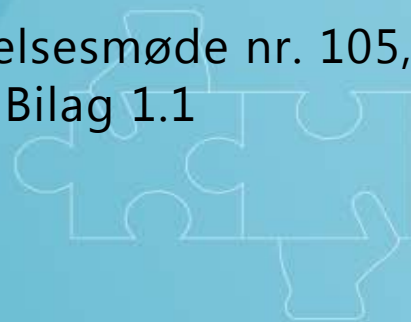


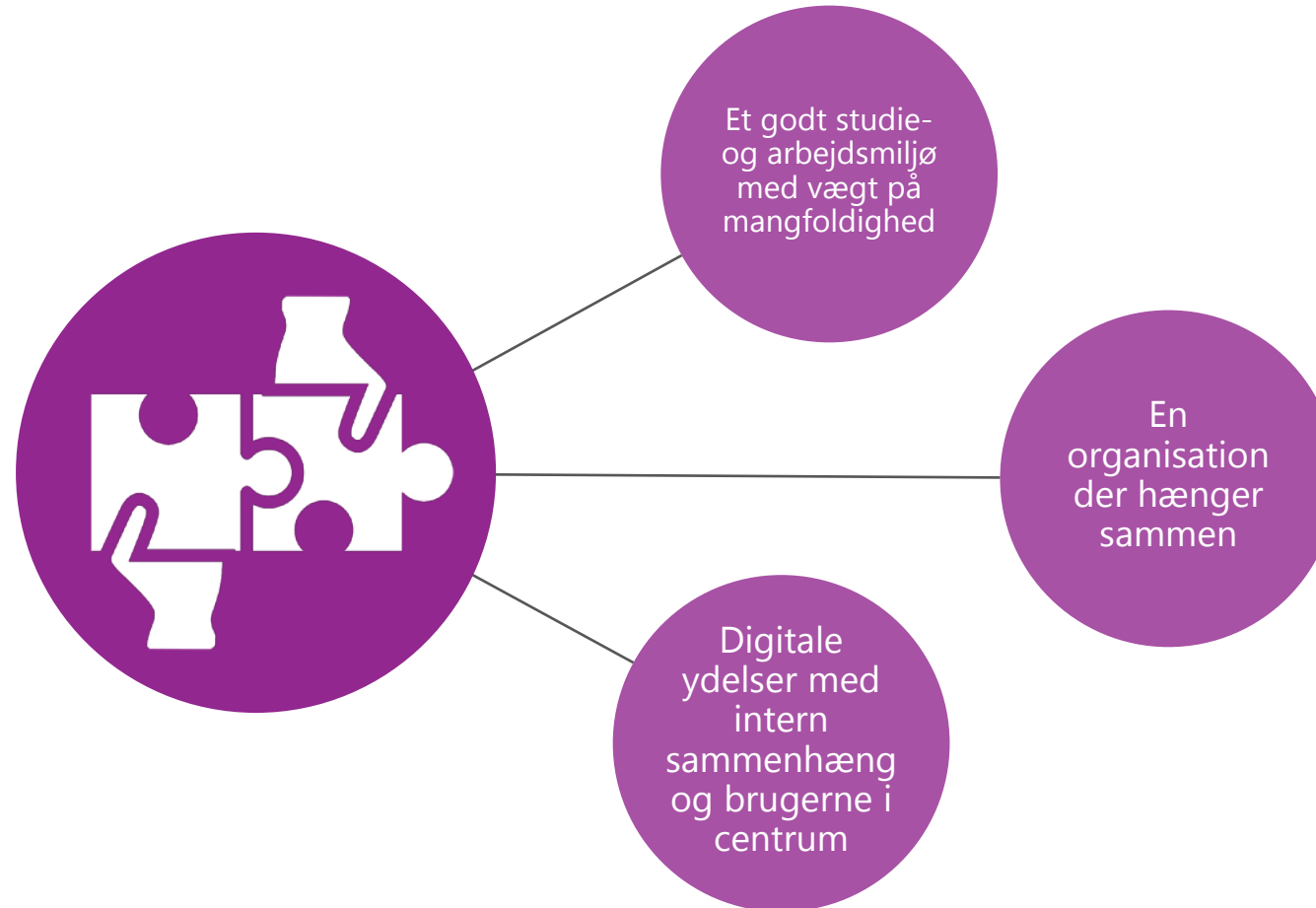
Èt samlet og fokuseret universitet

Status og perspektiver 2020

Henrik C. Wegener og Jesper Olesen



Ét samlet og fokuseret universitet




4.1. Et godt studie- og arbejdsmiljø med vægt på mangfoldighed



VI VIL


- Forbedre arbejdsmiljøet og det psykosociale studiemiljø for at fremme højt engagement og trivsel for alle
- Øge fokus på ligestilling og mangfoldighed
- Fremme et parallelsprogligt arbejds- og studiemiljø for at tiltrække og fastholde talenter
- Styrke den tværgående ledelses- og medarbejderudvikling
- Videreudvikle samarbejdsformer, der understøtter studerendes og medarbejderes medinddragelse og medbestemmelse

Arbejdsmiljø på KU: APV



Fra data til handling

- Ledelsesansvar
- Dialog med medarbejderne
- Lokale handleplaner



Temaer

- Medarbejdernes trivsel
- Balance og samarbejds klima
- Det fysiske arbejdsmiljø



Fokusområder

- Tydelige rammevilkår
- Karriereafklaring
- Organisatoriske tiltag om stress og balance
- Fysiske rammers betydning for trivsel

Studiemiljø på KU



- Tænk tank for stress og studietrivsel
- De fysiske rammer
- Kommunikation til studerende
- Fakultetsindsatser



Mangfoldighed på KU



STATUS

Mangfoldighed og ligestilling



Data om ligestilling



Læs tal om køn og karriere på Københavns Universitet.

Best practice

Hvis du leder efter inspiration og best practice, så har vi her samlet en række rapporter, data og best practice ideer for mangfoldighed og ligestilling.

Københavns Universitet har et internationalt arbejds- og studiemiljø forankret i værdier som demokrati, åbenhed og ligestilling. Universitetet ønsker at tiltrække de dygtigste studerende og medarbejdere - uanset personlig baggrund. Universitetet lægger vægt på at skabe en kultur, hvor alle bliver behandlet lige, og hvor forskellighed er en styrke.

☺☺

Det er essentielt, at vi arbejder aktivt og målrettet med at udvikle universitetet som en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende studiested. Ligestilling og mangfoldighed drejer sig om talentudvikling, retfærdighed og at tage et ansvar for, at der er lige muligheder for alle.



— Henrik C. Wegener, rektor



LGBTQIA+ netværk

Er du LGBTQIA+? Så er du velkommen i KU's nystartede medarbejdernetværk!

Netværket er for alle medarbejdere på Københavns Universitet - VIP og TAP - der identificerer sig inden for LGBTQIA+ spektret.

LGBTQIA står for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex og Asexual.

