



SAGSNOTAT

1. SEPTEMBER 2022

Vedr. Status på ét samlet og fokuseret universitet

REKTORSEKRETARIATET

Sagsbehandler KU-Kommunikation, Fælles HR, KU-IT,
Rektorsekretariatet, Koncern-økonomi, Uddannelser og
Studerende

NØRREGADE 10
1165 KØBENHAVN K

Indledning

TLF 35 32 06 35

Dette notat gør status på implementering af ambitionerne i strategiens kapitel 4 om ét samlet og fokuseret universitet. Redegørelsen har fokus på de fælles initiativer, der bidrager til realisering af målsætningerne, og hvor der er væsentlig udvikling siden sidste bestyrelsesstatus i oktober 2021.

DIR 93 50 91 50

juta@adm.ku.dk

Notatet er opdelt i tre afsnit svarende til strategiens målsætninger i kapitel 4:

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

Samlet vurdering af status og fremdrift

Det er overordnet rektoratets vurdering, at fremdriften er tilfredsstillende på strategiens kapitel 4 om ét samlet og fokuseret universitet. KU er langt i strategiperioden, og mange af strategiens målsætninger er indfriet eller godt på vej.

Rektoratet fremhæver særligt følgende resultater:

- KU har nu en budgetproces, hvor de strategiske og økonomiske prioriteringer er en del af ledelsesdialogen i det strategiske årshjul. Rektoratets budgetdialog med fakulteterne foregik på målplansmøder i foråret 2022 på baggrund af et gennearbejdet, fælles og fokuseret talkatalog med hoved- og nøgletal samt analyser af den økonomiske udvikling og ressourceanvendelse. Datakvaliteten kan også i de

kommende år forbedres, men KU er overordnet nået meget langt i arbejdet med at sikre et bedre fælles afsæt, større kollektiv forståelse og mere ensartethed i budgetarbejdet.

- Under KU's *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023* er der siden foråret 2022 igangsat mange vigtige indsatser på ligestillings- og mangfoldighedsområdet, herunder udvikling af lederudviklings-samtaler, igangsættelse af KU's whistleblowerordning og udvidelse af APV ift. krænkende handlinger. Samtidig er der taget initiativ til en lang række vigtige lokalt forankrede tiltag, der alle skal sikre gode arbejds- og studiemiljøer. Se i øvrigt bilag 2.
- Udrulning af indsatser under KU's sprogpolitik er også godt i gang med bl.a. tilbud om gratis undervisning i dansk sprog, historie og kultur til både studerende og ansatte. Initiativerne, som fortsætter over de kommende år, er vigtige for KU's ambition om at tiltrække og fastholde talentfulde forskere og studerende.

Fokus i den resterende del af strategiperioden:

- Den resterende del af nuværende strategiperiode og første del af en ny strategiperiode vil bære præg af de to meget store forandringsprocesser, der er igangsat med omorganisering af Campus Service og – med forbehold for endelig bestyrelsesbeslutning - en reform af KU's administration. Samtidig skal der fastholdes ledelsesmæssigt fokus på at sikre, at der fortsat er fremdrift i alle de vigtige indsatser, som er godt i gang under den nuværende strategi.
- Resultaterne af Studiemiljøundersøgelsen, der blev gennemført i efteråret 2021, vidner om, at der fortsat er behov for indsatser med fokus på de studerendes trivsel. Der er igangsat en række initiativer bl.a. under *Projekt Gode Studieliv* og mange lokalt forankrede tiltag, der skal styrke de studerendes trivsel. Men at skabe et godt psykosocialt studiemiljø er en kulturforandring, der kræver tid og et vedvarende fokus de kommende år.
- Afdækning af hvordan digitaliseringsområdet kan styrkes er også i fokus i den resterende del af nuværende strategiperiode. Der er behov for mere tværgående koordinering, videndeling og en fælles strategisk retning for digitalisering på tværs af KU i den kommende strategiperiode.

