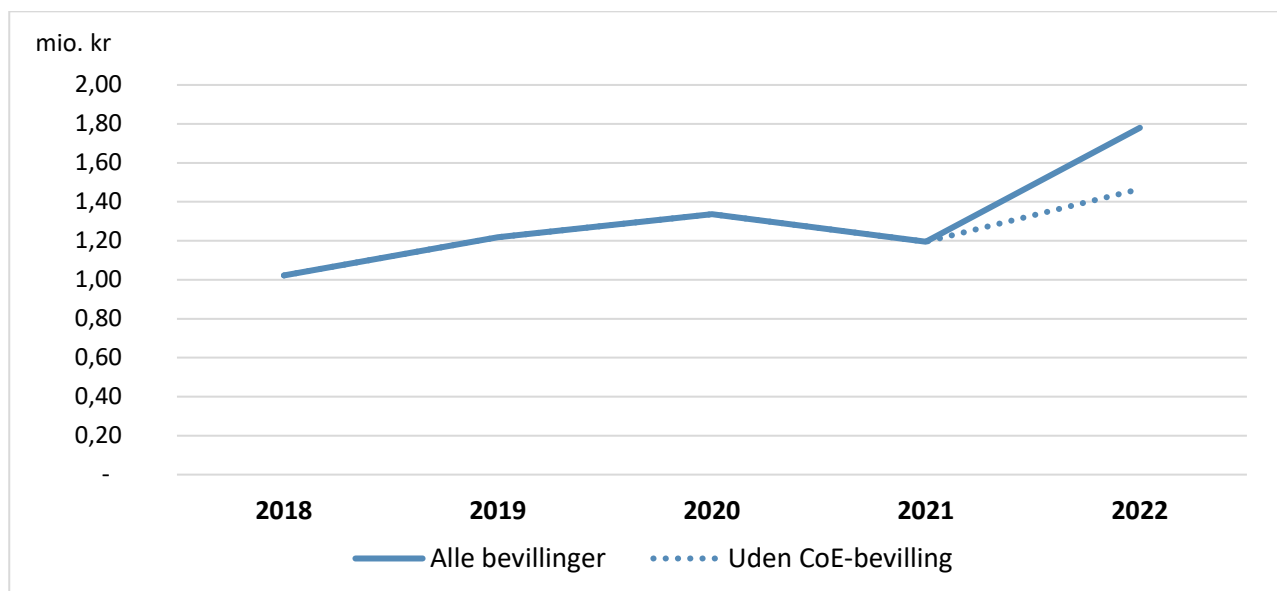
Som det endvidere fremgår af figur 14, har der siden 2018 være en generelt stigende tendens i gennemsnitsstørrelsen på de modtagne bevillinger.



Figur 12: Antal eksterne bevillinger pr. år, 2018-2022, grupperet efter beløbsstørrelse



Figur 13: Bevillingssum pr. år fra eksterne bevillinger, 2018-2022, grupperet efter beløbsstørrelse



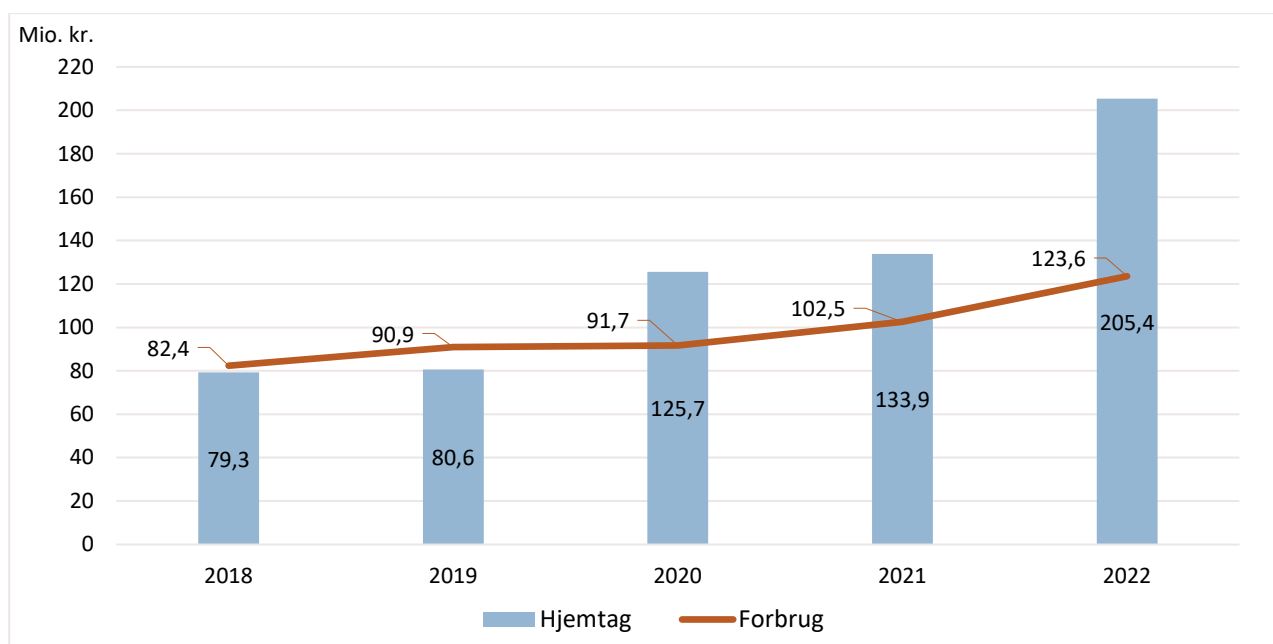
Figur 14: Gennemsnit for bevillingsstørrelse, 2018-2022

Note:

- Da der i 2022 er hjemtaget en særligt stor bevilling på 35 mio. kr. fra Danmarks Grundforskningsfond til RUC's nye Center of Excellence (CoE), PandemiX, er udviklingen i gennemsnitsstørrelse fra 2021 til 2022 illustreret både med og uden denne bevilling.

7. Forbrug af eksterne forskningsmidler

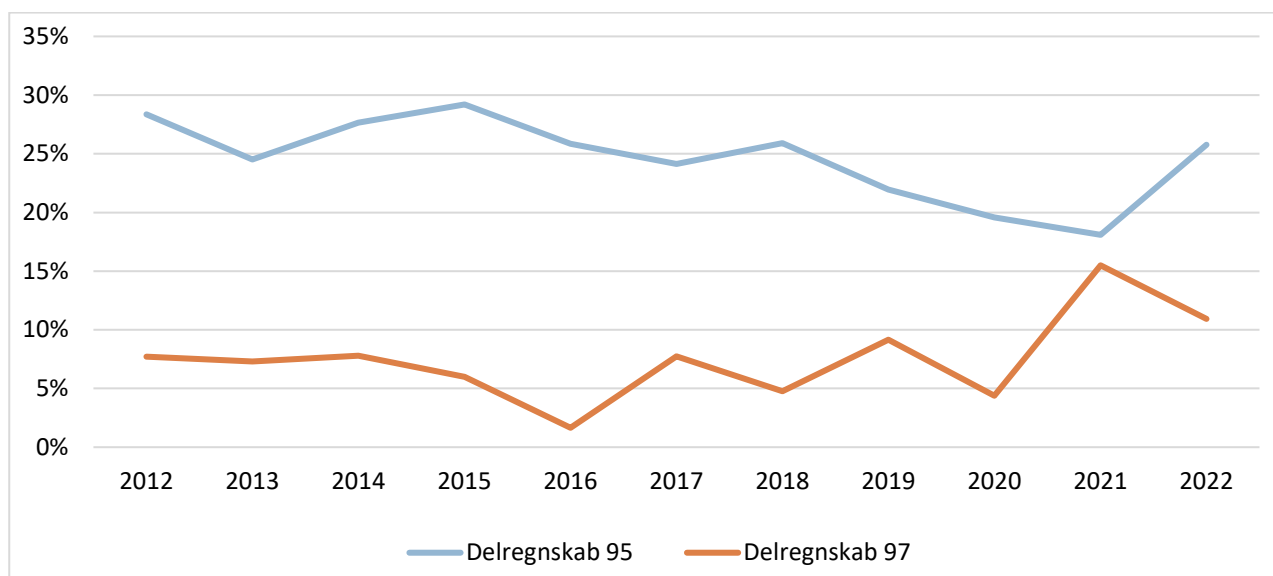
Hjemtag af eksterne bevillinger giver mulighed for at igangsætte aktiviteter og afholde udgifter i den forbindelse, men bevillingerne er ikke i sig selv udtryk for øget forskningsaktivitet. Dette registreres først ved forbrug af bevillingerne, da forbruget er udtryk for faktisk gennemførelse af aktiviteter og omkostninger. Mens hjemtaget af bevillinger registreres med det samlede bevillingsbeløb i året for modtagelse af bevillingen, registreres forbruget løbende i projekternes levetid i takt med aktiviteterne afvikling og i takt med at udgifterne bogføres i årene efter bevillingsmodtagelse. Med det stigende hjemtag over de sidste tre år, vil det være forventeligt, at forbruget stiger nogenlunde tilsvarende i de kommende år.



Figur 15: Udvikling i forbrug af eksterne tilskudsmidler (delregnskab 95 og 97), 2018-2022 sammenholdt med hjemtag

Kilde: opgørelser af forbruget fra LDV

Det har været et opmærksomhedspunkt i de senere år, at RUC's indtægter til dækning af indirekte administrationsomkostninger knyttet til eksternt finansierede projekter – det såkaldte overhead – har været faldende i en årrække. Forskningsbevillinger fra de statslige fonde gives med 44% overhead, mens de private fonde opererer med noget lavere procentsatser for overhead eller indirekte administrationsbidrag (mellem 0-15% for de fem største private bevillingsgivere til RUC). Som det fremgår af figur 16 nedenfor, sker der i 2022 en væsentlig stigning i overhead procenten. Samtidig er det værd at bemærke, at den store stigning i 2022 i hjemtaget af statslige midler (jf. figur 3) må forventes at have positiv indflydelse på overheadprocenten i de kommende år, efterhånden som disse bevillinger omsættes til forbrug.



