

Mødereferat

Mødedato:	Onsdag den 3. april 2019
Mødested:	Professionshøjskolen Absalon Kuskevej 1 B, 4760 Vordingborg
Til stede:	Jens Stenbæk, Bente Sorgenfrey, Stine Gry Roland, Ricco Dyhr, Gitte Simoni, Sofia Esmann Busch, Jesper Lambert, Fie Saron Andreasen og Debbie Justesen
Øvrige:	Fra direktionen: Camilla Wang, Daniel Schwartz Bojsen, Sami Stephan Boutaiba og Søren Lind Christiansen Øvrige: Nanna Ferslev og Käte Bruun Jacobsen (referent)
Fraværende:	Henrik Stapelfeldt, Carsten Rasmussen, Gitte Løvgren, Stina Vrang Elias

Dagsordenpunkter

1	Godkendelse af dagsorden	2
2	Meddelelser fra bestyrelsesformænd og rektor til orientering	2
3	Godkendelse af årsrapport og revisionsprotokollat 2018	2
4	LUKKET PUNKT Udvikling af Campus Kalundborg	3
5	Opsamling på bestyrelsesseminariet	3
6	Rektors resultatlønskontrakt: Afrapportering 2018 og resultatlønskontrakt 2019	3
7	Orientering om ekspropriering af jord til Bane Danmark i Vordingborg	3
8	Beslutning vedr. salg af jord til Vordingborg Kommune	3
9	Orientering om Absalons APV og trivselsundersøgelse 2019	4
10	Orientering og rundvisning på Campus Vordingborg	4
11	Temadrøftelse om kvalitet med udgangspunkt i Statusredegørelse 2018 ift. strategisk rammekontrakt	4
12	Bekræftelse af gældende vedtægter	4
13	Godkendelse af referat	4

1 Godkendelse af dagsorden

1.1 Beslutning/konklusion

Godkendt

2 Meddelelser fra bestyrelsesformænd og rektor til orientering

2.1 Beslutning/konklusion

Orienteringen blev taget til efterretning.

3 Godkendelse af årsrapport og revisionsprotokollat 2018

3.1 Resumé

Søren Lind Christiansen redegjorde for årets resultat og forklarede, at underskuddet på 29,2 mio. kr. i hovedsagen skyldes indfrielse af swap-lån for ca. 24 mio. kr. En stor del af det resterende underskud skyldes forbrug af Frascatimidler fra egenkapitalen, og Absalons drift er således næsten i balance.

Søren Lind Christiansen fremhævede desuden følgende punkter i årsrapporten:

- 1) Omsætningen i 2018 er med 595,9 mio. kr. den største omsætning i Absalon nogensinde.
- 2) Omkostningerne er med 594,7 mio. kr. lidt lavere end sidste år, og dermed har Absalon bremset de seneste års udgiftsvækst.
- 3) Studieaktiviteten er med 7743 afsluttede studenterårsværk rekordhøjt.
- 4) Den indtægtsdækkede virksomhed voksede til 23,4 mio. kr. i 2018 fra 16.1 mio. kr. i 2017.
- 5) De eksternt finansierede forsknings- og udviklingsmidler steg fra 10,5 til 16 mio. kr. fra 2017 til 2018.

Søren Lind Christiansen orienterede desuden om, at der udestår et arbejde med at bringe overslagsårene i balance, hvilket vil sikre en tilfredsstillende likviditet, og at bestyrelsen ved Forecast 1 vil blive præsenteret for en opdateret beregning af byggeaktiviteternes indvirkning på Absalons økonomi.

Revisionen gennemgik revisionsprotokollat 2018. Revisionen kan godkende regnskabet uden bemærkninger.

Revisionen anbefalede, at Absalon følger likviditetsudviklingen tæt og sikrer optimering af processer for tættere opfølgning i forbindelse med den nye økonomimodel.

