

Bestyrelsen

Bilag 1



SAGSNOTAT

26. NOVEMBER 2025

Vedr. Halvårlig om status for administrationsreformen

Rektoratets Stab

Strategi, Udvikling og Styring

KRYSTALGADE 25

KØBENHAVN K

Overordnet status for den organisatoriske implementering

Organisering af den nye administration

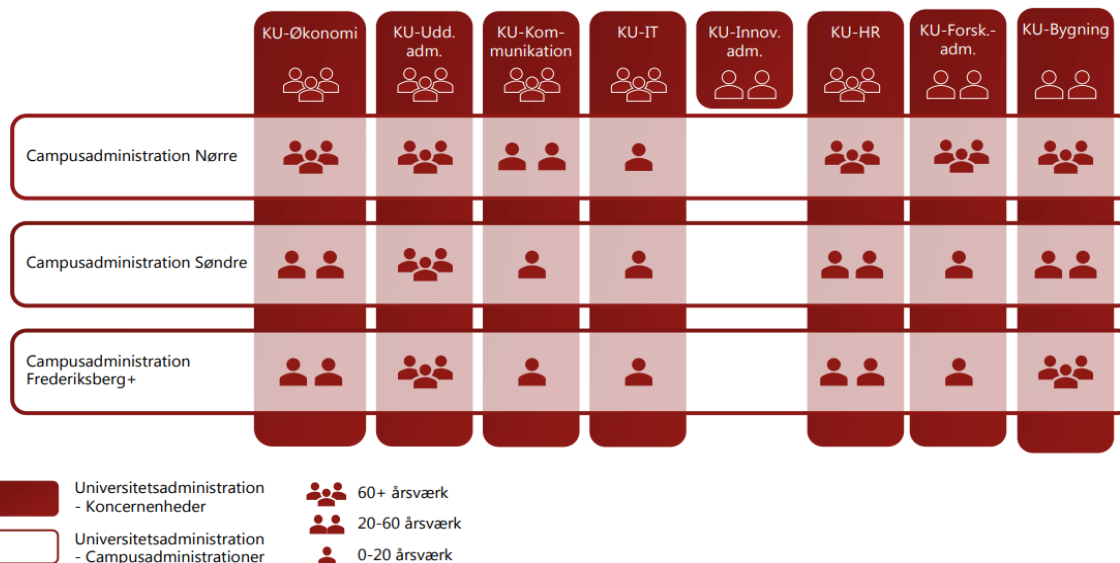
Fra 1. marts 2025 består KU's administration af universitetsadministrationen (UA) og de administrative stabe, der er knyttet til fakulteter og institutter og rektoratet. Stabene varetager ledelsesunderstøttelse, projektledelse af faglige og organisatoriske projekter samt administration af særegne opgaver. Rektoratets Stab løser også opgaver vedr. generel jura, analyser, ledelsesinformation og administrationsudvikling.

DIR 35 32 64 07

MOB 29 35 69 40

lj@adm.ku.dk

UA udgøres af otte fagspecifikke koncernenheder og tre campusadministrationer. Organisationsstrukturen er opsummeret i nedenstående figur.



Koncernenheder og campusadministrationer er fuldt ligestillede enheder i UA, men har forskellige roller, der supplerer hinanden. Organiseringen har baggrund i ønsket om at finde den rigtige balance mellem behovet for sammenhæng og brugerfokus på den ene side og behovet for ensartede og effektive processer på den anden side.

Campusadministrationerne har ansvaret for at løse hovedparten af de brugerrettede og højfrekvente administrative opgaver og er fysisk til stede der, hvor forretningen har den største berøringsflade med universitetsadministrationen, herunder via partnerfunktioner.

Koncernenhederne ejer de administrative processer og it-systemer, fælles politikker og andre rammesættende opgaver samt har ansvar for hovedparten af de mere specialiserede administrative opgaver. Det er koncernenhederne, der har ansvaret for realisering af effektiviseringsinitiativerne under den administrative reform.