4.1. Et godt studie- og arbejdsmiljø

SIDE 3 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 medarbejderes medinddragelse og medbestemmelse

KU arbejder løbende på et godt arbejds- og studiemiljø for at fremme højt engagement og trivsel for alle. To eksempler er KU's *Handleplan for ligestilling og diversitet*, og det fortsatte arbejde med *Projekt Gode Studieliv*. Herudover er der bl.a. fokus på implementeringen af KU's Sprogpolitik, og ledelses- og medarbejderudviklingsområdet under LUKU-programmet og projektet vedr. TAP-karriere- og kompetenceudvikling.

Trivsel, studie- og arbejdsmiljø

Der har det seneste år været stort fokus på det psykosociale studiemiljø i kølvandet på coronanedlukninger. Men især det frivillige engagement i studenterforeningerne og studenterdrevne initiativer har haft udfordringer med at komme i gang igen. Resultaterne af Studiemiljøundersøgelsen (gennemført i efteråret 2021) vidner også fortsat om, at mange af de studerende, som har svaret på undersøgelsen, ofte eller altid oplever stærke stresssymptomer i hverdagen (21%) og i særdeleshed i eksamensperioden (42%).

Der er god fremdrift i de tværgående projekter og konkrete initiativer på fakulteterne. At skabe et godt psykosocialt studiemiljø løses dog ikke alene af de igangværende initiativer. Det kræver tid og vedvarende fokus samt forståelse for, at trivsel ikke kan isoleres til universitetet, men at unges mistrivsel også er en national dagsorden, som skal løftes som en samfundsopgave.

I forhold til udfordringer med stress er der under *Projekt Gode Studieliv* tilbudt mindfulnesskurser til studerende med gode resultater i efteråret 2021 og foråret 2022. Der er oprettet flere hold end planlagt pga. stor søgning fra de studerende og ca. 300 studerende blev tilbudt en plads på et kursus i efteråret 2021 og foråret 2022. Kurserne fortsættes i efteråret 2022.

For at styrke foreningslivet og studenterdrevne initiativer arbejdes der i 2022 på at etablere foreningsbasarer på alle KU's campus. Herudover er der etableret en fælles foreningsoversigt, så de studerende har bedre mulighed for at

orientere sig i det mangfoldige foreningslandskab på KU, som pt. består af over 500 studenterdrevne foreninger.

SIDE 4 AF 11

Studievejledningen beretter om, at de efter corona får flere henvendelser fra studerende, der har oplevelser med grænseoverskridende adfærd eller udtalelser. Studieundersøgelsen 2021 viser dog hverken en stigning eller et fald i hændelser. I foråret 2022 har KU undersøgt, hvordan henvendelsesmuligheder og håndtering af krænkelser på universitetet kan styrkes fra de studerendes perspektiv. Samtidig arbejder flere fakulteter sammen med fredagsbarer og festudvalg for at styrke forebyggelsen og håndtering af uhensigtsmæssig adfærd.

I forhold til arbejdsmiljøet blev der gennemført APV på KU i 2022. 79 pct. af KU's medarbejdere har svaret på spørgeskemaerne, der indgår i APV, hvilket er den højeste svarprocent nogensinde. Der er ikke sket store udsving i forhold til seneste APV i 2019. Medarbejderne scorer især højt på 1) at de har et meningsfuldt job, 2) at der er en behagelig og respektfuld omgangstone og 3) at der er mulighed for at sætte viden og evner i spil. Det overordnede KU-resultat dækker over store forskelle mellem fakulteter og mellem institutter.

I forhold til det fysiske arbejdsmiljø er der fortsat udfordringer med især indeklima og støj, hvor oplevelse af støjgener ikke har ændret sig siden APV 2019. Distancearbejde fylder naturligt en del i fritekstkommentarerne både fra de medarbejdere, der ønsker, at KU fortsat arbejder på at sikre denne fleksibilitet i arbejdslivet og fra dem, der gør opmærksom på at øget brug af distancearbejde har betydning for bl.a. sammenhængskraften på KU som arbejds- og studieplads. Flexibilitet i arbejdslivet vil derfor være et tema, der fortsat vil fylde på alle niveauer. Det samme vil udfordringer med et stort arbejdspress, hvor det ikke er lykkedes at nedbringe oplevelsen af ubalance siden APV i 2019.

