

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

14. SEPTEMBER 2021

Vedr. Status på ét samlet og fokuseret universitet**Sagsbehandler** Fællesadministrationen**REKTORSEKRETARIATET**

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

DIR 35 33 47 16

MOB 93 56 51 07

ash@adm.ku.dk

Dette notat gør status på implementering af ambitionerne om ét samlet og fokuseret universitet godt halvvejs i perioden med ”*Talent og samarbejde – strategi 2023*”. Redegørelsen har fokus på de fælles initiativer, der bidrager til realisering af målsætningerne, og hvor der er sket nyt siden sidste bestyrelsesstatus. Notatet er opdelt i tre afsnit svarende til strategiens målsætninger i kapitel 4:

1. Et godt studie- og arbejdsmiljø med vægt på mangfoldighed
2. En sammenhængende organisation
3. Digitale ydelser med intern sammenhæng og brugerne i centrum

Samlet ledelsesvurdering af status og fremdrift

En række større indsatser har de seneste år bidraget til at indfri ambitionerne om ét samlet og fokuseret universitet. Det gælder særligt:

- udvikling og implementering af ny budgetmodel
- brandingindsatsen og synliggørelse af KU's værdi for samfundet
- arbejdet med at sikre ligestilling og mangfoldighed
- trivsel og arbejds- og studiemiljø under/efter corona-nedlukningerne

De resultater, der er skabt, skal fastholdes og videreudvikles, mens arbejdet med udvikling af KU's campusområder og arbejdet med at nedbringe universitetets klimaftryk også vil fylde i de kommende år.

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

SIDE 2 AF 11

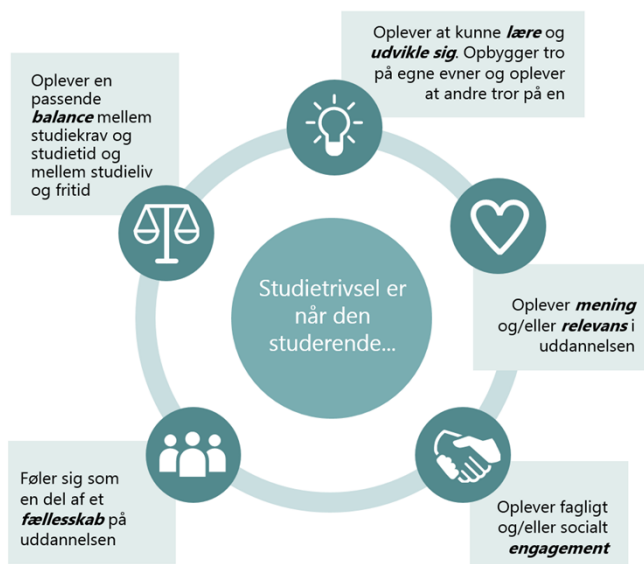
VI VIL

- 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 medarbejders medinddragelse og medbestemmelse

Trivsel, studie- og arbejdsmiljø

KU arbejder løbende på et godt arbejds- og studiemiljø for at fremme højt engagement og trivsel for alle. Et eksempel herpå er KU's "Tænk tank om stress og studietrivsel", der bl.a. har udarbejdet en definition af studietrivsel og formuleret fem anbefalinger til god studietrivsel. Desuden har Tænk tanken udviklet projekt "Gode Studieliv", som består af konkrete initiativer, der understøtter studietrivsel og skaber gode studieliv.

Figur 1. Definition af studietrivsel på KU



Projektet løber til og med 2022, og leverancerne er:

- Onlinekursus og -værktøjer i gode studieliv for studerende
- Online faciliteter og undervisningsmaterialer for ansatte om gode studieliv

- Digital løsning til gruppedannelse og understøttelse af det gode gruppearbejde (på den digitale læringsplatform Absalon)
- Guidelines for mentorordninger og forebyggende aktiviteter for studerende

Arbejds- og studiemiljøet har selvsagt været underlagt særlige vilkår grundet corona-pandemien med digitale og hybride arbejdsformer og undervisning og forskning fra distancen. Alle områder af organisationen har været påvirket i form af omlægninger af arbejdsgange, nedlukninger, hjemmearbejde i stort omfang, omlægning af undervisning og eksaminer, introduktion af nye arbejds- og mødeformer osv.