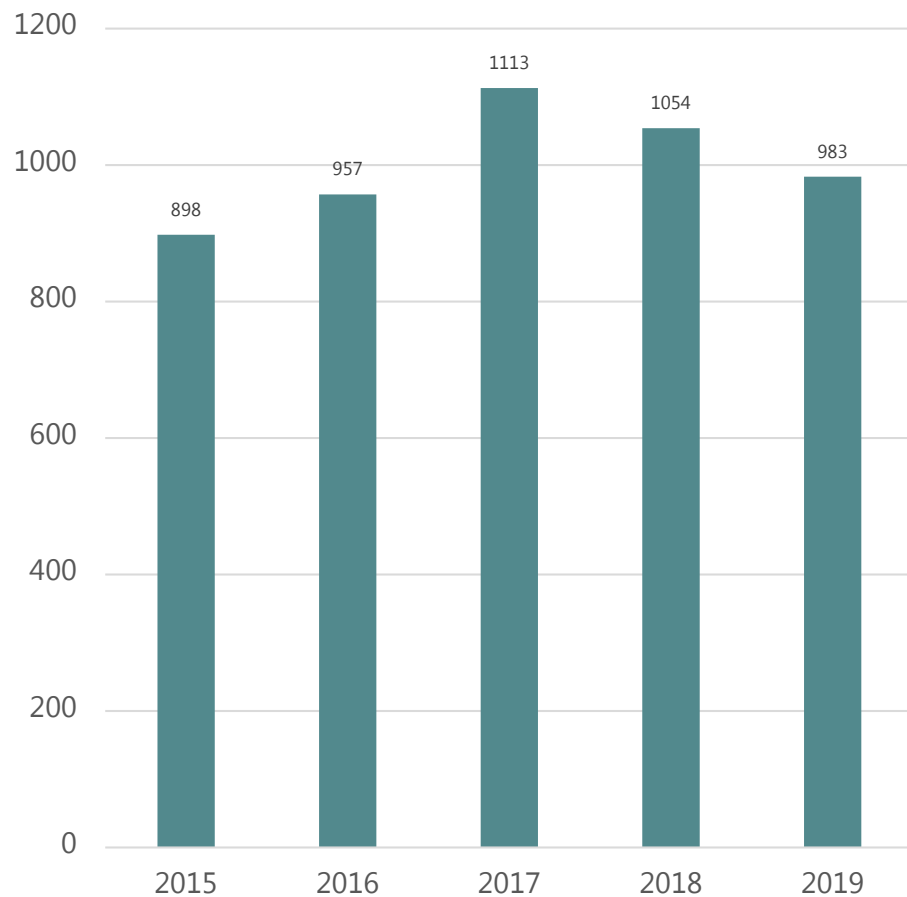
INITIATIVER I PIPELINE

- Ligestilling og mangfoldighed i TAP og ledelse.
- Køn i forskning og uddannelse.
- Øget samarbejde med de forskningsfinansierende fonde om ligestilling og mangfoldighed.
- Definition af mangfoldighedsbegrebet.

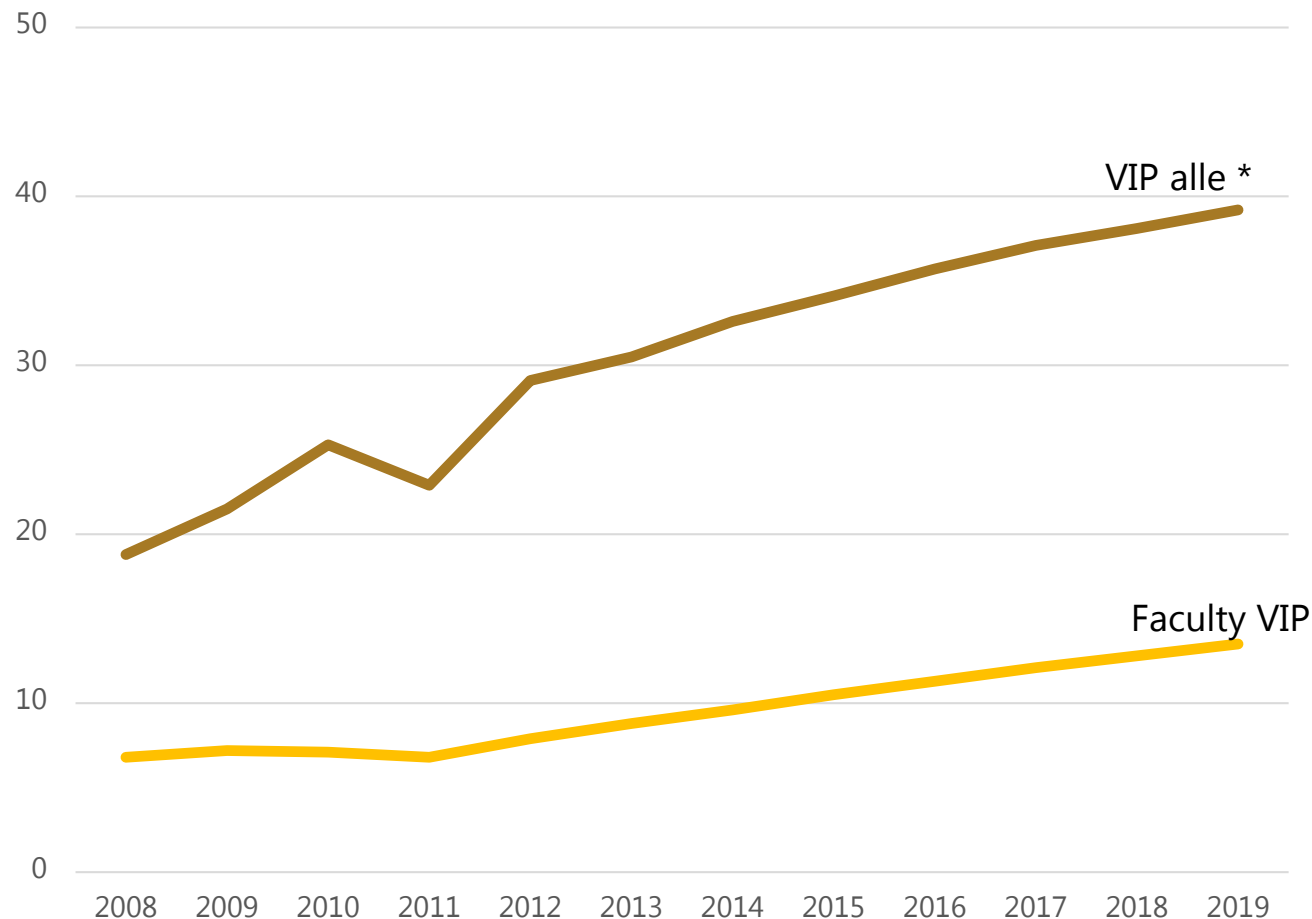
Sprogpolitik: Fortsat internationalisering