Spørgerammen om krænkende handlinger er i væsentlig grad udvidet, så KU har fået et langt mere nuanceret billede af forskellige typer af krænkelser. Forekomsten af medarbejdere, der har oplevet krænkende adfærd, er generelt steget fra APV i 2019 til APV i 2022 på KU-niveau. F.eks. er andelen af medarbejdere, der oplever *mobning* steget fra 4 pct. til 8 pct.

At forekomsten af krænkende handlinger er steget, kan være udtryk for, at den udvidede spørgeramme afdækker mere end den tidligere APV. Det er ikke entydigt negativt. Der er dog for mange, der har en oplevelse af, at der ikke bliver taget hånd om krænkende handlinger. Derfor vil KU fortsat have fokus på at afdække forekomsten af og årsager til krænkende adfærd samt oplevelser af håndteringen.

Ligestilling og mangfoldighed

SIDE 5 AF 11

Et væsentligt omdrejningspunkt for arbejdet med ligestilling og mangfoldighed er KU's *Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023*. Bilag 2 giver en status på implementeringen af handleplanens initiativer og relevant data på mangfoldighed- og ligestillingsområdet pba. uddrag fra datarapport 2022.

Rapporten viser blandt andet, at der for samtlige VIP-kategorier er sket en mindre positiv stigning i andelen af kvinder i perioden 2016-2021. Der er dog fortsat stor forskel på kønsbalancen i de forskellige VIP-stillingsgrupper. Rapporten vidner om, at der fortsat er brug for ledelsesfokus og målrettede initiativer for ligestilling og mangfoldighed på KU.

Arbejdet med implementeringen af KU's *Handleplan for ligestilling og diversitet* blev påbegyndt i foråret 2022. Tre initiativer er gennemført: Et opdateret koncept for LUS-samtaler, hvor lederne skal forholde sig til deres eget arbejde med ligestilling og diversitet, indføring af KU's whistleblowerordning, som bl.a. inkluderer muligheden for anonymt at indberette tilfælde af seksuel chikane, og endelig en udvidelse af APV ift. krænkende handlinger.

Der er herudover en række initiativer i handleplanen, hvor implementeringen er i gang, men endnu ikke afsluttet (se bilag 2).

Endelig er flere vigtige lokalt forankrede ligestillings- og mangfoldighedstiltag igangsat, bl.a.:

- Projekt Dignity på SAMF, et kulturudviklingsprojekt, der skal sikre gode arbejds- og studiemiljøer fri for seksuel chikane.
- SUND-projekt omkring forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd herunder udformning af et etisk kodeks og workshops for både undervisere og studerende.
- Et antidiskriminations- og inklusionsforløb på Niels Bohr Institutet. Dette har resulteret i en kønsdiversitetsstrategi samt et kodeks for adfærd og en håndteringsplan mod krænkelse.

CASE: Niels Bohr Institutets diversitetsarbejde

Efter APV 2019 har NBI's ledelse arbejdet for øget diversitet på instituttet med forskellige vinkler. Ledelsen har koblet udviklingen af handleplaner for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø med en [kønsdiversitetsstrategi, et kodeks for adfærd og en håndteringsplan mod krænkelse](#). Der er desuden gennemført en kvalitativ stressanalyse og spørgeskemaundersøgelser målrettet kvinder i VIP-stillinger med det formål at få medarbejdernes blik på kønnede adfærdsmønstre og problematikker på instituttet. Disse indsatser er koblet med KU's mål- og handleplanskoncept. Ydermere har NBI de seneste to år arbejdet på et ledelsesudviklingsprogram for instituttets ledelse.