For at få gang i studiemiljøet efter corona-nedlukningerne afsatte KU i januar et tilskud – KU's trivselshjælpepakke – til at ansætte trivselsvejledere på alle fakulteter samt støtte til studenterdrevne studieaktiviteter. I juni blev der indgået en politisk aftale om 'Social genstart af studiemiljøerne på de videregående uddannelser'. KU forventer at modtage ca. 3 mio. kr. fra denne aftale. Midlerne skal gå til frivillige studenterdrevne foreninger og fordeles til fakulteterne efter studenterbestand. Ligeledes i juni indgik regeringen en aftale om trivselsindsatser og faglige aktiviteter på de videregående uddannelsesinstitutioner. KU har modtaget 12,6 mio. kr. fra puljen, hvoraf 9 mio. kr. er fordelt til fakulteternes trivselsindsatser. De resterende 3,6 mio. kr. anvendes til centrale initiativer, herunder workshops til underviserne om gode tips til genstart af undervisningen og aktiviteter afholdt af Studenterhuset.

Angående arbejdsmiljøet har ledelse, samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg på alle niveauer gennem hele corona-perioden haft fokus på at drøfte fysisk og psykisk arbejdsmiljø under de særlige forhold. KU's hovedudvalg: Hovedsamarbejdsudvalget og Hovedarbejdsmiljøudvalget har indsamlet viden om hjemmearbejde blandt alle institutter, der blev opfordret til at drøfte og fremlægge deres erfaringer. Der er desuden udarbejdet et notat om, hvad der skal kendetegne universitetet ved tilbagevenden til universitetet.

I 2022 gennemfører KU næste arbejdspladsvurdering (APV) og næste studiemiljøundersøgelse gennemføres i efteråret 2021.

APV er et af de værktøjer, som universitetet anvender i det systematiske arbejde med at kortlægge og forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for medarbejderne. På baggrund af en kortlægning af arbejdsmiljøet udarbejder institutterne lokale handleplaner for de forbedringer i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som de ønsker at gennemføre. På KU-niveau drøftes resultaterne i arbejdsmiljøudvalget (AMKU) og hovedsamarbejdsudvalget (HSU) med henblik på eventuel igangsættelse af tværgående initiativer.

I APV 2022 vil der helt overordnet være fokus på at styrke det lokale engagement i hele APV processen. Der vil også være et styrket fokus på kortlægning af krænkende handlinger med henblik på at få et mere retvisende billede af omfang og karakteren af de krænkende handlinger. Dertil kommer fokus på de mulige arbejdsmiljømæssige udfordringer ved hjemmearbejde, både fysisk og psykisk.

Mangfoldighed

Strategiens ambitioner om øget fokus på mangfoldighed har det seneste årstid fået endnu større plads på universitetet, hvilket blandt andet har manifesteret sig i følgende aktiviteter:

#Metoo

I efteråret 2020 sendte +700 forskere et åbent brev til universiteterne, som redegjorde for et højere antal af krænkelse og tilfælde af sexisme, end først antaget eller afspejlet i bl.a. KU's APV. Der er i 2021 gennemført 5 online workshops og temamøder for medarbejdere og ledere på KU med forskellige vinkler på forebyggelse og håndtering af sexisme og krænkende handlinger. Der er udarbejdet materialer, som kan understøtte den lokale dialog om krænkende handlinger, f.eks. en mødeguide, PowerPoint og dilemmafilm.

Uddannelse i diversitetsledelse

L80 har i 2021 gennemført et uddannelsesforløb i diversitetsledelse. Forløbet tog afsæt i ledernes egen ledelsespraksis ift. diversitetsledelse og ubevidste bias.

VIP Ligestilling

VIP Ligestillingsprojektet er afsluttet og evalueret med gode resultater. Det lykkedes at mobilisere ni institutter/fakulteter/centre til at deltage. De har alle arbejdet med kvalitetssikring af rekrutteringsarbejdet og haft fokus på ligestilling i lokale handleplaner. Hver især har institutterne udvalgt særlige lokale udfordringer og initiativer.