Figur 16: Udvikling i den samlede overhead procent for RUC's eksternt finansierede projekter de seneste 10 år

Kilde: LDV ekstern virksomhed DR95 og DR97

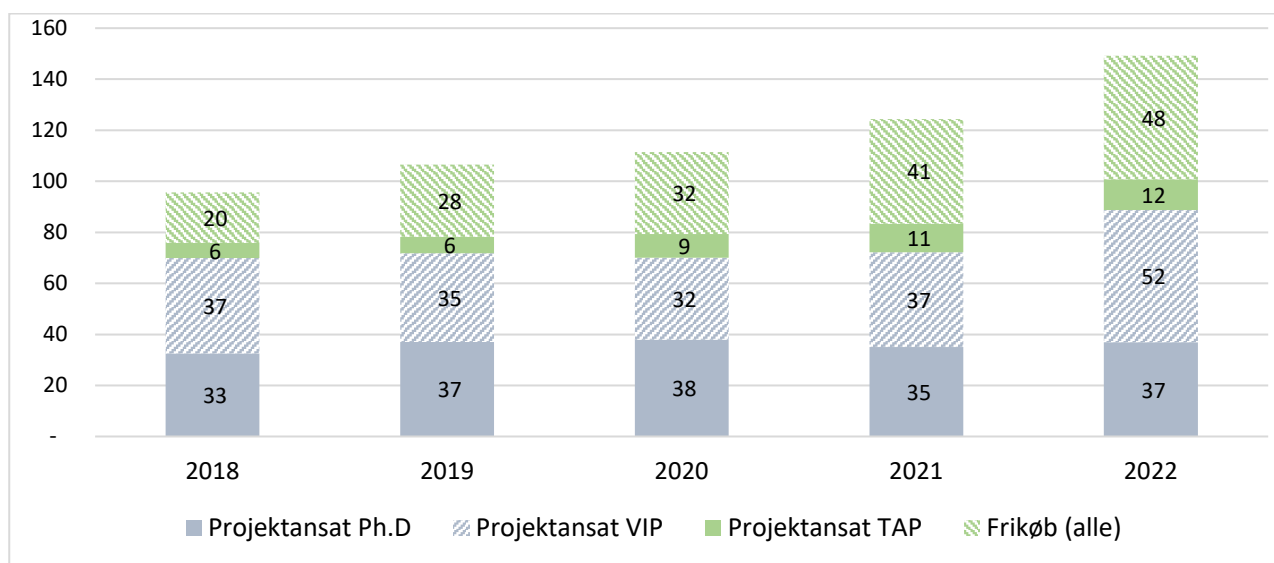
Noter:

- Overhead beregnes løbende på baggrund af de faktiske udgifter afholdt på det enkelte projekt ud fra den af bevillingsgiver fastsatte procentsats

En stor del af midlerne i eksternt finansierede projekter anvendes til at aflønne de projekt-tilknyttede personer. Figur 17 viser udviklingen i lønudgifter - omregnet til årsværk – på eksternt finansierede projekter. Der skelnes i figuren imellem forskellige projektansatte VIP, TAP og Ph.d., hvortil lønudgiften bogføres direkte på projekterne, samt frikøb, hvor fastansatte medarbejdere "købes" på timebasis til at løse opgaver i projekterne.

Fra 2021 til 2022 sker der navnlig en stor stigning (næsten 40%) i kategorien 'Projektansat VIP'. Det anvendte datatræk muliggør ikke en nærmere specificering af 'Projektansat VIP' på forskellige stillingskategorier, men der formodes at indgå en stor andel af projektansatte postdocs i dette tal.

Der sker også en pæn stigning (18%) fra 2021 til 2022 i det samlede antal frikøbte årsværk, men set over den femårige periode som helhed, er det denne type lønudgifter i eksternt finansierede projekter, som er steget relativt mest (fra 20 til 48 årsværk). Dermed anvendes i 2022 en væsentligt større andel (32%) af lønmidlerne i eksternt finansierede projekter til at finansiere fastansat personale fremfor projektansat personale end tilfældet var i 2018 (21%).



Figur 17: Årsværkssammensætning på eksternt finansierede projekter, 2018-2022

Kilde: SLS, årsværk på delregnskab 95-97

Bilag 2 til pkt. 10.b: Skriftlig årsberetning fra Forskningsetisk Udvalg 2022/2023

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 fra institutrådene på hvert af de fire institutter. Udvalget sigter efter at mødes 4 gange årligt.

Nuværende udpegningsperiode løber fra 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)

Der er udpeget suppleanter på tre af de fire institutter. Den fjerde og sidste udpegning afventes.

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.

Drøftelser i Forskningsetisk Udvalg i løbet af året

- Brug af og forbud mod brug af TikTok ifm. sikker dataindsamling
- Datasikkerhed ifm. fratrædelse af stilling på RUC, herunder hvordan sikres data så informanter fastholdes ihukommende forskningsetiske principper?

Principper for god videnskabelig praksis på Roskilde Universitet

Principperne er blevet revideret da det var nødvendigt at adskille og skærpe flere af udvalgets grundlagsdokumenter. Principperne har efter udarbejdelse været sendt til høring i AR, FoU og UL inden godkendelsen i august 2023 (se bilag).

Fortsat efterspørgsel efter forskningsetiske godkendelser

Forskningsetisk Udvalg oplever fortsat at behovet for forskningsetiske godkendelser er voksende, men dog ikke så stort som vi kunne have frygtet. Der er i det forgangne år modtaget 8 ansøgninger (hvoraf 6 er kommet i 2023) herom til såvel forskningsprojekter som udgivelser i tidsskrifter. Forlag og tidsskrifter forudsætter i flere tilfælde end tidligere, at der forelægger en forskningsetisk godkendelse forud for publicering. Det er fortsat 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 ligesom tidligere år imidlertid været en nødvendighed at give en række retrospektive godkendelser i 2022-2023 grundet et eksternt krav om forskningsetisk godkendelse, opstået mens projektet stod på. Dette gør sig særligt gældende hvor der ansøges om

forskningsetisk godkendelse ifm. udgivelse i tidsskrifter af forskningsartikler, men hvor dataindsamling og analyse er gennemført på forhånd. Det har kendetegnet de retrospektive ansøgninger, at der generelt ikke har været en høj grad af risiko forbundet med udførelsen af projektet og godkendelsen er tildelt uden yderligere bemærkninger. Enkelte ansøgninger er dog blevet afvist med begrundelse i at en godkendelse har været for præmatur ift. projektets fremdrift. I disse tilfælde er ansøgere blevet opfordret til at genansøge senere.

Udvalget har på baggrund af afviste ansøgninger taget det eksisterende ansøgningsskema op til revidering for at mindske afviste sager i udvalget, men også for at højne opmærksomheden på timing og det at forholde sig til gældende retningslinjer ift. dataindsamling og –opbevaring.

Klager over brud på god forskningspraksis og klager over videnskabelig uredelighed

Forskningsetisk Udvalg behandler klager over brud på god videnskabelig praksis, der bl.a. omfattes af *Den danske kodeks for integritet i forskning*.

Udvalget har i det seneste år modtaget én klage, om påstand om videnskabelig uredelighed. Klager over videnskabelig uredelighed oversendes til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed, der behandler klagerne jf. lov om videnskabelig uredelighed. Udvalget afventer afgørelse fra Nævnet for 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 som eksempelvis beskrevet i *Den danske kodeks for integritet i forskning*.

Kursus i forskningsdatamanagement

Kurserne i *Ethics and responsible conduct of research* samt *Research data management and the FAIR principles in Open Science* er blevet koblet sammen, således at begge kurser er obligatoriske for ph.d.-studerende. Vurderingen er, at de ph.d.-studerende, som udgør den største del af kursusdeltagerne, bliver godt klædt godt på til ikke alene tekniske diskussioner, men at forskningsetikken i bred forstand bliver drøftet og gjort relevant for de ph.d.-studerende.

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 Kommunikation 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 har været nedprioriteret i år pga. arbejdspresset i RUC Kommunikation. Forskningsetisk Udvalg håber at der bliver plads og resurser til at fortsætte indsatsen det kommende år.

Bilag: Principper for god videnskabelig praksis på Roskilde Universitet

Bilag 3 til pkt. 10.b: Roskilde Universitets principper for god videnskabelig praksis

Introduktion

Forskning er en af Roskilde Universitets vigtigste opgaver. Al forskning på Roskilde Universitet skal leve op til grundlæggende principper for forskningsintegritet og god videnskabelig praksis, ligesom Roskilde Universitet skal sikre uafhængighed og værne om den enkelte forskers forskningsfrihed.

Formålet med disse principper er at sætte de formelle rammer for videnskabelig praksis ved Roskilde Universitet for derved at fremme god videnskabelig praksis og forskningsintegritet ved universitetet.

Principperne angår forskning, der er udført eller udføres ved Roskilde Universitet og af forskere ansat ved Roskilde Universitet på tidspunktet for forskningens udførelse, eller forskning som danner grundlag for en grad opnået ved Roskilde Universitet.

Ansvarlig forskningspraksis på Roskilde Universitet

Videnskabeligt arbejde ved Roskilde Universitet udføres i overensstemmelse med god videnskabelig praksis. God videnskabelig praksis fordrer videnskabelig redelighed. Det vil sige, at der ikke udvises en adfærd, der kan karakteriseres som 'videnskabelig uredelig', således som dette begreb er fastlagt i [Lov om Videnskabelig Uredelighed m.v. \(383 af 26.04.2017\)](#).

Endvidere udføres forskning på Roskilde Universitet altid i overensstemmelse med den danske kodeks for integritet i forskning som Roskilde Universitet har tilsluttet sig. Den danske kodeks for integritet i forskning tager udgangspunkt i internationale erklæringer og principper for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis¹.

Grundlæggende principper som ærlighed, gennemsigtighed og ansvarlighed² gennemsyrrer alle faser i forskning bedrevet på Roskilde Universitet på tværs af alle fagområder. Tilslutningen til den danske kodeks for integritet i forskningen betyder at Roskilde Universitet, vil:

- have klare standarder for ansvarlig forskningspraksis
- undervise og rådgive om forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis
- have klare regler og procedurer for universitetets håndtering af sager om mistanke om videnskabelig uredelighed eller tilfælde af tvivlsom forskningspraksis.

God videnskabelig praksis på Roskilde Universitet fordrer, at Roskilde Universitets forskere følger og overholder de beskrevne standarder i den danske kodeks for integritet i forskning, vedrørende følgende seks grundlæggende aspekter af forskning³:

1. Planlægning og udførelse af forskning
2. Dataadministration

¹[Singapore Statement, European Code of Conduct for Research Integrity, Montreal Statement on Research Integrity in Cross-boundary Research Collaborations](#)

² [Den danske kodeks for integritet i forskning](#), s. 6

³ [Den danske kodeks for integritet i forskning](#), s. 7

3. Publicering og formidling⁴
4. Forfatterskab
5. Forskningssamarbejde⁵
6. Interessekonflikter.

Ovennævnte aspekter af forskning er ikke udtømmende i forhold til god videnskabelig praksis inden for de enkelte hovedområder. Derfor udføres videnskabeligt arbejde på Roskilde Universitet også altid med respekt for det eller de pågældende forskningsområders anbefalinger, eventuelle forskningsetiske retningslinjer samt sideløbende og juridisk bindende bestemmelser, der kan have indvirkning på forskningen⁶. Her forstås eksempelvis bestemmelser for udførelse af forskningen, behandling af data, forskningsetiske godkendelser etc., herunder også i udlandet.