Ledere og medarbejderne på tværs af campusadministrationer og koncernenheder har inden for rammerne af disse overordnede rollefordelinger et naturligt og løbende samspil i hverdagen. Dette foregår bl.a. via tværgående kompetenceudvikling inden for de forskellige administrative fagområder (fx økonomipartnere), ligesom der er etableret ledelsesfora på hvert af de administrative fagområder, der bl.a. afstemmer udviklingsindsatserne under reformen under ledelse af vicedirektørerne.

I forlængelse heraf kan nævnes, at den nye administrative organisering har givet KU nye muligheder for at kunne tilbyde administrative karriereveje – herunder på tværs af campusadministrationer og koncernenheder.

De akademiske enheder understøttes af campusadministrationen på den campus, hvor de er fysisk forankret med få undtagelser. For de akademiske enheder på Kommunehospitalet er der lavet en særskilt snit pga. planerne for fraflytning af Kommunehospitalet. Campusadministration Frederiksberg+ har dertil en særskilt rolle ift. administrativ understøttelse af koncernenhederne.

Campus-administration	Akademiske enheder*
Søndre	Det Humanistiske Fakultet inkl. institutter Det Juridiske Fakultet Det Samfundsvidenskabelige Fakultet inkl. institutter Det Teologiske Fakultet
Nørre	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet inkl. 13 institutter Syv institutter fra Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet
Frederiksberg+	Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet inkl. fem institutter Tre institutter fra Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

*Koncernenhederne i UA, undt. KU BYG, understøttes af Frederiksberg+.

Universitetsadministrationens størrelse

Den aktuelle dimensionering af UA er fastlagt som konsekvens af besparelseskravet i første fase af reformen. I den proces blev alle administrative årsværk fordelt mellem UA og fakulteter ud fra den budgetmæssige præmis om besparelser på 125 mio. kr. i første fase (helårseffekt¹). Grundlaget herfor var kortlægningen af administrative årsværk i 2023. Dimensioneringen af UA er højere end det langsigtede niveau, idet de resterende besparelser på 175 mio. kr. (som primært skal findes i UA) først realiseres i fase 2.

Således er den aktuelle dimensionering af UA fastlagt ud fra den overordnede budgetramme, som var til rådighed efter frigørelse af provenuet fra første fase. Der er dermed tale om en top-down budgettering, der sikrer, at provenuet frigøres. Budgettet for UA ekskl. bygningsområdet i 2026 er 1.947 mio. kr. og 2.239 mio. kr. på bygningsområdet (KU BYG).

Det er væsentligt at bemærke, at UA's budget også indeholder bevillinger, som siden 2023 er tildelt ved beslutninger i rektorat og universitetsledelsen. Det kan fx være bevillinger fra finansloven til innovationsaktiviteter og til arbejdet med kandidatreformen og/eller interne bevillinger til øgede it-omkostninger, sikkerhed og midlertidige investeringer i realisering af administrationsreformen (fx midler til procesforenklinger og digitalisering) samt til udvikling af nyt studieadministrativt system.

Disse bevillinger reducerer ikke besparelserne fra administrationsreformen, da det vedrører nye opgaver (bortset fra midlertidige investeringer til at realisere reformen), der også uden reformen må formodes at ville være blive tildelt disse bevillinger. Så det ændrer ikke på, at der så at sige er sket en permanent, nedadrettet parallelforskydning af det budget, som ligger i UA.

I september 2025 var der ca. 2.200 personer (svarende til ca. 1.950 årsværk)² ansat i UA. Heraf er ca. 180 ledere. Ca. 54 % og 46 % af UA's årsværk anvendes i hhv. campusadministrationerne og koncernehederne.

I nedenstående tabel er der angivet den overordnede fordeling af årsværk på de forskellige administrative fagområder på tværs af campusadministrationer og koncerneheder.

Administrative fagområder	Områdernes andel af årsværk i UA
Forskning, uddannelse og innovation	36 %
HR, IT og økonomi	43 %
Bygning	15 %
Kommunikation	6 %
I alt	100 %

¹ Heraf udgør værdien af frigjorte m2 21 mio. kr.