Optag af internationale KA studerende 2015-2019



Internationale VIP andel i pct. af total antal VIP



* VIP-medarbejdere er her: Professorer, lektorer, adjunktniveau (inkl. post doc) og ph.d.

Et diverst internationalt miljø



BRIC

Biotech
Research &
Innovation
Centre

- 160 VIP

72 pct. VIP
fra udlandet



Institut for Matematiske Fag

Matematiske
teorier og
modeller

- 121 VIP
- 770 stud.

58 pct. VIP
fra udlandet



Biologisk Institut

Inkl biokemi,
molekylær
biomedicin og
bioinformatik

- 396 VIP
- 2.000 stud.

51 pct. VIP
fra udlandet



Institut for Psykolog

Kognitiv, neuro,
social og
organisations-
psykologi

- 67 VIP
- 1352 stud.

34 pct. VIP
fra udlandet



Saxo Institut

Arkæologi,
etnologi,
historie, græsk
og latin

- 91 VIP
- 820 stud.

19 pct. VIP
fra udlandet



Odontologisk Institut

Sygdomme i
tænder, kæbe,
slimhinder og
spytktler mv.

- 36 VIP
- 770 stud.

6 pct. VIP
fra udlandet

Sprogpolitik: Emner under behandling



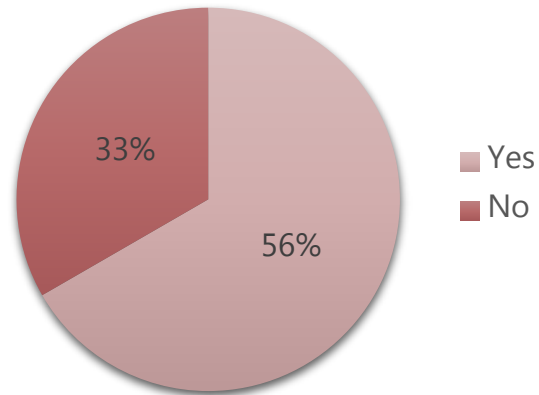
- Principper for udbud af engelsksprogede uddannelser
- Krav til internationale VIPeres beherskelse af dansk
- Behov for sproglig støtte til studerende
- Behov for sprogligt kompetenceløft hos medarbejdere
- Adgang til oversættelse af administrative dokumenter
- Inklusion af internationale medarbejdere uden at ekskludere danske medarbejdere – og vice versa.