LGBTQIA+

Der er etableret et KU medarbejdernetværk for LGBTQIA+ medarbejdere. Rektoratet har besluttet at markere KU's engagement i denne dagsorden ved at lade medarbejdere få mulighed for at løbe med regnbuefarver ved DHL stafetten i 2021. I 2021 flager KU for andet år i træk med Prideflag på alle campus i hele Prideugen.

Gender Equality Plan

Det europæiske rammeprogram Horizon Europe stiller nye krav om en institutionel Gender Equality Plan. Derfor nedsatte dekaner og rektorat i

Eksempler VIP Ligestilling

- DIKU har ansat en ph.d.-stipendiat med formål at forske i kønsbalance i datalogiuddannelserne og vejlede ledelsen i fremtidige initiativer.
- NBI har udarbejdet udførlig Code of Conduct til både intern brug og brug ved rekruttering.
- JUR har nedsat et ledelsesinitieret udvalg til udførelse af det videre arbejde.
- IØ har understøttet dannelse af WinE, netværk for kvinder i økonomisk forskning, som i november 2020 afholdt en velbesøgt online konference.

foråret en tværorganisatorisk projektgruppe og styregruppe, der skal producere KU's Gender Equality Plan, som møder de nye krav fra rammeprogrammet.

SIDE 5 AF 11

Implementering af KU's sprogpolitik

Med Prorektor for Uddannelse i spidsen er arbejdet med at implementere KU's sprogpolitik i organisationen gået i gang. Implementeringens delelementer og påtænkte initiativer skal forankres i fakulteterne og FA bl.a. via ændret administration, services, justering af studieordninger mv. Status er:

- Der er nedsat en bredt sammensat task force, der har til opgave at rådgive rektoratet i forhold til implementeringen af sprogpolitikken med udgangspunkt i handleplanen.
- Danskundervisningen for internationale ansatte på campus er etableret og danskundervisning på flere niveauer tilbydes på campus. Der er etableret et samarbejde med Center for Internationalisering og Parallelsproglighed med henblik på at udbygge danskundervisningen på campus.
- En ekstern undersøgelse af oversættelsesbehovet på KU er iværksat med henblik på at undersøge og estimere behovet for oversættelse og dertil hørende ressourcer i hele organisationen. Det er vigtigt, at den samme information og dokumenter ikke oversættes flere gange forskellige steder i organisationen.
- KU tilbyder ledelsesprogrammer for internationale ledere på engelsk (LUKU Basis og Leading Research – se nedenfor) samt uddannelsesmoduler i mangfoldighedsledelse og ubevidste bias og ligestilling.

Arbejdet med implementering af sprogpolitikken forsætter til udgangen af 2022.

Udvikling af KU's forskningsledere

Udviklingsaktiviteter målrettet forskningsledere har fortsat høj prioritet. Fokus på forskningsledelse er vigtigt, da de færreste forskere har forberedt sig på at blive opfattet som ledere, idet lederrollen følger med en bevilling til et forskningsprojekt, der er stort nok til fx to ph.d. og en postdoc. Eller når man indgår i et forskningssamarbejde, hvor man forventes at kunne *medlede* – altså bidrage til at sætte retning og drive samarbejdet fremad.

Leading Research – a leadership course er KU's kursus målrettet forskningsledere, der sætter fokus på en bevidsthed om og accept af rollen

og ansvaret, der følger af at være nærmeste leder for unge forskere. Antallet af deltagere på kurset ligger på et stabilt niveau.

SIDE 6 AF 11

	Baseline	2018	2019	2020	2021
Antal forskningsgrubeledere på <i>Leading Research – Leadership Course</i> (antal pr. år)	34	69	92	91	95
(Deltagere i alt/forskningsgrubeledere i alt) ¹	(34/600)	(103/600)	(195/600)	(286/600)	(381/600)

Kilder og anmærkninger:

¹ KU, Fælles HR, årlig opgørelse over antal kursustilmeldte pr. år. Baseline er 2017.

I 2020 blev *Leading Research* gentænkt med hjælp fra en række forskningsledere – heriblandt tidligere deltagere og en professionel læringskonsulent. Hermed er kurset kommet endnu tættere på det konkrete praktiske arbejde med ledelse af forskning. Deltagerne arbejder nu med en personlig *portfolio* for deres ledelse med fokus på forskning, karriere, ressourcer, strukturer og ledelse. Det er et 16 ugers udviklingsforløb organiseret som *blended learning* på læringsplatformen Absalon.