Slutteligt kræver god videnskabelig praksis bl.a. positivt formuleret hensyn til:

- forskningens uafhængighed og forskernes ytringsfrihed som nærmere anført nedenfor i afsnittet om forskningsfrihed på Roskilde Universitet
- de personer eller det objekt som forskningen vedrører, eller som den får betydning for
- åbenhed om finansiering, dvs. om de økonomiske ressourcer, som danner grundlag for forskningsvirksomheden
- åbenhed om forskningssamarbejder og relationer til samarbejdspartnere, herunder personligt og økonomisk, for at skabe gennemsigtighed omkring den pågældende forskers uvildighed
- oplysning om de personer, der som medforfattere eller på anden relevant måde har medvirket i forskningsvirksomheden og til opnåelse af det videnskabelige resultat (der må ikke kunne sættes spørgsmålstegn ved en medforfatters deltagelse i et givent projekt)
- at forskningen udføres i overensstemmelse med de vejledninger i god videnskabelig praksis på området, som måtte være udsendt fra officielle og/eller fagligt anerkendte organer (f.eks. vedrørende forsøgsprotokoller, databehandling, dokumentation, forfatterangivelse, finansieringsstøtte etc.)
- korrekt formidling af forskningens resultater uden fordrejning eller vildledning om disses karakter og indhold
- åbenhed om eventuel tidligere publicering om emnet eller hvor dele af samme datagrundlag benyttes.

Forskningsfrihed på Roskilde Universitet

Roskilde Universitets værdigrundlag indeholder blandt andet, at Roskilde Universitets fornemmeste opgave er at bidrage til eksperimenterende, nyskabende former for læring og videnskabelse. Derfor understøtter Universitetet faglig åbenhed i forskningsmiljøerne, således at mangfoldighed og gensidig kritik kan komme til fri udfoldelse.

⁴ Se også [Danske Universiteters principper for god forskningskommunikation](#)

⁵ Se også [Principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning](#)

⁶ [Den danske kodeks for integritet i forskning](#), s. 7

Jf. bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven) har Universitetet forskningsfrihed⁷. Roskilde Universitet skal endvidere værne om Universitetets og den enkelte forskers forskningsfrihed. Forskningsfrihed indebærer frihed til at vælge forskningsemne, frihed til at stille spørgsmål, frihed til at bestemme hvilket materiale og hvilke relevante metoder man vil benytte for at finde svar, og frihed til at fremlægge hypoteser, resultater og ræsonnementer offentligt. Forskningsfriheden indebærer dermed også ytrings- og publiceringsfrihed. Forskningsresultater, som er vurderet til at leve op til gældende standarder, må og bør offentliggøres.

Forskningsfrihed skal fortolkes inden for rammerne af universitetslovens §14 stk. 6, således at Rektor kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Det videnskabelige personale har forskningsfrihed og forsker frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.

Forskernes uafhængighed bør desuden sikres som det er fastsat i *Principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning*, ved forskningsfrihed, uvildighed og armslængde⁸.

Universitetets forskere skal gennemføre uvildig forskning, dvs. at være uafhængige af interesser, der kan påvirke forskernes valg af metode, præsentation af resultater og konklusioner. Jf. armslængdeprincippet skal forskeren træffe uafhængige beslutninger og levere uvildig forskning og rådgivning uden indblanding fra eller hensyntagen til samarbejdspartnerens økonomiske eller politiske interesser⁹.

Principperne er godkendt den 29.08.23 af Universitetsledelsen på Roskilde Universitet

⁷ [Bekendtgørelse af lov om universiteter \(universitetsloven\) nr 778 af 07/08/2019 §2 stk. 2](#)

⁸ [Principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning \(Danske Universiteter 2021\) p. 10](#)

⁹ [Principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde og rådgivning \(Danske Universiteter 2021\) p. 11 og 12](#)

Bilag 4 til pkt. 10.c: Orientering om optagelsestal til BA- og KA-uddannelser september 2023

Indledning

Den 1. september markerede studiestart for det akademiske år 2023/24. Derfor kan vi nu gøre status over, hvor mange studerende, der har fået et tilbud om optag på henholdsvis bacheloruddannelser og kandidatuddannelser på Roskilde Universitet.

Generelle stigninger i optagelsestallene* til RUC's uddannelser

Kandidatuddannelser

RUC har tilbudt optag til 2725 nye kandidatstuderende, svarende til en stigning på 9 pct. sammenlignet med 2022, hvor 2495 studerende blev tilbudt optag.

I 2022 var ca. 8 pct. af de nyoptagne studerende allerede i gang med en "gammel" RUC-kandidatuddannelse (ifbm. kandidatreformen). I år var kun 0,8 pct. af de optagne overflyttere fra en "gammel" RUC-kandidatuddannelse, dvs. at stigningen i tilgangen af nye studerende i 2023 er reelt en del større end de 9 pct.

Antal tilbud af optag på RUCs kandidatuddannelser:

1.9.2023: 2725

1.9.2022: 2495

1.9.2021: 2371

Ligesom det var tilfældet med stigningen i *ansøgningstallene*, bæres en stor del af stigningen i *optagelsestallene* af internationale studerende.

I 2023 har 934 af de nye kandidatstuderende ikke-dansk statsborgerskab (svarende til 34 pct.). I 2022 gjaldt det 384 (svarende til 27 pct.)

I bilag 1 vises fordelingen af tilbud om optag på de enkelte uddannelser sammenlignet med 2021 og 2022.

Bacheloruddannelser

Roskilde Universitet kunne d. 28. juli sende tilbud om optag til 1574 nye bachelorstuderende. Det er en stigning på 25 pct. i forhold til 2022, hvor RUC sendte 1257 tilbud om optag - og den største stigning blandt alle universiteter.

Det betyder også, at det fald, der oplevedes fra 2021 til 2022 (et fald på 24,7 pct.), er betydeligt reduceret (faldet fra 2021 til 2023 er 5,7 pct.).

Kun en enkelt uddannelse oplevede et fald i antallet af tilbud om optag i 2023 – den Naturvidenskabelige Bacheloruddannelse – men denne uddannelse fik en stor stigning i optaget af

ansøgere i 2. runde, således at det samlede antal tilbud om optag alligevel endte med at overstige det samlede antal tilbud om optag i 2022.

Også på bacheloruddannelserne bæres en stor del af stigningen i optagelsestallene af internationale ansøgere. I 2023 er 379 ansøgere med ikke-dansk statsborgerskab tilbudt optag, svarende til 24 pct. af det samlede optag.

Vi har ikke sammenlignelige data for 2022 (da det er første år, vi opgør disse tal på nuværende tidspunkt), men vi kan konstatere, at det i særlig grad er de 3 engelsksprogede bacheloruddannelser, der har oplevet en stigning i optagelsestallene (stigninger på mellem 64 og 106 pct.).

I bilag 2 vises fordelingen af tilbud om optag på de enkelte uddannelser sammenlignet med 2021 og 2022.

*Optagelsestallene er i dette notat en opgørelse af antallet af tilbud om optag i 1. runde. Optagelsestallene omfatter således på nuværende tidspunkt ikke ansøgere optaget i 2. runde (ledige pladser) og tallet fortæller ikke om ansøgerne har takket ja til tilbud om optag. Disse tal vil fremgå af opgørelserne efter 1. oktober (tilgangstal).

Bilag 1 Optagne fordelt på KA-uddannelser

Uddannelse	Antal tilbudte optag E23 (heraf nuværende KA-studerende)	Antal tilbudte optag E22 (heraf nuværende KA-studerende)	Antal tilbudte optag E21*
Arbejdsliv	79 (1)	86 (8)	67
Business Administration and Leadership	311 (0)	219 (3)	131
By og Plan	49 (1)	49 (2)	133
Bæredygtig Omstilling (TekSam)	46 (1)	68 (2)	39
Chemical Biology	26 (0)	22 (0)	7
Computer Science	92 (0)	80 (5)	72
Dansk	20 (0)	14 (2)	7
Digital Transformation	70 (1)	100 (24)	47
Environmental Science	47 (1)	40 (0)	44
Filosofi og Videnskabsteori	24 (0)	25 (4)	21
Global and Development Studies	206 (1)	207 (7)	235
Historie	17 (0)	20 (1)	19
International Politics and Governance	148 (1)	108 (5)	83
Journalistik	110 (11)	142 (50)	84
Kommunikation	182 (0)	226 (42)	220
Kulturmødestudier	39 (0)	46 (6)	94
Mathematical Bioscience	10 (0)	2 (0)	2
Media and Communication	137 (0)	110 (6)	77
Molecular Health Science	44 (0)	54 (3)	34
Nordic Urban Planning Studies	93 (0)	92 (2)	98
Physics and Scientific Modelling	10 (0)	8 (0)	3
Politik og Forvaltning (inkl. erhvervskandidat)	99 (0)	110 (2)	112
Samfundsjura	39 (0)	-	-
Social Entrepreneurship and Management	154 (0)	129 (0)	127
Social Intervention	49 (1)	57 (0)	53
Socialpsykologi og Læring	271 (2)	204 (14)	185
Socialvidenskab	40 (0)	44 (8)	72
Sygepleje, avanceret klinisk sygepleje (inkl. erhvervskandidat)	32 (0)	-	-
Sygeplejevidenskab (inkl. erhvervskandidat)	72 (0)	-	-
Tværvideenskabelige Sundhedsstudier	132 (0)	144 (12)	158
Virksomhedsledelse	77 (0)	89 (0)	83
Uddannelser ikke videreført per E22			64
Total	2725 (21)	2495 (208)	2371

Bilag 2 Tilbud om optag (d. 28. juli) fordelt på BA-uddannelser 2021-2023

Uddannelse	2021	2022	2023
Bachelor in Global Humanities	96	102	167
Humanistisk bachelor	514	473	537
Humanistiske bachelor med tilsagn til Journalistik	75	67	67
Humanistisk teknologisk bachelor med tilsagn til Journalistik	19	15	20
Humanistisk teknologisk bachelor	137	77	100
Naturvidenskabelig bachelor	107	71	59
International bachelor in Natural Sciences	71	36	74
Samfundsvidenskabelig bachelor	457	240	282
Samfundsvidenskabelig bachelor med tilsagn til Journalistik	56	61	61
International bachelor in Social Sciences	138	115	207
I alt	1.670	1.257	1.574

Anm.: Tabellen viser antal tilbud om optag efter bacheloruddannelse år for år. Datakilden er STADS. Data er trukket d. 1. august 2023. Grøn markering af celler i tabellen betyder, at bacheloruddannelsen har været adgangsbegrænset det pågældende år.