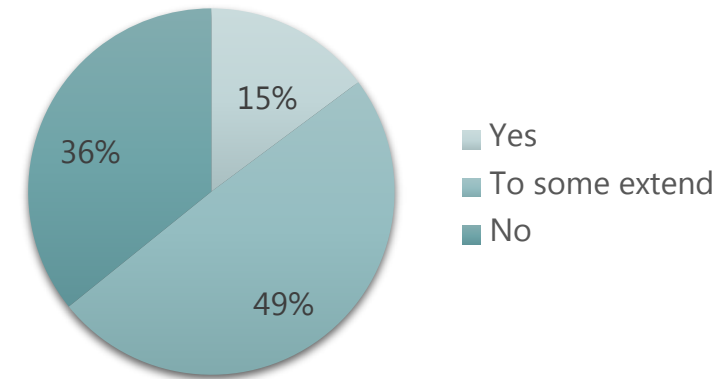
Medarbejderudvikling: Postdoc exit survey



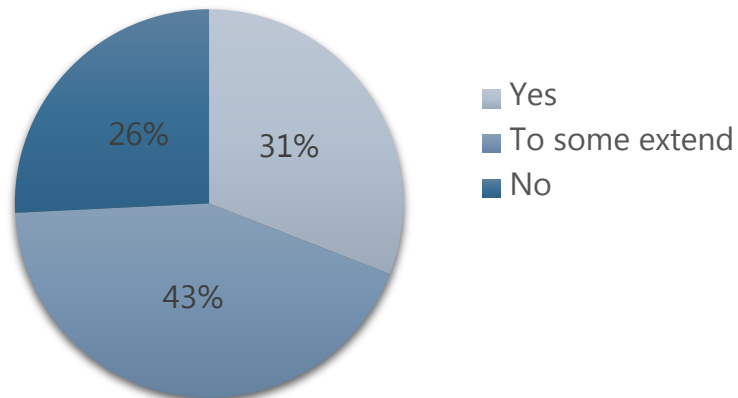
Do you feel well prepared to take charge of your future career?



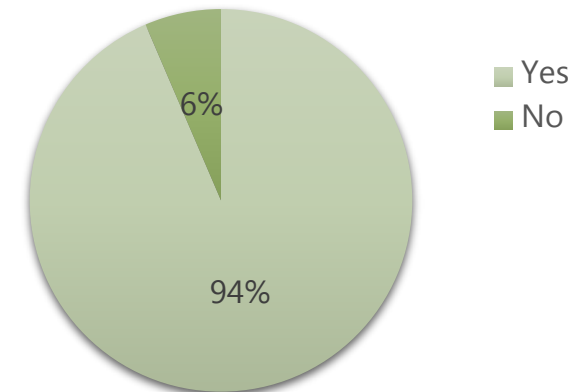
Do you know whom to reach out to for career development support - e.g. coaching, mentoring support or feedback in relation to your career development and clarification?



Are you satisfied with the career development support that you have received during your employment at UCPH?



Did you discuss your career development and career plans during your MUS (PDR)?



4.2. En sammenhængende organisation



VI VIL

- Udvikle universitetets budgetmodel og smidiggøre økonomistyringen, så den bedst muligt understøtter strategiens mål, herunder det tværgående samarbejde
- Skabe mere intern mobilitet for medarbejderne for at opnå bedre samarbejde på tværs
- Understøtte, at administrative og organisatoriske ændringer kan blive gennemført så smidigt som muligt
- Sætte fælles mål for kommunikation af KU's profil nationalt og internationalt og for en samlet branding af KU

Implementering af ny budgetmodel



Status for 2019

Implementering af budgetmodellen blev sat i gang i et tæt samarbejde med organisationen.

- Strategisk budgetdialog
- "Bidragsmodel"
- Tekniske produkter på EV-området
- NIMBUS



De konkrete leverancer på EV-området

Principper for full-cost budgettering

Fælles taksonomi, sprog og begreber

Beregningsmodel til full-cost budgettering

Priskatalog

Budgetskema

Fælles ansøgningsproces med tilhørende faste roller

Plan for integration af værktøjer i NIMBUS

Implementering af ny budgetmodel



Forventninger til 2020

I 2020 har vi fokus på forankring og forandring i organisationen.

- 2019-leverancerne følges helt til dørs
- Fakulteterne i hovedrollen
- Strategisk budgetdialog: Øget anvendelse af data (hovedtal og nøgletal)
- EV-området: Udvikling af porteføljestyring og ledelsesinformation
- Ledernes rolle i forandringsprocessen



De vigtigste leverancer i 2020

Videreudvikling af den strategiske budgetdialog

Design af fælles proces for porteføljestyring på EV-området

Udviklingsplan for NIMBUS som fælles system

Design af ledelsesinformation til de forskellige niveauer

Støtte til fakulteternes implementering

Vejledninger, træning og uddannelse

Kommunikation

Input til ledelsesudviklingsinitiativer

Status på brandingprogrammet



KU præger medie billedet – både nationalt og internationalt.