Søren Lind Christiansen bemærkede, at Absalon tager revisionens anbefalinger til efterretning.

3.2 Beslutning/konklusion

Bestyrelsen godkendte årsrapport 2018 samt revisionsprotokollat til årsrapport 2018 og tog Absalons notat vedr. revisionsprotokollat 2018 til efterretning.

Herudover bemyndigede bestyrelsen Ledelsessekretariatet til at foretage den digitale indberetning af årsrapport og revisionsprotokollat til ministeriet.



4 LUKKET PUNKT Udvikling af Campus Kalundborg

5 Opsamling på bestyrelsesseminariet

5.1 Resumé

Bestyrelsen drøftede deres rolle og bidrag til Kalundborgsatsningen i den kommende periode.

Stine Gry Roland orienterede om, at Novo Nordisk Kalundborg gerne stiller op som ambassadør ift. relevante stakeholders.

5.2 Beslutning/konklusion

Der skal i bestyrelsen være en status et par gange om året vedr. Campus Kalundborg, herunder en opmærksomhed på, hvordan bestyrelsesmedlemmerne kan bidrage til Kalundborgsatsningen.

6 Rektors resultatlønskontrakt: Afrapportering 2018 og resultatlønskontrakt 2019

6.1 Beslutning/konklusion

Bestyrelsen besluttede, at rektors resultatlønskontrakt 2018 er opfyldt med 89 pct.

Bestyrelsen tog orienteringen om rektors resultatlønskontrakt 2019 til efterretning.

7 Orientering om ekspropriering af jord til Bane Danmark i Vordingborg

7.1 Beslutning/konklusion

Taget til efterretning.

8 Beslutning vedr. salg af jord til Vordingborg Kommune

8.1 Beslutning/konklusion

Bestyrelsen godkendte, at Absalon går videre med salg af jord til Vordingborg Kommune og bemyndigede formanden til at underskrive den endelige aftale om salg af jord.



9 Orientering om Absalons APV og trivselsundersøgelse 2019

9.1 Beslutning/konklusion

Taget til efterretning.

10 Orientering og rundvisning på Campus Vordingborg

10.1 Beslutning/konklusion

Taget til efterretning.

11 Temadrøftelse om kvalitet med udgangspunkt i Statusredegørelse 2018 ift. strategisk rammekontrakt

11.1 Beslutning/konklusion

Bestyrelsen godkendte Statusredegørelse 2018 og kom på baggrund af årets resultater med input til opfølgende indsatser.

12 Bekræftelse af gældende vedtægter

12.1 Beslutning/konklusion

Bestyrelsen bekræftede de gældende vedtægter

13 Godkendelse af referat

13.1 Beslutning/konklusion

Godkendt



Nyhedsbrev til bestyrelsen – marts 2019

1. Kvote 2 ansøgninger

Den 15. marts var der frist på at søge optagelse gennem kvote 2. Samlet set havde Absalon en lidt mindre søgning end i 2018, men flere uddannelser gik frem herunder diplomingeniør-uddannelsen i bioteknologi.

Læs Absalons pressemeddelelse her inkl. link til oversigt over ansøgertallene for Absalons uddannelser fordelt på campus:

<https://phabsalon.dk/nyheder/nyhed/kvote-2-udvidelse-i-kalundborg-giver-pote/>

Læs Danske Professionshøjskoles pressemeddelelse her:

<https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/kvote-to-udviklingen-skal-tages-alvorligt/>

2. Dimensionering af sygeplejerskeuddannelsen

Regeringen lavede i 2018 en kortlægning af rekrutteringsudfordringerne for social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner, hvor det fremgår, at der er omfattende mangel på sygeplejersker i Region Sjælland. I forlængelse af kortlægningen præsenterede regeringen primo 2019 udspillet Flere hænder, større arbejdsglæde, som indeholdt et forslag om at øge dimensioneringen med minimum 150 pladser årligt frem til 2022. Udspillet blev konsolideret den 26. marts 2019 i reformaftalen Et stærkere sundhedsvæsen – tættere på dig.