Fremme et parallelsprogligt arbejds- og studiemiljø for at tiltrække og fastholde talenter

SIDE 6 AF 11

Arbejdet med at implementere KU's sprogpolitik er i gang. Indsatsen skal bl.a. styrke integrationen af de internationale medarbejdere og studerende på KU. Implementeringsfasen fortsætter til udgangen af 2023 og har foreløbig konkretiseret sig i følgende initiativer:

- Gratis danskundervisning på campus for alle internationale medarbejdere og studerende.
- Introduktion til KU's kerneværdier og arbejdspladskultur for nye internationale medarbejdere.
- Intercultural communication and workshops, informationsmøder, faculty-events, Dansk Café.
- Skræddersyet danskurser for faculty-ansatte som en del af en fælles onboarding og introduktion til KU.
- Skræddersyede sprogkurser i engelsk og andre sprog på Center for internationalisering og parallelsproglighed til danske TAP'er.
- Lønsedler er tilgængelige på dansk og engelsk.
- Eksamensbeviser, internt rettede webportaler, inforskærme og skiltning fremgår på dansk og engelsk.
- Studieunderstøttende og mobilitetsfremmende sprogundervisning (tysk og fransk) til studerende
- Styrkelse af de studerendes engelskkompetencer gennem yderligere understøttelse af fagmiljøerne.
- Pre-semesterkursus i dansk historie, sprog og kultur for udvekslingsstuderende.
- Fælles sprogkrav ved optagelse på ph.d.-uddannelsen.
- Alle studieordninger er tilgængelige på dansk og/eller engelsk.

Styrke den tværgående ledelses- og medarbejderudvikling

Medarbejder- og ledelsesudvikling

Projektet *TAP-karriere- og kompetenceudvikling* har været i gang siden januar 2021. 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 universitet. Det er forventningen, at der samlet igangsættes otte delprojekter i 2022:

- 1) Justering af KU's retningslinjer for kompetenceudvikling
- 2) Dialogramme til strategisk drøftelse af kompetenceudvikling i SU

- 3) Styrkelse af ledelsens fokus på karriere- og kompetenceudvikling
- 4) En ramme/skabelon til at beskrive karrieremuligheder og –veje
- 5) Tydeliggøre muligheder for kompetenceudvikling
- 6) Tydeliggøre muligheder for intern mobilitet
- 7) Opdatere MUS/GRUS-konceptet med afsæt i projektets indsatser
- 8) Formidle 'de gode historier' om karriere-og kompetenceudvikling

Ledelsesudvikling på KU har fortsat høj prioritet og omfatter en række aktiviteter, herunder en del i regi af LUKU-programmet (ledelsesudvikling på KU):

- *LUKU basis*: Ledelsesudviklingsforløb for nye ledere på KU, der har kørt siden 2009. I alt har 817 KU-ledere deltaget i forløbet.
- *Leading Research* er et forløb for forskningsledere og har til formål at understøtte det strategiske mål om, at KU's forskningsmiljøer skal være internationalt førende. Med udgangen af 2022 vil ca. 540 forskningsgruppeledere have været igennem programmet. I
- *360° ledelsesfeedback* er en obligatorisk del for deltagere på LUKU-basis, og en mulighed på Leading Research. Med udgangen af 2023 er det målet, at alle ledere på KU har gennemført 360° ledelsesfeedback.
- *LUKU inspirationsseminarer*. Formålet med inspirationsseminarerne er at fremme god ledelse på KU. Der har deltaget mellem 50 og 150 på seminarerne i 2021-2022.

I 2022 genbesøges det samlede LUKU-program med fokus på at re-designe og videreudvikle programmet med afsæt i organisationens behov. LUKU's styregruppe bidrager med input og følger udviklingen, inden de godkender ny struktur.

Styrkelse af den akademiske medbestemmelse

Bestyrelsen har igangsat arbejdet med at identificere mulige indsatser, der vil kunne styrke den akademiske medbestemmelse på KU. Med udgangspunkt i drøftelser, der har givet en fælles forståelse af, hvilke udfordringer der er i dag, har følgegruppen peget på forslag til organisatoriske ændringer på henholdsvis universitets-, fakultets- og institutniveau.