Bilag 5 til pkt. 10.g: Orientering om Roskilde Universitets sygefravær

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen orienterer sig i hovedtendenserne i statistikken.

Sagsfremstilling

Nærværende sagsfremstilling om sygefravær indeholder på baggrund af et ønske fra bestyrelsen også en sammenstilling af sygefraværet i forhold til APV og flekssaldoer med henblik på at afdække, om der er nogle sammenhænge imellem trivsel, arbejdsbelastning og sygefravær.

Der er anført konkrete kommentarer fra de tre fora, der har drøftet disse data før bestyrelsesforelæggelsen.

Udviklingen i universitetets sygefraværstatistik

Det var forventet, at sygefraværet i 2022 ville være ekstra højt, da der været en generel tendens i staten med mange syge i foråret i 2022 med COVID og influenza. Dette blev også det samlede resultat. Roskilde Universitets sygefravær ligger dog under statens samlede niveau for sygefravær og under universiteterne samlede gennemsnit, som alle har oplevet i en stigning i sygefraværet i 2022. På Roskilde Universitet er flere syge eller lidt længere syge end tidligere, og derfor stiger det korte sygefravær for alle grupper. De ph.d.-studerendes sygefravær skiller sig lidt ud, da tallene også viser en stigning i flere med længerevarende sygdom, og derfor uddybes initiativer med denne gruppe yderligere i coveret.

Sygefraværshåndtering 2021 og 2022

Der har i de senere år været en løbende indsats for at understøtte arbejdet med sygefravær. Det er den genelle oplevelse hos lederne, at HR-partnerne bedre understøtter ledernes håndtering af sygefravær - herunder langtidssygemeldinger - med månedlige systematiske opfølgninger, korrekte registreringer og handleplaner på de enkelte. Der er også bedre månedlige data og i den årlige rapport.

I dialog med ledelsen vendes herudover det generelle arbejdsmiljø og den generelle trivsel i afdelingen samt konkrete sygdomsforløb. Der er flere enheder, hvor der er arbejdet med sygefraværet for at sikre, at det ikke er et udtryk for mistvivl, som sammenligning fra APV kunne tyde på i nogle enheder.

Der vil fortsat være fokus på håndtering af sygefraværet i den løbende dialog med de enkelte ledere, så der sikres en rettidig og nærværende ledelsesopmærksomhed og opfølgning på sygefraværet.

ALF (det administrative ledelsesforum) bemærkede, at køligere indeklime eventuelt kunne have spillet en rolle i sygefraværet, flere havde arbejdet med vanter på i de kolde måneder.

UL bemærkede, at APV 2022 viste nogle arbejdsmiljøudfordringer, hvoraf nogle kan ses i bilag 1, hvor enkelte spørgsmål fra APV'en sammenholdes med sygefraværet. Universitetet tager APV'en alvorligt, og

der er udarbejdet flere lokale handleplaner i de enkelte enheder målrettet de problemstillinger, som blev synlige i APV'en.

HSU fremhævede vigtigheden af, at bestyrelsen løbende orienteres om sygefraværet på årsbasis.

Ph.d.-sygefravær

Siden 2021 har universitetet haft en særlig opmærksomhed på ph.d.- området, fordi langtidssygefraværet i 2020 var tre gange så højt som i 2019. Roskilde Doctoral School (RDS) bidrog i den forbindelse med forskellige perspektiver på udsvinget, herunder

1. at der havde været en særlig indsats for at få ph.d.-studerende til at registrere sygefravær
2. at Corona gav anledning til bekymringer over store ændringer i forskningsdesign og personlige forhold,
3. at internationale studerende tidligere havde været bekymrede for, hvilke konsekvenser sygefraværsregistrering kunne have for deres opholdstilladelse.
4. at stress-relaterede sygdomsmeldinger kan "smitte" blandt de ph.d.-studerende,
5. at den akademiske kultur kan spille en rolle i forhold til stress-relateret sygefravær.

Ph.d.-sygefraværet faldt betragteligt i 2021, hvilket kunne tyde på, at grund 2 nok har været den væsentlige årsag. Det kan imidlertid konstateres, at området igen har en stigende tendens i 2022, og ph.d. -skolerne vil drøfte sygefraværet og afdække, om der er behov for grundigere introduktion og forventningsafstemning med de ph.d.-studerende om rammer og opgaver. Ph.d.- trivsel et fokuspunkt i den nye handleplan og den netop vedtagne strategi for ph.d.- området.

Bilag

1. Roskilde Universitets årlige sygefraværsstatistik.
-

Sygefravær på Roskilde Universitet 2022

Udarbejdet af specialkonsulent Camilla Holm-Nielsen, HR

Godkendt af Vicedirektør for HR Miriam Skjalm Lissner

Dato: 5. september 2023

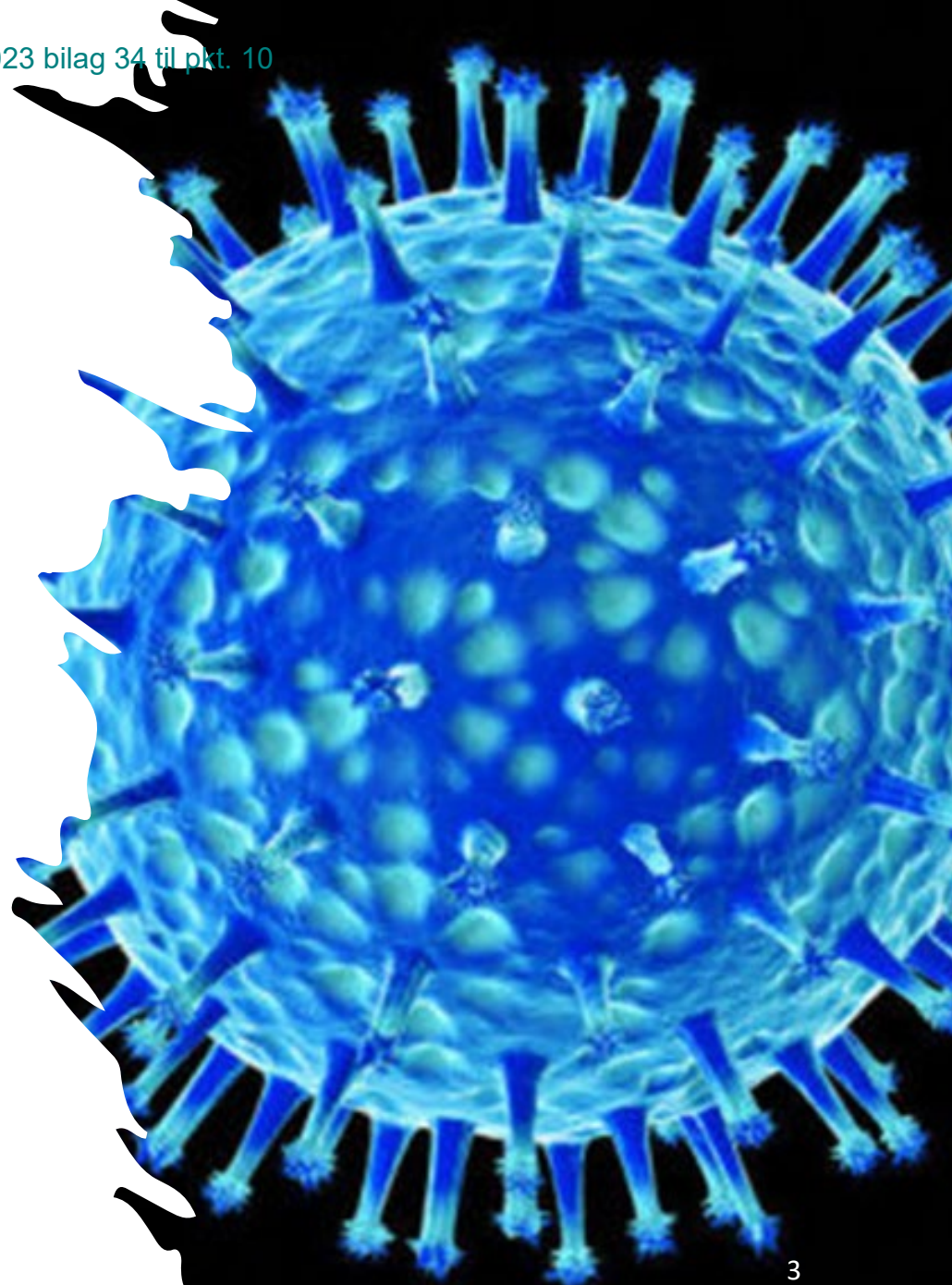
Indhold

1. Indledende bemærkninger
2. Roskilde Universitets sygefravær i forhold til staten og de øvrige universiteter
3. Sygefravær opdelt på grupperne:
 - VIP
 - Ph.d.
 - AC TAP
 - TAP
4. Viser sygefraværet sammenhæng mellem arbejdsmiljø for VIP og Ph.d. ?
5. Viser sygefraværet sammenhæng mellem arbejdsmiljø og arbejdstid for AC TAP og TAP?
6. Bemærkninger til datagrundlag



Indledende bemærkninger

- **Højt fravær i 2022:** Allerede i sidste års sygefraværssrapport fremgik det, at sygefraværet var markant højt i perioden januar til september 2022, og forventningen var derfor et højt samlet fravær i 2022. Dette var en gennemgående tendens på tværs af hele staten.
- COVID: I perioden fra januar til marts 2022 blev COVID stadig registreret som en separat årsag til sygefravær, herefter blev COVID registreret som en almindelig sygdom. Antallet af tilfælde med COVID, der blev registreret i 2022, var betydeligt højere end i 2021, på trods af, at registreringen kun strakte sig over en periode på tre måneder i 2022. Det var derfor tydeligt, at COVID har haft en vis betydning for stigningen i sygefraværet. Yderligere var der også en stigning i antallet af syge med andre årsager, såsom influenza.
- Vi har igen år inkluderet data for indeværende år i vores interne tabeller for at give en indikation af det nuværende niveau af sygefravær og forventningerne til sygefraværet i 2023. Data for 2023 dækker kun perioden fra januar til juni.
- Kort om grafer, diagrammer og tabeller i rapporten:
 - Gennemsnit: Denne graf præsenterer en sammenligning af sygefraværets udvikling over en periode på 5 år og gør det muligt at vurdere, hvordan sygefraværet har udviklet sig over tid. Derudover tillader den en sammenligning med andre universiteter eller medarbejdergrupper for at give en forståelse af, hvordan Roskilde Universitet's sygefravær ligger i forhold til gennemsnittet.
 - Varighed: Søjlediagrammet over varighed giver indblik i sygefraværets udvikling over en periode på 4 år og viser ændringer i procentandelen af medarbejdere, der er syge, og antallet af deres sygedage.
 - Fordeling på enheder: Denne tabel viser, om sygefraværet er ensartet på tværs af forskellige enheder eller om der er specifikke enheder, hvor sygefraværet er markant højere. Dette kan give vigtige indikationer på, om der er behov for at igangsætte tværgående initiativer eller mere målrettede tiltag for at håndtere sygefraværet.
 - Samlet set bidrager disse med essentiel information til sygefraværssrapporten og giver et grundlag for at forstå sygefraværets udvikling, årsager og potentielle handlingspunkter.