Der havde på tidligere møder i Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum (RKSS) været drøftelser om mangel på arbejdskraft i regionen. Her udtrykte Region Sjælland og kommunerne i Region Sjælland som arbejdsgivere, en erkendelse af behovet for at uddanne flere sygeplejersker og en stor interesse i, at der uddannes tilstrækkeligt i forhold til det aktuelle og fremtidens behov for sygeplejersker.

På baggrund af drøftelserne i RKSS og regeringens forslag har Absalon henvendt sig til RKSS for at få opbakning til en ansøgning om øget dimensionering af sygeplejerskeuddannelsen, da en øget dimensionering kræver oprettelse af ekstra praktikpladser i både kommunerne og Regionen. Region Sjælland og kommunerne i Region Sjælland har tilkendegivet, at de bakker op om at søge en øget dimensionering på 30 studieplader for optaget 2019. Regionens sygehuse og kommunerne vil samarbejde med Absalon om at tilvejebringe 30 ekstra praktikpladser i Region Sjælland.

Der er ansøgningsfrist for dimensioneringsansøgningen den 29. marts til Uddannelses- og Forskningsministeriet.

4. Fremtidig mangel på velfærdsarbejdskraft

Afledt af drøftelser i blandt andet formandskabet for Danske Professionshøjskoler er der fokus på at tydeliggøre, at der kommer til at mangle arbejdskraft inden for professionshøjskolernes velfærdsuddannelser i fremtiden. Det sker blandt andet ved, at Danske Professionshøjskoler har udarbejdet nationalt og regionalt tilpassede faktaark, som kan anvendes til møder med ordførere, folketingskandidater mv.

5. Uddannelser til hele Danmark

Danske Professionshøjskoler har opsat fem kriterier, som er vigtige i arbejdet med uddannelser til hele Danmark. Kriterierne er et arbejdsredskab, som skal bidrage til at kvalificere debatten om uddannelser til hele Danmark. De fem grundlæggende kriterier, som er udarbejdet i samarbejde med formandskabet for Danske Professionshøjskoler, er:

- Et behov på det lokale arbejdsmarked for uddannelsen
- Et solidt grundlag af kommende studerende lokalt
- Forudsætninger for et godt fag- og studiemiljø i lokalområdet
- Et tæt lokalt forpligtende samarbejde om uddannelsen
- En attraktiv studieby (studieboliger, studiejob og aktiviteter mv.)

Udover kriterierne er der også beskrevet fem eksempler på bæredygtige uddannelser uden for de store byer. Kalundborg og Holbæk er beskrevet som to af de fem eksempler.

Læs mere her:

<https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/baeredygtige-uddannelser-kraever-omtanke-og-forberedelse/>

6. Status for afskedigelser som følge af budget 2019



7. Evaluering af forskning og udvikling

Uddannelses- og Forskningsministeriet har igangsat en evaluering af danske professionshøjskoler og erhvervsakademiernes forsknings- og udviklingsaktiviteter.

Evalueringen blev officielt igangsat i november 2018, men de konkrete datakrav og redegørelsesguides er først fremsendt til sektoren primo februar 2019. Det er et ret omfattende arbejde at tilvejebringe de efterspurgte data. Absalon og de øvrige professionshøjskoler har en afleveringsfrist for alle materialer mandag den 25. marts.

Evalueringen forventes endeligt afsluttet sommeren 2019.

8. Byggeriet af nyt Campus Slagelse er i gang

Den 7. marts tog Jens Stensbæk og Slagelses borgmester, John Dyrby Paulsen, første spadestik til Campus Slagelse.