Følgegruppens vurdering er, at behovet for forandringer er størst på institutniveau. Konkret foreslås et råd, som kan støtte institutlederen i akademiske spørgsmål. Nogle institutter har i dag et lignende forum, hvorimod andre institutter vil skulle oprette det. På fakultetsniveau foreslås, at faculty-VIP overtager formandskabet af de akademiske råd, og på universitetsniveau foreslås det at oprette en faculty-VIP-undergruppe af senatet.

Forslaget vil blive udsendt til råd, nævn og udvalg i efteråret 2022, med henblik på en behandling i bestyrelsen i december 2022. Såfremt KU vælger at implementere alle forslagene, vil der være behov for vedtægtsændringer.

SIDE 8 AF 11

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

KU har mange indsatser i gang for en sammenhængende organisation. Det gælder i særdeleshed arbejdet med omorganisering af Campus Service og – med forbehold for endelig bestyrelsesbeslutning - en reform af KU's administration. Herudover arbejdes der videre med at udvikle den strategiske budgetproces/budgetdialog og sikre fortsat fremdrift i de igangværende projekter under programmet Branding af KU.

Campus- og bygningsområdet

Rektoratet besluttede i 2020, at campus- og bygningsområdet på KU skal samles organisatorisk i ét fælles Campus Service. Formålet er, at det samlede KU ved øget deling af faciliteter kan få det maksimale udbytte af gode og sunde fysiske rammer for forskning og uddannelse. Processen startede i 2019, hvor Facilities Management drift og Service (FM) for HUM, SAMF, JUR og TEO blev samlet i det fælles KU Campus Service. Pr. 1. januar 2023 samles også Campus Service enhederne fra SUND og SCIENCE i det fælles KU Campus Service.

Den fælles RE-FM service på tværs af KU's campusser er en nødvendighed for at kunne høste gevinsterne af en øget digitalisering. For alle forskere, studerende og medarbejdere sker den primære kommunikation med campus service via en KU fælles digital indgang på KU-net eller via mobil APP, uanset hvilket campus man befinder sig på. Den fælles digitale løsning bidrager også med et styrket datagrundlag, som kan understøtte velbelyste ledelsesbeslutninger.

KU har i 2022 fået vedtaget en fælles governancemodell for bygningsinvesteringer på universitetet. Modellen sikrer transparens i beslutningsprocessen og understøtter ledelsens evne til at foretage brede og

langsigtede strategiske prioriteringer, som er integreret og reflekteret i KU-enhedernes mål- og handleplaner.

SIDE 9 AF 11

Strategisk budgetproces

Omdrejningspunktet i KU's budgetproces er en sammenhængende rammestyring med fokus på den samlede økonomi, økonomisk bæredygtighed og omkostningsdækning.

Det sidste år har især området for eksternt finansieret forskning flyttet sig, idet forudsætningerne for en bedre dækning af de reelle omkostninger ved forskningen er kommet på plads. Værktøjerne, der understøtter dette, er taget i brug på fakulteter og institutter, og der er etableret ledelsesinformation til opfølgning på udviklingen.

Der foregår også på flere niveauer en tæt dialog med de private fonde om en øget dækning af de fulde omkostninger ved forskningen.

Branding af KU

Siden seneste afrapportering har KU igangsat nedenstående projekter, så nu er samtlige projekter i programmet igangsat og/eller afsluttet.