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

KU har mange store indsatser i gang for en sammenhængende organisation. Det gælder bl.a. implementering af ny budgetmodel og campusplanprogrammet. Arbejdet med at understøtte at administrative og organisatoriske ændringer kan blive gennemført så smidigt som muligt forventes, at være i fokus i de kommende år. Mens arbejdet med KU's samlede brandingindsats er langt.

Implementering af ny budgetproces

I 2019 vedtog rektoratet en ny budgetproces for KU og arbejdet med at implementere modellen gik i gang. Den nye tilgang skal smidiggøre økonomistyringen, give øget budgetsikkerhed og en længere planlægningshorisont decentralt i organisationen. Udgangspunktet er en

sammenhængende rammestyrt med fokus på den samlede økonomi, økonomisk bæredygtighed og omkostningsdækning.

SIDE 7 AF 11

Med hensyn til den strategiske budgetproces var fokus i 2019 på at koble universitetets økonomi og strategi tættere sammen, og den strategiske budgetdialog blev en del af det strategiske årshjul. I 2020 og 2021 var fokus på at udbrede den strategiske budgetdialog til alle organisatoriske niveauer og på at forbedre den datamæssige understøttelse af dialogen med mere fokuserede hoved- og nøgletal samt analyser af den økonomiske udvikling og ressourceanvendelsen.

På området for eksternt finansieret forskning var der i 2019 fokus på at skabe de tekniske forudsætninger for en bedre dækning af de reelle omkostninger ved forskningen. I 2020 og 2021 har fokus været på at udbygge og ibrugtage værktøjerne samt sikre systemunderstøttelse af bevillingsansøgningerne og ledelsesinformation til opfølgning på udviklingen.

Implementeringen af den nye budgetmodel er nået til et punkt, hvor de næste skridt bedst varetages direkte i driftsorganisationen. Det forventes derfor, at det særlige implementeringsprogram vedr. budgetmodellen kan stoppe i 2021, og at opgaverne herefter forankres fuldt ud i driftsorganisationen.

Konkrete resultater i 2021:

- Systematisk budgetdialog med alle institutter
- Fokuseret talkatalog med hoved- og nøgletal og tilhørende ledelsesinformation
- Analyser til understøttelse af budgetdialogen
- Færdigt vejledningsmateriale til fakulteter og institutter
- Revisionspåtegnet full cost beregning
- Alle fakulteter bruger NIMBUS
- Ledelsesinformation til opfølgning på bevillingsansøgningerne

Intern mobilitet for bedre samarbejde på tværs

I januar 2021 vedtog KU's Personalekompetenceudvalg (PKU) at igangsætte projektet "TAP karriere- og kompetenceudvikling". Projektet har til formål, at afdække behov og etablere tydeligere rammer og koncepter for karriere- og kompetenceudvikling for TAP-medarbejdere på KU – både til gavn for den enkelte og for et sammenhængende og samlet universitet.

En arbejdsgruppe bestående af TAP-medarbejdere på tværs af KU har udarbejdet forslag til konkrete indsatser, der skal:

- Udbrede kendskab til og sikre øget brug af de interne mobilitetsordninger fx jobskyggeforløbet
- Styrke karriere- og kompetencedelen af MUS- og GRUS-koncepterne
- Udvikle værktøjer til refleksion og kompetenceudbytte

Den overordnede tilfredshed blandt KU's TAP-medarbejdere med karriere- og kompetenceudvikling på KU er meget ligeligt fordelt:

- Høj tilfredshed: 29%
- Hverken/eller: 28%
- Lav tilfredshed: 22%

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i 2021 og 20% af KU's TAP-medarbejdere deltog.

På den baggrund er et implementeringsforslag pt. under udarbejdelse.

Et jobskyggeforkøb kan...

... skabe øget forståelse på tværs af faglige grænser og niveauer, være med til at understøtte et endnu bedre samarbejde i organisationen, styrke kompetencer hos

den enkelte, skabe inspiration i opgaveløsningen, såvel som sikre øget faglig og personlig udvikling til gavn for den enkelte såvel som KU.
(Folder om KU's jobskyggeordning)

SIDE 8 AF 11

KU's brandingprogram

I 2018 valgte KU's bestyrelse at iværksætte et tværgående brandingprogram, der skal tydeliggøre KU's bidrag til samfundet og bidrage til en mere sammenhængende organisation og et KU, der syner mere fælles i forhold til omverdenen. Programmets aktiviteter er eksternt rettet og i første omgang primært nationale.

