

Københavns Universitets bestyrelse



## INDSTILLING

29. SEPTEMBER 2025

**Sag** Opfølgning på administrationsreformens pejlemærker

Rektoratets Stab  
Strategi, Udvikling og Styring

### Sagstype

☒ Beslutning ☐ Drøftelse ☐ Orientering ☐ Høring

KRYSTALGADE 25  
1172 KØBENHAVN K

DIR 35 32 60 40

lby@adm.ku.dk

REF: LBY

### Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender,

- hvordan der følges op på administrationsreformens pejlemærker.
- at der i 2027 gennemføres en evaluering af den nye administrative organisering med fokus på opgavesnit, herunder status for evt. administrativ opgaveglidning til det videnskabelige personale.
- at der på baggrund af den evaluering tages stilling til det nærmere indhold i en samlet, efterfølgende evaluering.

Det indstilles desuden, at bestyrelsen drøfter forventninger til, i hvilken takt den nye administration opnår den ønskede kvalitet.

### Baggrund

For at kunne følge systematisk op på realiseringen af administrationsreformens pejlemærker og foretage løbende justeringer, hvor der er brug for det, er der udarbejdet en plan for opfølgningen, herunder et koncept for opfølgning på de kvalitative pejlemærker. Pejlemærkerne, der blev besluttet af bestyrelsen ved igangsættelse af den administrative reform i 2022, lyder således:

Reformen skal skabe en administration, som

- orienterer sig mod medarbejdere, ledere og studerendes behov for administrativ understøttelse
- arbejder efter en fælles servicekultur
- understøtter trivsel og udviklingsmuligheder for medarbejdere og ledere i administrationen
- sikrer tilgængelighed og nærhed i leveringen af den administrative service
- frigør ressourcer i størrelsesordenen 300 mio. kr. årligt, som kan investeres i styrket forskning, uddannelse og innovation på KU

## Løsning

### Opfølgning på administrationsreformens pejlemærker

Opfølgningen på de fire kvalitative pejlemærker vil tage udgangspunkt i forskellige datakilder, herunder statusmøder, surveys, temperaturmålinger og APV.

Det økonomiske pejlemærke om at *frigøre ressourcer i størrelsesordenen 300 mio. kr.* indfries gennem reduktioner i løn- og driftsbudgetter samt ved frigivelse af arealer, der tidligere har været anvendt til administrative formål. Dertil foreslås det, at der sker en opfølgning på udviklingen i de administrative udgifter, herunder realisering af besparelserne på lønomkostningerne til administrative medarbejdere på fakulteterne.

Det bemærkes, at der udestår en afklaring af principper og proces for anvendelse af provenuet fra administrationsreformen til styrkelse af uddannelse, forskning og innovation. Universitetsledelsen planlægger i første omgang at komme med forslag om anvendelse af provenuet i 2026 i forbindelse med forslag til budget 26. For så vidt angår de efterfølgende år ønsker ledelsen at afvente, hvorledes kravene om besparelserne i det statslige arbejdsprogram skal udmøntes på universiteterne. Der forventes helt eller delvist afklaring omkring dette i løbet af 2026.

I bilag 1 udfoldes, hvordan opfølgningen på administrationsreformens fem pejlemærker vil foregå.

Koncept for opfølgning på administrationsreformens kvalitative pejlemærker vil løbende blive justeret efter behov. Der afrapporteres som udgangspunkt halvårligt med første gang i juni 2026, om end der også på andre bestyrelsesmøder evt. kan orienteres om indsamlede data.

## Evaluering af den administrative reform

SIDE 3 AF 3

I bestyrelsens beslutning om gennemførelse af administrationsreformen den 19. juni 2024 indgik det, at der, udover de halvårige statusser, i midten af 2027 udarbejdes en foreløbig evaluering vedrørende realisering af administrationsreformens pejlemærker. En samlet evaluering var derudover forudsat gennemført, når reformen er fuldt indfasat efter udgangen af 2027.

Den fremlagte beskrivelse af opfølgning på administrationsreformens pejlemærker lægger vægt på løbende opfølgning og justeringer, hvor der er brug for det. Det indebærer, at behovet for en foreløbig evaluering i midten af 2027 vedrørende realisering af pejlemærkerne vurderes at være betydeligt mindre end oprindeligt forudsat. På den baggrund foreslås det, at evalueringen i 2027 har fokus på, om den samlede organisering fungerer efter hensigten, herunder om der er klare opgavesnit, og om der er indikation for utilsigtet administrativ opgaveglidning til det videnskabelige personale. Det foreslås desuden, at der først efter denne evaluering i 2027 tages stilling til det nærmere indhold og timing i en samlet, efterfølgende evaluering.

## Forventninger til administrationens opnåelse af den ønskede kvalitet.

Det bemærkes, at reformen indebærer en meget stor organisatorisk forandring, og at det erfaringsmæssigt tager noget tid, før sådanne forandringer, selv med tæt og målrettet ledelse, falder helt på plads og den ønskede kvalitet for alvor manifesterer sig. Det vil derfor være nyttigt, at der på bestyrelsesmødet er drøftelse af forventningerne hertil. Det understreges, at dette punkt ikke handler om ændret ambitionsniveau fra ledelsens side.

## **Videre proces**

Ved den halvårige status til bestyrelsen den 11. december 2025 vil bestyrelsen blive orienteret om resultater af nye temperaturmålinger ifm. opfølgningskonceptet samt mere konkret plan for kadencen for levering af opfølgningsdata.

## **Kommunikation**

Der kommunikeres løbende på universitetets intranet om resultater på de i bilaget beskrevne temperaturmålinger, surveys, APV, forandrings-APV og trivselsmåling.

## **Bilag**

1. Forslag til opfølgning på administrationsreformens pejlemærker