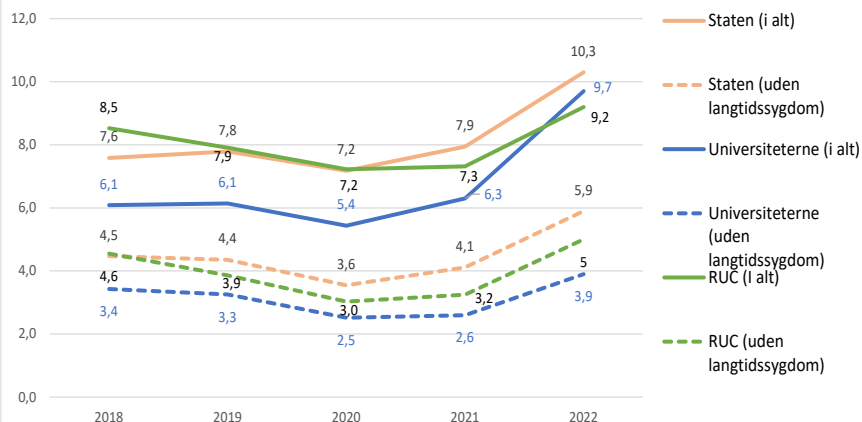
Roskilde Universitet i forhold til staten og de øvrige universiteter

I år har Roskilde Universitet ligesom staten og de fleste universiteter oplevet en øget stigning i det samlede sygefravær sammenlignet med sidste år. Denne stigning skyldes primært kortere sygdomsforløb, hvor det gennemsnitlige antal sygefraværssdage er gået fra 3,2 til 5 dage (stiplet grøn linje) i graf 1.

Selvom Roskilde Universitets samlede sygefravær på 9,2 dage stadig ligger under gennemsnittet for både staten og universiteterne i graf 1, ligger Roskilde Universitets sygefravær fortsat højt i forhold til andre universiteter i graf 2.

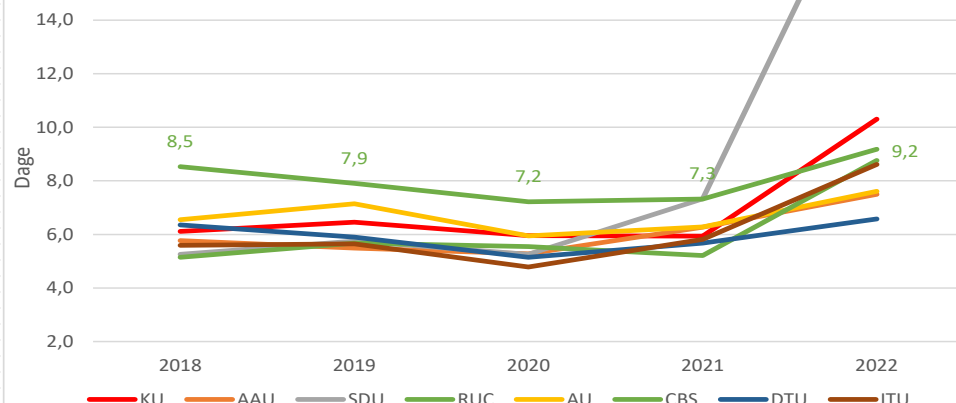
I graf 2 hvor universiteterne sammenlignes, er det iøjefaldende at SDUs sygefravær er på hele 20,7 dage. Dette tal kan muligvis være påvirket af fejlregistreringer. KU har også oplevet en stor stigning med gennemsnitlig 4 sygefraværssdage fra 2021 til 2022. KU har i 2022 det næsthøjeste antal gennemsnitlige sygefraværssdage med 10,3 dage efterfulgt af Roskilde Universitet med 9,2 gennemsnitlige sygefraværssdage.

Gennemsnitlig antal sygefraværssdage per medarbejder (med og uden langtidssygdom)



Kilde: ISOLA Disse 2 grafer præsenterer en sammenligning af sygefraværets udvikling over en periode på 5 år og gør det muligt at vurdere, hvordan sygefraværet har udviklet sig over tid. Derudover tillader den en sammenligning med staten og universiteterne for at få en forståelse af, hvordan Roskilde Universitets sygefravær ligger i forhold til gennemsnittet.

Gennemsnitlig antal sygefraværssdage per medarbejder (inkl. langtidssygdom)



Hvad skyldtes stigningen?

Stigningen på Roskilde Universitet kunne tilskrives COVID, hvoraf 1,4 af de gennemsnitlige sygefraværssdage er registeret som COVID (Promark). 10% flere har været syge i 2022, hvor kun 49% ikke har registeret sygdom..

	RUC 2019 (945)	RUC 2020 (959)	RUC 2021 (995)	RUC 2022 (1034)
Ingen fravær	62%	61%	59%	49%
Under 5 dage	19%	18%	20%	22%
Mellem 5 og 15 dage	13%	12%	12%	18%
Mellem 15 og 30 dage	3%	4%	4%	5%
Over 30 dage	4%	5%	6%	6%

Konklusion:

Stigningen i sygefraværet er mindre end for staten og universiteterne samlet, stigningen giver samlet set ikke anledning til bekymring. Data for 2023 viser, at det forventes at sygefraværet vil falde i 2023.

VIP

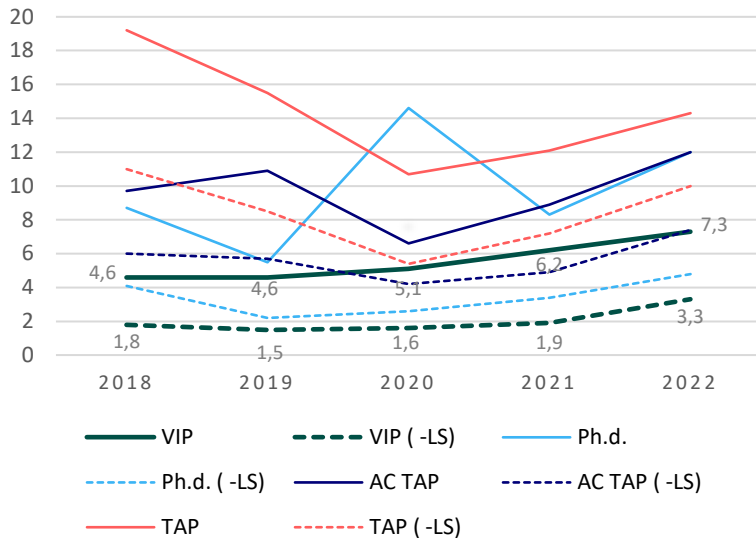
Gennemsnit

I 2022 havde VIP det højeste gennemsnitlige sygefravær i de seneste 5 år. Sygefraværet med langtidssygdом er steget med 2,7 sygefraværsdage over den 5 årige periode, mest de seneste 2 år.

Uden langtidssygdом stiger VIP sygefravær med 1,8 dage i perioden 2021 til 2022, hvilke er en markant ændring. Stigningen fra 2021 til 2022 er derfor primært på kortere sygdomsforløb.

VIP er dog stadigvæk den gruppe med færrest sygefraværsdage per medarbejder.

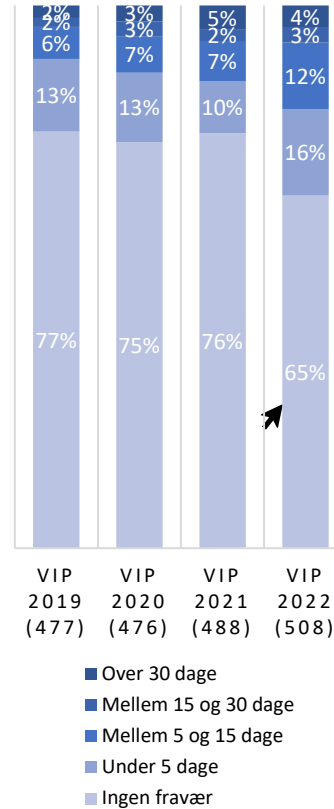
Gennemsnitlig antal sygedage per medarbejder (+/- langtidssygdом(LS))



Kilde: ISOLA, kun VIP har tal etiketter.

VIP har historisk set haft ca. 75-77%, som ikke har registeret sygedage. Set forhold til de øvrige grupper på universitetet har det tydet på, at VIP gruppen har et stort skyggetal, som formodes at skyldes at VIP har arbejde på andre tidspunkter eller ikke registrerer deres fravær. Der har været fokus på at få VIP til at registrere sygdом, og tallene i 2022 kan være et mere realistisk tal for egentlige sygefraværet.

Procentvis fordeling af varighed af sygefravær



Kilde: LDV. Antal VIP er forholdsvis højt i 2022, det skyldes bl.a. flere kortere ansættelser og større personaleomsætning.

Hvor mange procent er syge, og hvad er varigheden?

11 % flere VIP har registeret sygdом i 2022 end i 2021, hvor 76% ikke havde registeret sygdом. 6% flere VIP har været syge "under 5 dage" og 5% flere "mellem 5 og 15 dage", hvilket stemmer fint med grafen på gennemsnit.

Hvad skyldes stigningen?

Stigningen på de ca. 1,4 dage i sygefraværet(-LS) i perioden 2021-2022 formodes primært at skyldes bl.a. COVID og influenza, som mange var ramt af i foråret 2022. (Promark)

Fordeling på enheder

IKH 's sygefravær, som har ligget højt siden 2020 falder i 2022 og er forsat dalende i 2023.

IMT har derimod fordoblet antallet af gennemsnitlige sygefraværsdage fra 2021 og er nu det institut med det højeste sygefravær blandt VIP med et gennemsnit på 10,8 sygefraværsdage. 45% af VIP med over 30 dages sygefravær er ansat på IMT, og tendensen fortsætter i 2023.