- *Større gennemslag på SoMe.* Ny strategi for sociale medier vedtaget i maj og har medført markant forbedret performance på Facebook, der er KU's største SoMe-kanaler, hvor KU's reach er steget fra 700.000 til over 2,1 mio. brugere (april til juni). Strategien har fokus på forskningsformidling til bred ekstern målgruppe, og det er ambitionen, at KU skal være det bedste universitet på sociale medier i DK.
- *Nye videoformater.* Der eksperimenteres med nye visuelle formidlingsformater på tværs af kanaler. (explainer, mytedrab etc.).
- *Principper for ekstern digital kommunikation.* Projektet laver brugerundersøgelser med webreadaktører og analyserer, hvordan webområdet fungerer i dag. Resultaterne vil danne grundlag for ny webstrategi, der forventes præsenteret ved årsskiftet.
- *Cross Promotion* Der er afholdt fire større stakeholder-arrangementer inden for strategiprogrammet: Plantebaserede fødevarer, Smart Cities, Ansvarlig AI og Unge og mental sundhed. Det har været stort engagement omkring de afholdte events og høj tilfredshed fra både stakeholdere og de deltagende forskere.
- *Modernisering af KU's webshop.* Der bliver lavet en revision af produktkataloget. På baggrund af studenterinterviews er der valgt ikke at tilføje nye produkter.
- *Nyhedsbrev for stakeholdere.* Efter interviews med udvalgte stakeholdere og dummy-forsøg, er det besluttet, at der ikke skal produceres et specifikt stakeholder-nyhedsbrev.

4.3. Digitale ydelser med intern sammenhæng og brugerne i centrum

SIDE 10 AF 11

VI VII

- 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

Digitalisering er et vigtigt strategisk område for både forsknings- og uddannelsesområdet samt i administrationen. Der er mange gode initiativer i gang, der skal styrke den interne sammenhæng på KU og sætte brugerne i centrum. Indsatsen er dog udfordret af, at der ikke aktuelt er et centralt overblik over, hvilke digitaliseringsprojekter og -initiativer, der gennemføres lokalt, og hvordan de er koblet til strategien og de tværgående KU-projekter. For at styrke det strategiske fokus på digitalisering, arbejdes der på en række anbefalinger til, hvordan digitalisering kan indgå i den kommende strategiproces.

Dataforskning

I forbindelse med den fortsatte udbygning af den nationale forskningsinfrastruktur i regi af DeiC er KU blevet valgt til at levere et Nationalt Trusted Repository, samt et åbent system til lagring af data i samarbejde med AU.

Det nationale Trusted Repository er en platform, hvor forskningsdata og de dertil knyttede metadata kan publiceres. Løsningen skal på nationalt plan kunne benyttes af forskere, der har behov for sikker bevaring af data i henhold til blandt andet den Danske Kodeks for Integritet i Forskning.

Den åbne storage løsning skal sikre, at der generelt er lagringskapacitet til rådighed for forskningsprocessen i form af beregninger og andre typer af forskningsaktiviteter relateret til data. Løsningen skal understøtte flere tjenester hvorfor den skal leve op til en række krav relateret til volumen, antal filer, særlige krav til sikring mv.

Uddannelses-IT

KU's eksamenshus er i 2022 flyttet fra Frederiksberg til Sønder Campus. De nye lokaler udgør et betydeligt løft i forhold til faciliteterne på Frederiksberg. Tilsvarende er KU i forbindelse med flytningen overgået til et mere avanceret og moderne teknisk set-up med såkaldt VDI-teknologi (Virtual Desktop Interface). For at lette de studerendes adgang til deres eksamensplaner er KU ved at samle alle eksamensplanerne i én platform (Digital Eksamen), så de studerende kun skal orientere sig ét sted.

KU er tæt på at være i mål med implementeringen af en ny digital platform til håndtering af udvekslingsaftaler og udvekslingsstuderende. Løsningen (Mobility Online) tages i stigende omfang i brug i perioden frem mod sommeren 2023.

SIDE 11 AF 11

Sikkerhed

KU fortsætter arbejdet på IT-sikkerhedsområdet mhp. at styrke universitetets evne til at beskytte data og have et effektivt værn mod IT-sikkerhedstrusler som f.eks. ransomware angreb, identitetstyveri mv. Nye tiltag omfatter bl.a. password manager til ansatte, krypteringsløsning til sikring af dokumenter som anvendes uden for KU, øget awareness, phishing simulering, bedre beskyttelse af computere og servere mm.