KU optrådte næsten 50.000 gange i danske medier i 2019

Rektor på Københavns Universitet: Vælgerne har talt - invester i uddannelse, der sikrer grøn omstilling

Kære ny regering, lad os få en ny ambitiøs og langsigtet aftale om forskning, som fremmer grøn omstilling, klimatilpasning og bæredygtig samfundsudvikling. Det haster!

FOR ABONNENTER

AUTOMATISK OPLÆSNING BETA

'Grønt generationsopgør fejrer ind over Europa'. Sådan stod der på forsiden af Politiken efter Europaparlamentsvalget, hvor den grønne vælgervækst blev sammenlignet med oprøret i 1968. Samme tendens så vi også i ... elkningen. Og på ... n delt andenplads på r skridt foran.

The New York Times

TRILOBITES

What a 5,700-Year-Old Wad of Chewed Gum Reveals About Ancient People and Their Bacteria

Scientists dig into the diet, health and history of Danish hunter-gatherers in a new study.

A fossilised tooth left behind by the largest ape that ever lived sheds new light on the evolution of apes.

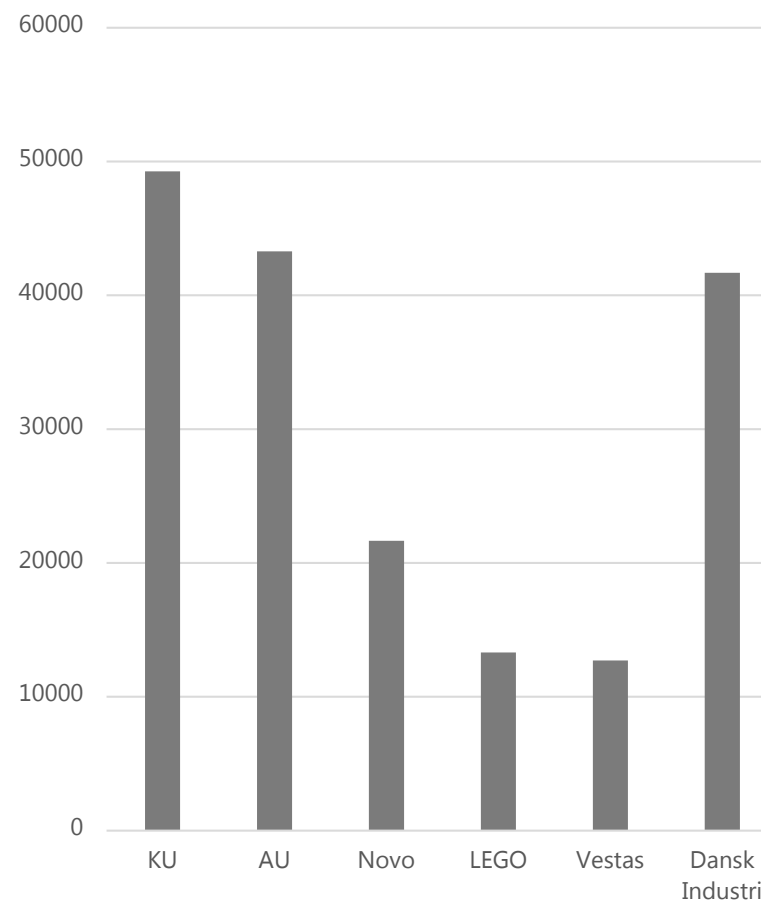
Gigantopithecus blacki was thought to stand nearly three metres tall at 600kg.

In an astonishing advance, scientists have obtained molecular data from a two-million-year-old fossil molar tooth found in a Chinese cave.

The mystery ape is a distant relative of orangutans, sharing a common ancestor around 12 million years ago.

"It would have been a distant cousin (of orangutans), in the sense that living relatives are orangutans, compared to other living great apes or chimpanzees or us," said Dr Frido Welker, from the University of ...

The entire genome of a female human who lived in Denmark 5,700 years ago was mapped from a piece of ...