Programmet består af en række mindre delprojekter, der er forankret decentralt på universitetet. På trods af det seneste 1,5 års coronanedlukninger er en stor del af brandingprojekterne enten afsluttet eller overgået i det man kan betragte som den faste kommunikationsdrift. Nye projekter er i pipeline og vil blive igangsat i løbet af efteråret 2021.

Impactkampagne "Til gavn siden 1479"

Den første runde af kampagnen kørte i 2020. Der er blevet produceret 10 case-film, om eksempelvis klima-forskning, uddannelse af læger og gymnasielærere og iværksætteri. Filmene er nået ud til ca. 935.000 brugere på LinkedIn og Facebook. Filmene er tilsammen blevet vist over 120.000 gange på de to kanaler.

Fem nye film til digitale kanaler er ved at blive udarbejdet, og kampagnen kører en ny runde i november 2021. Den bidrager til at tydeliggøre KU's konkrete nytte for samfundet.

Kampagne: "Uddannelser i udvikling"

Der er udarbejdet 10 film i samarbejde med bl.a. Carlsberg, PWC og Novo Nordisk. Filmene er nået ud til ca. 420.000 brugere på LinkedIn og Facebook. Filmene har bl.a. vist, hvordan KU og danske virksomheder arbejder sammen om praktikforløb, eksamensprojekter og iværksætter-HUBs. Kampagnen har vist, hvordan uddannelser på KU udvikler sig (indhold og didaktisk) i takt med samfundets behov.

Afsluttede brandingindsatser 2021

Fælles værdier for kommunikation på KU

Der er udarbejdet fælles pejlemærker for kommunikation på KU, som er samlet i et overordnet oplevelsesprincip. Det ligger til grund for kommunikation: "Viden – det er magisk".

Optimering af web via nye skabeloner

Der er lanceret flere end 2.200 af nye skabeloner, der er optimeret ift. søgemaskiner, mobil-visning og ny EU-lovgivning om tilgængelighed. Fakulteterne anslår, at de er 95% i mål med at implementere de nye skabeloner. I implementeringsperioden er der slettet godt 20.000 gamle sider på domænet. Det bidrager alt sammen til at KU's webdomæne fremstår mere overskueligt og præsterer bedre.

Fælles logo

Fra 2020 overgik KU til kun at benytte ét fælles (rødt) logo. Det styrker genkendeligheden af KU's brand og understøtter fortællingen om ét samlet universitet, at næsten alle enheder nu bruger det fælles røde KU-logo.

Cross-promotion

Indtil nu har to cross-promotion-events kvalificeret den offentlige debat på konkrete samfundsudfordringer via KU's faglighed på tværs af fakulteter.

Et tredje event i foråret 2022 er under udarbejdelse i samarbejde med DI, og temaet bliver sandsynligvis kunstig intelligens (AI). Modsat de to første arrangementer bliver dette afholdt med fysisk tilstedeværelse. Disse events bidrager til, at virksomheder, politikere og embedsfolk kan træffe beslutninger på et forskningsbaseret grundlag.

To cross-promotion-events: "Smart cities" var med BLOXHUB som samarbejdspartner og "mental sundhed unge i første job" var med Danica Pension. Der var stor tilslutning til begge events, der blev afviklet som henholdsvis blended og digitalt. Over tusinde personer deltog i de to events og flere har efterfølgende set dem på ku.dk.

Evalueringerne bekræfter at formatet, hvor KU går sammen med en ekstern partner, giver god mening for både KU's forskere, samarbejdspartnere og ikke mindst deltagere, som gav meget positive tilbagemeldinger.