Procentvis syge ser nogenlunde ens ud på enhederne, så skævhed skyldes primært langtidssygdом.

Gennemsnitlig antal sygedage fordelt på enheder

Institut	2018	2019	2020	2021	2022	2023
IKH	6,9	6,0	11,2	10,1	8,6	2,4
IMT	5,0	8,4	3,5	5,2	10,8	6,0
INM	1,5	1,7	2,8	4,1	4,2	4,3
ISE	3,9	2,3	3,6	5,1	6,1	1,6
I alt	4,6	5,1	5,4	6,2	8,0	3,7

Kilde: Promark (Bemærk 2023 kun dækker perioden jan-jun)

Konklusion:

HR vurderer, at tallene **ikke** giver anledning til igangsættelse af nye tværgående initiativer.

IMT havde i 2022 mange langtidsyge VIP. I forbindelse med APV'en har et eksternt konsulentfirma arbejdet med arbejdsmiljøet, og det vurderes at der er behov for tæt opfølgning af sygefraværet, som forsat er højt og kan være arbejdsrelateret.

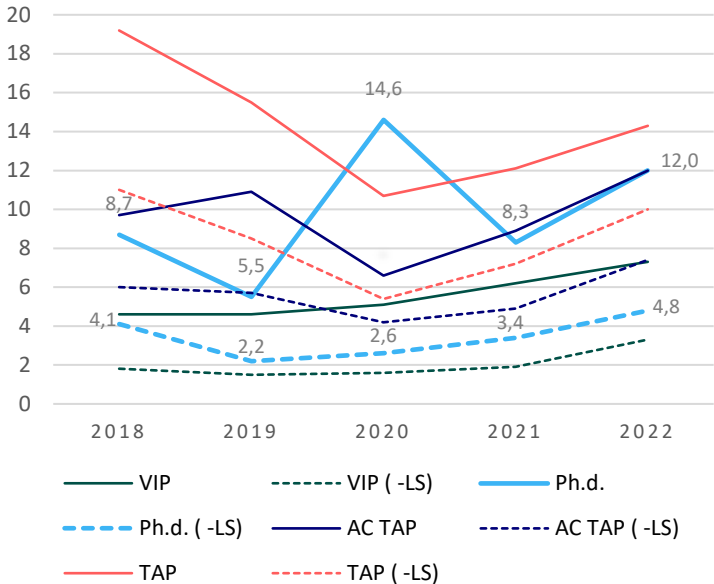
Ph.d.

Gennemsnit

Ph.d. sygefraværet er steget med gennemsnitligt 3,4 dage, og sammen med AC TAP er de den gruppe med størst stigning fra 2021 til 2022.

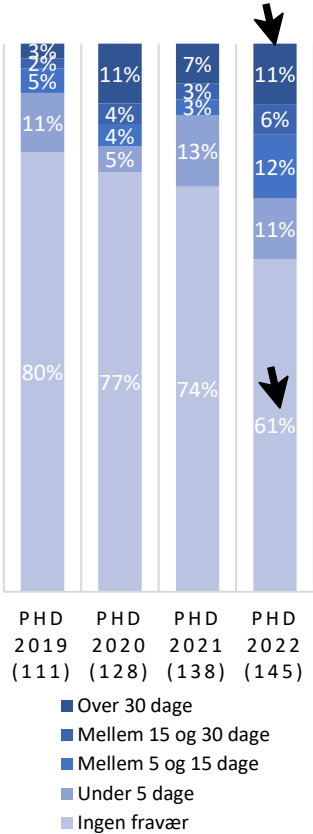
Den fuldt optrukne ph.d. kurve har en stejlere stigning end den stiplede, og derfor er stigningen også sket på langtidssygdom. Ph.d. kurverne har difference på 7dage i gennemsnit i 2022, hvor de andre grupper kun har ca. 4, hvilket tyder på flere langtidssyge og lange sygdomsperioder.

Gennemsnitlig antal sygedage per medarbejder (+/- langtidssygdom(LS))



Kilde: ISOLA

Procentvis fordeling af varighed af sygefravær



Kilde: LDV

Hvor mange procent er syge, og hvad er varigheden?

13 % flere ph.d.er har registeret sygdom i 2022 end i 2021, og 9 % flere har "imellem 5 og 15 sygedage", 3% flere har "mellem 15 og 30 dage", og 4 % flere har "over 30 dage"

Hele 11 % har over 30 sygedage, og ph.d. gruppen er dermed den medarbejdergruppe med største procentandel med syge over 30 dage.

Hvad skyldes stigning?

Det skyldes bl.a., at ph.d. har flere registeret med COVID, men især også at der flere længerevarende sygdomsforløb. Mange af disse er i aftalte forløb, hvor der er aftalt delvis nedsat tid., formentlig efter et sygdomsforløb.

Ph.d. gruppen har registeret 11.450 timers sygefravær i 2022, af dem 7.709 timer er fra personer med over 30 dage (217,7 timer) sygefravær. (Kilde: Promark tal)

Fordeling på enheder

Tendensen er ikke ens på institutterne, men tre institutter ligger over Roskilde Universitets gennemsnit på 9,2 dage.

Særligt IKH har hele 23,3 sygefraværsdage i gennemsnit og det er desværre fortsat højt i 2023. Ca. 20% af ph.d.erne på IKH har haft over 30 dages sygefravær i 2022 og 2023.

Gennemsnitlig antal sygedage fordelt på enheder

Institut	2018	2019	2020	2021	2022	2023
4101 - IKH	8,4	10,8	24,3	9,2	23,3	22,3
5101 - IMT	9,6	10,5	18,0	10,5	13,5	6,0
6101 - INM	1,0	8,9	18,9	8,4	7,7	4,1
7101 - ISE	4,0	3,0	2,0	5,4	10,9	3,6
I alt	6,0	8,2	14,4	8,4	13,6	8,0

Kilde: Promark (Bemærk 2023 kun dækker perioden jan-juni)

Konklusion:

HR vurderer, at tallene giver anledning til fortsat tæt opfølgning på IKH, og følge effekten af de mange initiativer IKH har i gangsat for at sikre trivsel. Dertil kommer at flertallet af de længerevarende sygemeldinger vurderes til at ikke være arbejdsrelateret på IKH.

På de øvrige institutter er sygefraværet faldet, og derfor vil der ikke igangsættes initiativer på nuværende tidspunkt.

AC TAP

Bestyrelsesmøde 3/2023 bilag 34 til pkt. 10

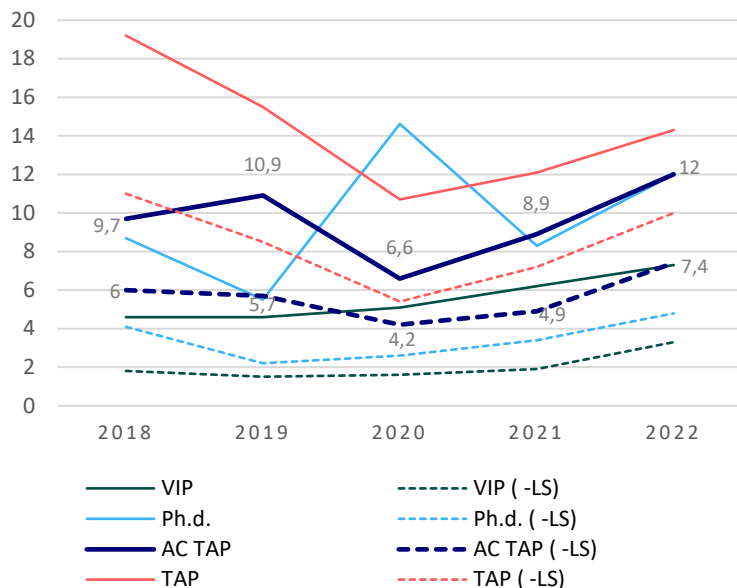
Gennemsnit

AC TAPs gennemsnitlige sygefravær er steget fra 8,9 dage til 12 dage, og er også det højeste de seneste 5 år.

Hovedparten af stigningen skyldes korte sygdomsforløb, svarende 2,5 dage, hvoraf 1,7 dage er registreret som COVID-19. (promark)

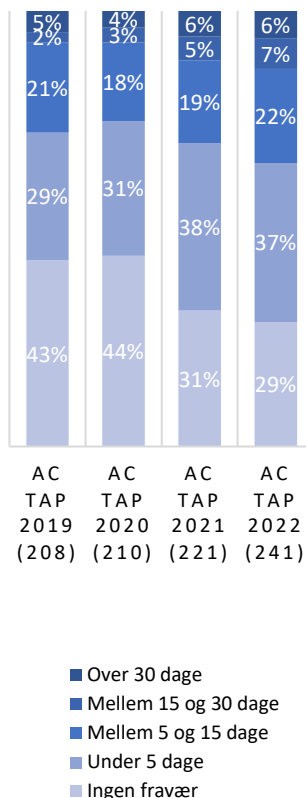
Der er også en lille stigning i langtidssygdom, da den samlede kurve stiger med 0,8 dage mere end den stiplede.

Gennemsnitlig antal sygedage per medarbejder (+/- langtidssygdom(LS))



Kilde: ISOLA. Tal etiketter for AC TAP

Procentvis fordeling af varighed af sygefravær



Kilde: LDV

Hvor mange procent er syge og hvad er varigheden?

AC TAP har kun 2 % flere syge i 2022,, så det er ikke procentandel, som forklarer stigningen, og derfor må det være stigningen i varigheden i de enkeltes sygefravær.

Hvad skyldes stigningen?

AC TAP havde mange registreringer med COVID i 2022 og flere syge med over 30 dage. (Promark) Det første halvår af 2023 indikerer, at vi kan forvente et fald igen.

Fordeling på enheder

Ca. 66 % af AC TAP arbejder i US og på institutterne og særligt disse enheder har haft et højt sygefravær i 2022. Alle enheder ser ud til falde i 2023, men undtagelse af IKH, som fortsat er højt. IKH har dog kun 8 AC TAP, og derfor påvirker enkeltes længere sygefravær tallene meget.

Gennemsnitlig antal sygedage fordelt enheder

Institut	2018	2019	2020	2021	2022	2023
3100 - KR	10,6	12,0	8,1	6,1	6,0	5,5
3200 - US	14,9	14,4	8,0	12,2	15,3	3,9
3300 - HR	4,3	3,8	12,1	5,6	8,7	3,3
3400 - OEC	23,8	11,5	4,6	4,8	6,8	5,8
3600 - Digital	5,5	13,2	5,6	14,3	9,8	3,8
4101 - IKH	10,0	17,7	4,4	16,4	25,6	15,8
5101 - IMT	5,0	13,0	4,6	3,5	21,4	3,9
6101 - INM	7,5	11,5	4,2	10,3	17,5	7,1
7101 - ISE	4,7	7,6	10,1	9,4	13,6	4,9
I alt	11,4	12,5	7,0	9,3	13,4	5,1

Kilde: Promark (Bemærk 2023 kun dækker perioden jan-juni)

Konklusion:

HR vurderer, at tallene **ikke** giver anledning til igangsættelse af nye tværgående initiativer, og da IKH har meget få AC TAP giver tallene ikke anledning til igangsættelse af initiativer.