Podcast: Tankelyn



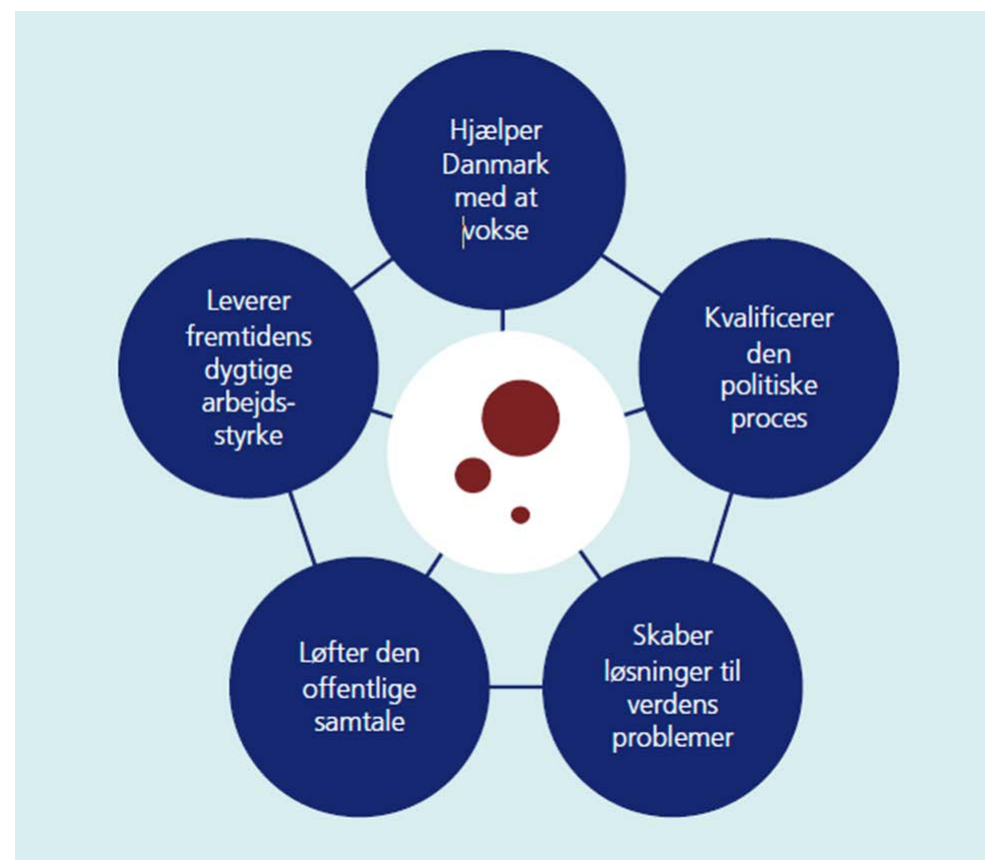
Brandingprojekter der realiseres i 2020



Branding af KU's uddannelser

Crosspromotion med fokus på tværvidevidenskab og ét samlet KU

Impact-kampagne. Fokus på KU's bidrag defineret ved fem roller:



4.3. Digitale ydelser med intern sammenhæng og brugerne i centrum



VI VIL

- Optimere digital understøttelse af forskning, uddannelse, administration og service for at forbedre brugeroplevelsen og skabe større sammenhæng
- Sikre den nødvendige digitale kompetenceudvikling af medarbejdere og studerende

Status på brugerrettede løsninger og aktiviteter



- Robotter
- Dataforskning (strategiprojekt)
- Digitalisering af uddannelserne (strategiprojekt)
- BI (ensartet datagrundlag og rapportering)
- Ph.d. (ensartet understøttelse)
- Konsolidering af it-basisservices (selvstændig slide)
- Open Science (LERU: Open Science and its role in universities: a roadmap for cultural change) – otte FAIR og EOSC
- Kopernikus – studieadministrativt system med den studerende i centrum

Status fundamentene



- Markant indsats på informationssikkerhed
- Open Science
- Taskforce til ledelse af Open Science og koordinering af aktiviteter vedr. e-infrastruktur
- Reorganisering af KU-IT
- Computerome2
- National e-infrastruktur (DeIC)
- Præcisering af karakteren af den fælles e-infrastruktur og forskningsrettede services
- Revideret politik for forskningsdatamanagement

Konsolideringsprogram