² Antal personer og årsværk er eksklusive elever, studerende, eksamensvagt og -tilsyn samt medarbejderne i REKSTAB.

Status og perspektiver for udviklingsindsatser

Siden 1. marts 2025 har de administrative områder arbejdet fokuseret med at implementere en ny organisation samtidig med at skulle understøtte de almindelige driftsopgaver med færre administrative ressourcer til rådighed. Forsinkelser og længere sagsbehandlingstider har desværre ikke kunnet undgås.

Mange opgaver løses fortsat as-is af hensyn til sikker drift. Reorganiseringen blev med åbne øjne implementeret, inden nye processer var udviklet, da vurderingen var, at processerne mest effektivt og træfsikkert udvikles inden for rammerne af en ny organisation. Derfor oplever en del brugere af administrationen, at den største forandring, der er sket siden 1. marts 2025, er, at de administrative medarbejdere er flyttet, og at kontaktfladerne har ændret sig.

Det betyder også, at administrationen selv befinder sig i en vanskelig periode, da det er ressource tungt at håndtere den fortsat høje diversitet i opgaveløsningen, samtidig med at der skal bruges ressourcer på udvikling. Derfor sker der en skarp ledelsesmæssig prioritering af udviklingen. Samtidig er der fokus på at håndtere de trivselsudfordringer, som situationen i sagens natur medfører.

Så meget desto mere positivt er det, at der generelt er et godt samarbejde mellem kerneforretning og administration om håndtering af overgangen. Der er dog også udfordringer i kerneforretningen knyttet til overgange til nye administrative procedurer og snitflader. Et opmærksomhedspunkt i den forbindelse er at undgå varig opgaveglidning ud mod VIP. Det bemærkes, at når der sker en harmonisering af opgaveløsning og serviceniveau, som tidligere har været meget forskelligt på tværs af KU, vil det ikke kunne undgås, at VIP på forskellig vis vil opleve ændringer i omfanget i den administrative understøttelse.

Flertallet af effektiviseringsinitiativerne under administrationsreformen handler om harmonisering, forenkling og digitalisering af de administrative processer, herunder vha. AI. En ikke uvæsentlig del af effektiviseringen ligger i bedre digital understøttelse, som – selv om der som hovedregel anvendes standardværktøjer – tager tid at få på plads. Samtidig er der ofte behov for relativt fundamentale forandringer i den administrative praksis, selv hvor der tages afsæt i eksisterende best practice. Fx er der på uddannelsesområdet behov for harmonisering af forhold, der kræver en række vanskelige beslutninger i den akademiske ledelsesstreng.

Derfor går der en periode, før brugerne generelt vil opleve den fulde effekt af initiativerne, og provenuet samtidig kan hentes.

I budget 2026 har universitetsledelsen indlagt midler fra provenuet fra administrationsreformens første fase til VIP'ernes arbejde med at realisere kandidatreformen. Samtidig har ledelsen ligesom i budget 2025 afsat midler fra provenuet til at reinvestere i realisering af administrationsreformen. I 2025 er midlerne bl.a. anvendt til investeringer i procesoptimering, digitalisering og kompetenceudvikling, ligesom der også er afsat et tocifret millionbeløb til de fysiske flytninger af de administrative enheder. Det kan også nævnes, at der er investeret i at styrke KU IT's udviklingskapacitet knyttet til de digitale reforminitiativer.

Plan for opfølgning på administrationsreformens pejlemærker i 2026

Bestyrelsen godkendte koncept for opfølgning på administrationsreformens pejlemærker 7. oktober 2025. Siden da er der arbejdet på at udfolde konceptets kvalitative elementer og at skabe et overblik over, hvilke data der vil indgå i den halvårslige afrapportering til bestyrelsen i hhv. juni og december 2026, jf. skema nedenfor.

Ud over nedenstående gennemføres der løbende temperaturmålinger af den administrative understøttelse. Temperaturmålingerne afrapporteres på bestyrelsesmøderne, i takt med at målingerne er gennemført.