TAP

HK, laboranter, Prosa, håndværkere osv.,

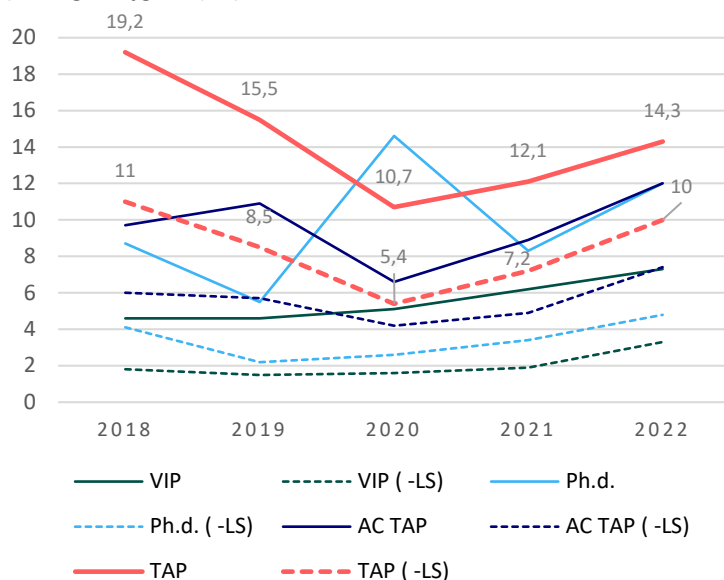
Gennemsnit

TAP's sygefravær er steget i 2022, særligt sygdom uden langtidssygdom (-LS) på 10 dage ligger højere end Roskilde Universitet gennemsnit med langtidssygdom på 9,2 dage.

TAP har derfor fortsat det højeste antal gennemsnitlige sygefravær på Roskilde Universitet, men det er dog lavere end før COVID.

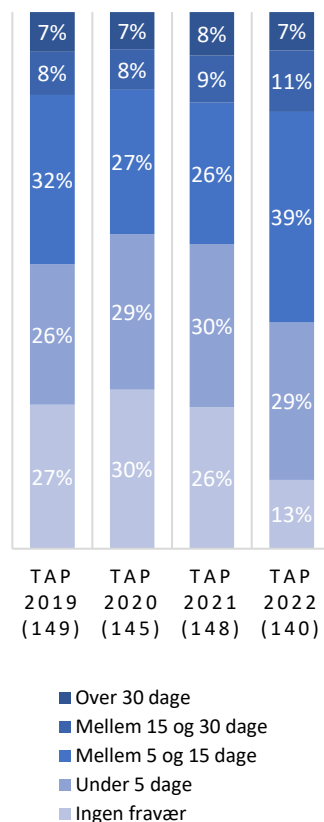
Stigningen er lidt stejlere på den stiplede linje og derfor skyldes stigning sygefraværet primært korte forløb.

Gennemsnitlig antal sygedage per medarbejder (+/-langtidssygdom(-LS))



Kilde: ISOLA, Den stiplede linje stiger næsten det samme som den fulde, dvs. stigningen ligger på korttid sygefravær

Procentvis fordeling af varighed af sygefravær



Kilde: LDV

Hvor mange procent er syge og hvad er varigheden?

Denne gruppe har fleste syge, kun 13% har ikke været syge i 2022, i forhold til 2021, hvor 26% ikke registrerede sygdom.

39% har "mellem 5 og 15 dages" sygefravær, hvilket er 13% mere end sidste år og højt i forhold til de grupper, som også har haft stigninger, men lå ikke så højt tidligere.

Hvad skyldes stigningen?

TAP har de sidste mange år haft et højt fravær. Langtidssygefraværet er stabilt med lidt færre syge, men i promark er der registreret næsten det samme antal timer i 2021 og 2022. Mange flere har været syge 2022 med f.eks. COVID og influenza lignende sygdom.

Fordeling i enheder

HR og OEC har en væsentlig stigning i sygefraværet i 2022, pga. begge enheder har haft enkelte langtidssyge, og OEC er fortsat ramt af langtidssyge i 2023. INM, US og Digital har generelt højt fravær for TAP. På INM og i US har over 90 % været syge i 2022, og INM har fortsat højt fravær og ca. 80 % har været syge i 1.halvdel af 2023.

Gennemsnitlig antal sygedage fordelt enheder

Institut	2018	2019	2020	2021	2022	2023
3100 - KR	27,6	32,5	2,9	4,2	6,7	6,2
3200 - US	18,6	17,1	9,4	12,3	13,2	6,3
3300 - HR	13,0	20,0	7,0	17,7	27,0	2,9
3400 - OEC	13,2	16,0	12,5	8,4	15,0	10,9
3600 - Digital	27,0	21,8	21,5	22,0	19,4	5,2
4101 - IKH	13,3	12,7	17,4	6,4	5,5	2,3
5101 - IMT	7,7	8,0	5,6	12,7	10,0	5,0
6101 - INM	22,9	13,5	9,5	14,4	11,0	9,6
7101 - ISE	1,8	8,7	6,8	2,4	4,4	2,8
I alt	18,3	17,2	11,2	12,8	14,1	6,6

Kilde: Promark (Bemærk 2023 kun dækker perioden jan-juni)

Konklusion:

HR vurderer, at tallene **ikke** giver anledning til igangsættelse af nye tværgående initiativer. Men da gruppen ligger højt, vil der på HR partnemøderne blive fulgt op på, om det kun skyldes almindelig sygdom som influenza og forkølelse, eller det kan være et udtryk for mistrivsel. Tallene for 2023 indikerer, at vi kan forvente et lille fald i 2023.

Viser sygefraværet en sammenhæng for VIP og Ph.d. til arbejdsmiljø i 2022?

Bestyrelsesmøde 3/2023 bilag 34 til pkt. 10

2022	Enhed	IKH Ph.d.	IKH VIP	IMT Ph.d.	IMT VIP	INM Ph.d.	INM VIP	ISE Ph.d.	ISE VIP
Sygefravær	Gennemsnitlig antal sygedage fordelt enheder	23,3	8,6	13,5	10,8	7,7	4,2	10,9	6,1
APV (Procent som svaret negativ eller meget negativt)	Oplever du gener som handler om støj? (svaret Ja, altid eller Ja, ofte)	28,6%	14%	29%	9%	36%	15%	29%	14%
	Hvor tilfreds er du overordnet med dit psykiske arbejdsmiljø? (svaret utilfreds eller meget utilfreds)	21%	34%	19%	49%	18%	10%	6%	8%
	Er du belastet af stor arbejdsmængde og tidspres? (svaret Ja, altid eller Ja, ofte)	71%	74%	62%	77%	54%	67%	34%	64%
	Oplever du, at du får den nødvendige ledelse ift. din trivsel og opgavevaretagelse? (svaret nej, sjældent eller nej, aldrig)	14%	30%	33%	48%	9%	18%	18%	14%
Antal	Antal Årsværk i enheden	22	94	38	124	24	62	28	100

Kilde: Promark, APV. Sygefraværet over Roskilde Universitet gennemsnit på 9,2 dage er markeret med gråt/fed, APV er markeret med gråt hvis over 20% har svaret negativ eller meget negativt.

For at besvare ovenstående spørgsmål har sammenligningen taget udgangspunkt i de enheder, hvor der er højt sygefravær. Sygefraværet har generelt været højere i 2022 end 2021 pga. COVID og efterfølgende influenza.

På IKH, IMT og ISE har ph.d.erne et højt sygefravær og er belastet af støj og stor arbejdsmængde ifølge APV. På IKH er 21% utilfredse med det psykiske arbejdsmiljø, og IKH har også det højeste gennemsnit sygefravær på 23,3 dage. På IMT oplever 33% af ph.d.erne ikke den nødvendige ledelsesstøtte og 19% er utilfreds med det psykiske arbejdsmiljø..

VIP'erne på IMT har også et højt sygefravær og 49 % har angivet, at de er utilfreds eller meget utilfredse med det overordnede psykiske arbejdsmiljø, samt 48 % oplever ikke, at de får den nødvendige ledelse ift. trivsel og opgaver. VIP på IKH, som har 8,6 gennemsnitlige antal sygefraværdsdage har 30-34%% angivet, at de er utilfredse eller meget utilfredse med det overordnede psykiske arbejdsmiljø og ledelsesopbakning. Det er også på IKH og IMT, at over 70% oplever at være belastet af arbejdsmængde og tidspres.

Konklusion:

HR vurderer, at der kan være en sammenhæng mellem højt sygefravær og APV spørgsmålet "om det overordnede psykiske arbejdsmiljø", men ikke nødvendigvis arbejdsbelastning.

IKH har i igangsæt en opfølgning på sygefravær for ph.d.erne og APVen, men sygefraværet er fortsat højt i første halvdel af 2023. Flertallet af de længerevarende sygemeldinger skyldes eksterne faktorer, som er svære at gøre noget ved.

IMT har som tidligere nævnt haft besøg af eksterne konsulenter til at arbejde med arbejdsmiljøet, hvor de arbejder med den utilfredshed, som fremgår i opgørelsen

APV-resultaterne viste, at 23% af medarbejderne(VIP og TAP) på IKH og IMT har oplevet mobning, chikanerende eller stødende behandling i forbindelse med deres arbejde, nogle få på ugentlig basis, men fleste af og til eller en enkelt gang. I de øvrige enheder var det omkring 15% af medarbejderne, der havde oplevet det af og til eller en enkelt gang. Disse oplevelser formodes at påvirke sygefravær og det psykiske arbejdsmiljø negativt.

Det er kendt, at videregående uddannelser generelt har høj arbejdsbelastning, men dette behøver ikke nødvendigvis have en direkte sammenhæng med trivsel.

Viser sygefraværet sammenhæng mellem arbejdsmiljø og arbejdstid for AC TAP og TAP?