Podcast

Første sæson af KU's nye tværfaglige podcast *Tankelyn* er afsluttet med 12 afsnit. De første afsnit er blevet afspillet ca. 20.000 gange. En ny sæson udkommer omkring september, hvor der er skærpet fokus på fascination og tværfaglighed. Sideløbende er udkommet fire nye KU-podcast *Juristeriet* (JUR), *Please Explain* (SUND), *De Erfarne* (HUM) og *Paradis under pres* (SUND) og seks eksisterende podcasts er uploadet til den nye fælles KU-plattform. Der er nu 11 KU podcasts i KU's fælles podcastportefølje.

Brandingprogrammet igangsætter yderligere en række indsatser i efteråret 2022 bl.a. om principper for ekstern digital kommunikation, større gennemslag på sociale medier og styrkelse af KU's public affairs.

KU's alumneaktiviteter er beskrevet i bilag 2.

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

Corona-pandemien har selvsagt skabt en digital acceleration på KU såvel som i andre dele af samfundet. Forskning, undervisning og arbejde fra distancen har betydet implementering af nye systemer som Zoom og Teams, løbende kapacitetsudvidelse af VPN, implementering af sikkerhedsvedligehold af KU-computere til fjernarbejde, leverancer af ekstra hardware til hjemmearbejdspladserne mm. På kompetencesiden er der udarbejdet guidelines, inspirationsmaterialer og udviklet onlinekurser til videomøder og onlineundervisning.

Rådgivning om dataforskning i fem nye datalabs

Et strategisk fokus på at udbygge dataforskningskapaciteten på KU har ført til etablering af fem datalabs, der yder støtte og rådgivning til forskere om datamanagement, brug af KU supercomputer og andre beregningsløsninger til dataforskning, samt High Performance Computing (HPC). De fire labs er fakultetsbaserede labs (SUND, SCIENCES, SAMF og Søndre Campus) mens det femte DataLab er en integreret del af forskerstøtte i KU-IT. De fem labs hjælper forskere med konkrete spørgsmål og behov, afholder kurser og workshops og kan efter nærmere aftale indgå i samarbejde med forskere om projekter.

Ydelserne fra de fem datalabs spænder over undervisning, rådgivning og vejledning af forskere i forhold til:

- Opsamling af data (tekst, tal, signaler, billeder)
- Behandling af data (inklusive algoritme-design, statistisk modellering og computerbaserede beregninger i stor skala)
- Analyse af resultater (statistisk velfunderede konklusioner)

Hensigten er, at alle interesserede KU-forskere skal have adgang til relevant e-infrastruktur og til rådgivning og vejledning omkring dataforskning.

Forankring af de fire labs på fakulteterne er for at sikre nærhed til forskningsmiljøerne og viden om ønsker og behov fra forskellige fagområder. Samarbejde og erfaringsudveksling om labsnes udviklingsaktiviteter, afvikling af kurser mm. sker via fælles møder, der afvikles af KU IT.

Nye digitale ydelser på tværs af universitetet

KU arbejder i stigende grad på digitale løsninger, der harmoniserer og effektiviserer arbejdsprocesser på tværs af universitetet. Eksempler herpå er:

- Nyt system til ph.d.-administration: KU har netop afsluttet udbredelse af et system til administration af ph.d.-studerende, som blev udviklet på SCIENCE og derefter tilpasset og implementeret på resten af KU.
- KU's kapacitet for afvikling af studerendes stedprøver er på fleksibel og skalérbar vis forøget via ITX-mobil-projektet.
- Mulighed for fjernovervågning ved kvote 2-prøverne er etableret. Det betyder, at ansøgere har mulighed for at aflægge prøve og gennemføre interview hjemmefra.
- En ny systemunderstøttelse til administration af udvekslingsområdet er sat i drift til gavn for både studerende og medarbejdere.

- Sammen med Det Kongelige Bibliotek er etablering af et digitalt bibliotek med digitalt undervisnings- og læringsmateriale i form af video, lyd og billeder igangsat. På en portal for Open Educational Resources er materialet også tilgængeligt uden for KU.

SIDE 11 AF 11

Samtidig er KU godt i gang med at forberede sig til implementering af Kopernikus (universiteternes kommende studieadministrative kernesystem). Det sker både via udarbejdelse af et grundigt og detaljeret styringsgrundlag og via en harmonisering af de studieadministrative processer, som vil lette implementeringen af det nye system, sikre en mere effektiv drift og administration og ikke mindst understøtte en bedre service til og brugeroplevelse for KU's studerende.