Halvårlig opfølgning på kvalitative pejlemærker i juni og december 2026

Datakilder	Kvantitativ afrapportering	Kvalitativ afrapportering
CA-statusmøder med IL/administrationschefer, dekaner/stabschefer og VD Vurdering af alle administrative områder på en fem-trins-skala ift. <i>Serviceniveau, Kvalitet i understøttelsen og Samarbejde.</i>	Vurdering af administrative områder udstilles på: KU-niveau FAK-niveau CA-niveau	Kvantitative data suppleres med kvalitative pointer
VIP-surveys Vurdering af rekruttering, forskningsfinansiering, undervisning, eksamen og kursusudvikling på fem-trins-skala ift. <i>Serviceniveau, Kvalitet i understøttelsen og Samarbejde samt Opgaveglidning ud mod VIP.</i>	Vurdering af HR, FORSK og UDD udstilles på: KU-niveau FAK-niveau CA-niveau	Kvantitative data suppleres med kvalitative pointer <i>Opgaveglidning ud mod VIP</i> afrapporteres indtil videre kun kvalitativt
TAP-surveys Vurdering af alle administrative områder på en fem-trins-skala ift. <i>Serviceniveau, Kvalitet i understøttelsen og Samarbejde samt Vurdering af opgavesnit.</i>	Vurdering af alle administrative områder udstilles på: KU-niveau FAK-niveau CA-niveau	Kvantitative data suppleres med kvalitative pointer <i>Vurdering af opgavesnit</i> afrapporteres kun kvalitativt
*Studentsurveys Vurdering af studievejledningerne på en fem-trins-skala ift. <i>Serviceniveau og Kvalitet i understøttelsen.</i>	Vurdering af studievejledningerne udstilles på: KU-niveau FAK-niveau	-

Sagsbehandlingstider for dispensations- og meritansøgninger Overholdelse af seksugers fristen.	Overholdelse af seksugers fristen udstilles som procentsats på: KU-niveau FAK-niveau	-
*Forandrings-APV blandt TAP-AS i UA og i stabe Vurdering af arbejdsmiljøet på fem-trins-skala.	Vurdering af arbejdsmiljøet udstilles på: KU-niveau FAK-niveau CA-niveau	Kvantitative data suppleres med kvalitative pointer
Sygefraværstatistik og personaleomsætning for TAP i UA og i stabe	Sygefraværstatistik og personaleomsætning udstilles på: KU-niveau FAK-niveau	-

*Indgår ikke i afrapporteringen i december 2026.

Halvårlig opfølgning på det økonomiske pejlemærke i juni og december 2026

Hvad angår det økonomiske pejlemærke, sker opfølgningen i overensstemmelse med det koncept, som bestyrelsen godkendte i 7. oktober 2025. Af skemaet nedenfor fremgår det, hvilke data der afrapporteres til bestyrelsen i hhv. juni og december 2026.

Datakilder	Afrapporterings-tidspunkt	Bemærkninger
Ø1: - Lønomkostninger (DR10) til TAP-AS og TAP-FU på fakulteterne - Samlede omkostninger (løn og drift) i UA	Juni 2026	Kategoriseringen af TAP-AS og TAP-FU er ved at blive kvalificeret. Dette kan give udfordringer med at sammenligne tal for TAP-AS og TAP-FU fra tidligere.
Status for anvendelse af m2 pr. medarbejder i UA	Juni 2026	-
Forventninger til fakulteternes lønomkostninger til TAP-AS i 2027	Juni 2026	Der tages forbehold for, om det kan nås at komme med i den skriftlige sag.

Ø2: - Lønomkostninger (DR10) til TAP-AS og TAP-FU på fakulteterne - Samlede omkostninger (løn og drift) i UA	December 2026	-
Budget 2027 - Anvendelse af provenu - Forventet budgetteret administrativt personaleforbrug	December 2026	De statslige besparelser skal indføres fra 2027. Omfanget heraf kendes p.t. ikke.