Bestyrelsesmøde 3/2023 bilag 34 til pkt. 10

År 2022			KR	US	HR	OEC	Digital	IKH	IMT	INM	ISE
Sygefravær	AC-TAP	Gennemsnitlig antal sygedage fordelt enheder	6,0	15,3	8,7	6,8	9,8	25,6	21,4	17,5	13,6
	TAP		6,7	13,2	27,0	15,0	19,4	5,5	10,0	11,0	4,4
APV (Procent som har svaret negativ eller meget negativt)	AC TAP og TAP	Oplever du gener som handler om støj? (svaret ja, altid eller ja, ofte)	34,5%	33,1%	19,0%	16,7%	38,8%	26,3%	30,4%	20,7%	16,7%
		Hvor tilfreds er du overordnet med dit psykiske arbejdsmiljø? (svaret utilfreds eller meget utilfreds)	13,4%	14,9%	4,8%	10,0%	19,3%	36,8%	13,0%	6,9%	11,1%
		Er du belastet af stor arbejdsmængde og tidspres? (svaret Ja, altid eller Ja, ofte)	55,1%	36,7%	52,4%	40,0%	54,8%	52,6%	52,2%	31,0%	61,1%
		Oplever du, at du får den nødvendige ledelse ift. din travlhed og opgavevaretagelse? (svaret nej, sjældent eller nej, aldrig)	25,0%	13,9%	0,0%	0,0%	12,9%	36,8%	23,8%	3,4%	22,2%
Fleks	Marts 2022	Antal medarbejder med over 50 timer på fleks	10	17	7	7	12	4	12	10	1
		Antal medarbejder med over 100 timer på fleks	1	4	0	2	3	2	10	4	0
	September 2022	Antal medarbejder med over 50 timer på fleks	4	14	6	7	8	4	12	7	2
		Antal medarbejder med over 100 timer på fleks	1	2	0	3	3	1	8	4	0
Antal	ÅV	Antal Årsværk i enheden	36	90	19	38	36	16	26,4 (21 fleks)	30	13

Kilde: Promark, APV. Sygefraværet over Roskilde Universitet gennemsnit på 9,2 dage er markeret med gråt/fed, APV er markeret med gråt hvis over 20% har svaret negativ eller meget negativt. Flex er medtaget fra de halvårslige HSU afrapporteringer, hvor antal og gennemsnitstimer for medarbejdere med over 50 timer på fleks saldo opgøres. Medarbejder med over 100 timer er markeret med gråt/fed.

Sammenligningen har fokuseret på enheder med højt sygefravær, primært på grund af de øgede sygefraværstal i 2022 som formodes at være følgende af COVID og influenza.

Med undtagelse af KR har alle enheder generelt oplevet højt sygefravær enten i begge grupper eller i en af grupperne. I Digital, US, IMT og INM er sygefraværet højt både for AC TAP og TAP, og sammenlignet med APV (Arbejdspladsvurdering) er alle disse enheder belastet af støj og stor arbejdsmængde, og derudover de har mere end 10 ansatte med over 50 timer på fleks saldoen. Det er velkendt, at videregående uddannelser generelt har en høj arbejdsbelastning, men dette behøver ikke nødvendigvis have en direkte sammenhæng med travlhed.

Både IKH og IMT har en gruppe med et højt sygefravær på gennemsnitligt over 20 dage, og mere end 20% af medarbejderne i begge enheder angiver, at de ikke oplever den nødvendige ledelse i forhold til travlhed og opgaver. Desuden svarer 36% medarbejderne på IKH at de ikke er tilfredse med det overordnede psykiske arbejdsmiljø. ISE har også højt sygefravær på AC TAP og angiver de mangler nødvendig ledelse, men KR ikke har højt sygefravær, men også oplever manglende ledelse.

Konklusion:

HR vurderer, at der kan være en sammenhæng mellem højt sygefravær, arbejdstid og arbejdsmiljø, som det ses på IKH og IMT, men ikke nødvendigvis som f.eks. på i KR. IKH er i proces en opfølgning på sygefravær og APV, men sygefraværet er fortsat højt i først halv af 2023.

På IMT og INM har de fortsat mange med høj fleks, også i2023. HR arbejder på at få medarbejderne til at afholde opsparet fleks i sommerferien. Der vil være opfølgning på INM og IMT for sikre fleks, arbejdsmiljø og sygefraværet forbedres.

Bemærkninger til datagrundlaget for statistikken:

Grafer baseret på ISOLA før og det nye Staten BI – ISOLA

ISOLA er den eneste kilde, der gør, at vi kan sammenligne data på tværs af sektoren.

- Data fra 2018-2019 er fra tidligere ISOLA database, og data for 2020-2022 er primært fra den nye Statens BI ISOLA baseret på stillingsbetegnelser
- Perioden dækker hele år
- Statistikken er opgjort efter årsværk og korrigerer derved for medarbejdere på nedsat tid
- Statistikken viser kun antal sygefraværdsdage med egen sygdom, arbejdsskade og delvis sygemeldinger (længere forløb indgået med lederen)
- Følgende indgår ikke i statistikken:
 - Ledere, elever og timelønnet
 - Ansatte på socialt kapitel
 - Omsorgsdage, barns sygdom, ferie og tandlæge- og lægebesøg

Datafejl i ISOLA for ph.d.

- Der var datafejl i ISOLA for Ph.d.-data i 2020 og 2021, der blev erstattet af beregninger baseret på promark-udtræk. Promark-tal vurderes derfor mest valide her.
- I 2018 blev vi opmærksomme på, at nogle langtidssyge var blevet forkert registreret som korttidssyge. Fejlen opstod, hvis de havde haft en enkelt arbejdsdag inden for et 30 dages forløb. Dette blev korrigeret, og derfor er figurerne med langtidssygdom den mest retvisende for perioden før 2019.
- I 2021 var der fejl i rullende år for ph.d. Tallene er derfor ændret fra rullende år til almindelig gennemsnitlig fravær per år. Normalt er tallene identiske mellem rullende og almindelig.

Varighedsdiagrammer baseret på LDV tal

Antal sygefraværdsdage trækkes fra LDV-fraværskuben.

Kuben medregner alle ansættelses forhold, dvs. personer med stillingsskift mellem ph.d. og vip stillinger vil fremgå i begge i tabeller. Tallene er derfor høje.

Følgende indgår ikke i statistikken

- Ledere, timelønnet og elever (spec 1: 1, 4, 9, 12 og 13)
- Person på beskæftigelsesordning (social kapital)
- Omsorgsdage og barns sygdom
- Ferie, tandlæge- og lægebesøg.
- Kun data som er markeret overført til ISOLA

Tallene er korrigeret for personer som er fremgår, men ikke har et ansættelsesforhold på den nævnte stilling, (fejllisteringer) Varighedstabellen er rettet bagudret for at sikre ens datagrundlag.

Tabeller baseret på Promark-data

Følgende indgår ikke i statistikken:

- Ledere, elever og timelønnet
- Ansatte på socialt kapitel
- Omsorgsdage, barns sygdom, ferie og tandlæge- og lægebesøg

Data er opgjort på timer, og omregnet til et gennemsnitligt antal sygedage, og der tages ikke højde for den enkeltes timesats.

Antal normtimer omregnes til Årsværk = Normtimer/1924

Gennemsnitlig antal dage = (Antal timer/ Årsværks)/7,24

Promark giver mulighed for at sortere COVID-registrering, hvilket ikke er muligt i LDV og ISOLA. Vi kontrollerer tallene op mod ISOLA-tal for at sikre, at de er mest mulig valide

**Pkt. 11 Eventuelle ønsker til punkter på dagsordenen for næste
bestyrelsesmøde den 7. december 2023 og udkast til program for
bestyrelsesseminar den 2. oktober 2023**

Det indstilles, at bestyrelsen:

1. Overvejer ønsker til punkter på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde den 7. december 2023
 2. Drøfter og godkender udkast til program for bestyrelsesseminar den 2. oktober 2023
-

ROSKILDE UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

19. september 2023

Bestyrelsesseminar mandag den 2. oktober 2023 på Comwell Roskilde

Tema: Regionalisering – Roskilde Universitet som Region Sjællands universitet

Udkast til Program

09.00-09.30	Ankomst og morgenmad
09.30-09.40	Velkomst v. bestyrelsesformanden
09.40-10.40	Aftalen om reform af universitetsuddannelserne: Hvordan sikrer vi aftagerperspektiv, -ejerskab og -interesse for "75 ECTS- kandidater" og erhvervskandidater? <i>Oplæg v. rektor med udgangspunkt i proces for kandidatudvalgets arbejde med aftalen og yderligere politiske aftaler på området fx aftalen om "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark". Herefter drøftelse af konkrete spørgsmål i grupper og opsamling i plenum.</i>
10.40-10.50	Pause
10.50-11.50	Erhvervskandidat set fra to sider <i>Oplæg v. Henric Johnson og dekan Susanne Sørensen – refleksion/spørgsmål og opsamling v. Mikkel Aarø-Hansen</i>
11.50-12.10	Status for arbejdet med RUC's rolle i Vestsjælland (Slagelse)
12.10-12.55	Frokost
12.55-13.15	Regionale erhvervs- og samfundsudfordringer som RUC kan bidrage til at løse <i>Oplæg v. prorektor med udgangspunkt i RUC's strategi for regionalt samarbejde og den nye IRIS-rapport, "Roskilde Universitet som Region Sjællands universitet – Veje til at styrke samspil og skabe regional impact".</i>
13.15-13.45	Walk-and-talk <i>Med udgangspunkt i PKJ's oplæg, herunder IRIS-rapporten, drøftes konkrete spørgsmål</i>
13.45-14.15	Refleksioner og opsamling efter walk-and-talk
14.15-14.30	Kaffepause
14.30-15.30	Virksomhedssamarbejde og forskning/studentprojekter <i>Oplæg v. Rasmus Kjeldahl og konstitueret dekan Bodil Damgaard – refleksion/spørgsmål og opsamling v. dekan Ida Willig</i>

15.30-16.45	Drøftelse i plenum v. prorektor: 1. Hvordan kan RUC udvikle samarbejdet med regionens interessenter? 2. Hvordan organiserer RUC indsatsen? 3. Hvilke barrierer ser vi? 4. Hvad skal der til af investeringer? 5. Hvilke indikatorer er egnede til at dokumentere den ønskede udvikling?
16.45-17.00	Pause
17.00-18.00	Paneldebat: Drøftelse af perspektiver for uddannelsessamarbejdet i Region Sjælland <i>Deltagere: Camilla Wang (rektor Professionshøjskolen Absalon), Henrik Agerskov (Sekretariatsleder, Ledelses- og projektsekretariatet, Zealand Zealand) og Hanne Leth Andersen (rektor RUC)</i>
18.00-18.30	Pause inden middag
18.30-20.30	Middag

Pkt. 12 Eventuelt

Pkt. 13 Sager (lukket punkt)

Ingen sager.