Læs mere her:

<https://phabsalon.dk/nyheder/nyhed/byggeriet-af-nyt-campus-slagelse-er-i-gang/>

9. Samarbejdsaftale mellem Holbæk Kommune og Absalon

Jens Stensbæk og borgmester Christina Krzyrosiak Hansen har underskrevet en samarbejdsaftale mellem Holbæk Kommune og Absalon, der skal skaffe flere studerende på læreruddannelsen og flere lærere til Holbæks skoler. Aftalen går bl.a. ud på at koble uddannelse og praksis tættere sammen.

Læs mere her:

<https://www.tveast.dk/artikel/laerermangel-i-holbaek-nu-skal-aftale-sikre-flere-laerere-i-fremtiden>

10. Absalon og VIA sammen om kurser i værdig ældrepleje

Sundhedsstyrelsens videnscenter for værdig ældrepleje har efter en udbudsrunde udpeget VIA University College og Absalon til at stå for gratis kurser og konferencer med fokus på værdig ældrepleje til medarbejdere i ældreplejen.

Frem til 2021 forventes efteruddannet 3.000 ansatte fra ældreplejen i de danske kommuner, som kommer på gratis temadage, kurser og konferencer.

Læs mere her:

<https://phabsalon.dk/nyheder/nyhed/absalon-og-via-sammen-om-kurser-i-vaerdig-aeldrepleje/>



11. Politikerbesøg

Vi mærker valgkampen på vores campusser. Absalon har selv taget initiativ til et forholdsvis stort politisk debatmøde 1. april med deltagelse af René Christensen, Jacob Jensen, Magnus Heunicke, Zenia Stampe, Laura Lindahl og Anne Valentina Berthelsen for at lægge en regional vinkel på professions- og erhvervsrettede uddannelser som redskab til løsning af samfundsproblemer og til at skabe bedre velfærd.

Og vi får også en del henvendelser fra politikere, som gerne vil komme på besøg og/eller afholder debatarrangementer. Vi forsøger så midt muligt at imødekomme alle henvendelserne.

Camilla Wang
Rektor



Bestyrelsesmøde 3. april 2019

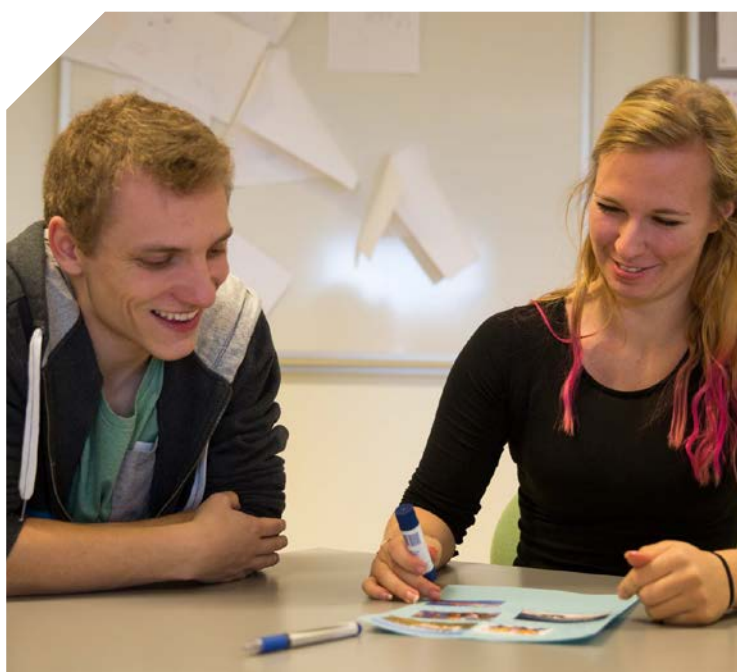
Årsrapport 2018

ABSALON

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON



Uddannelse som
regional drivkraft



Studerende i
centrum

Indhold

Ledelsesberetning	3
Institutionsoplysninger	3
Præsentation af institutionen	4
Årets faglige resultater	4
Strategiarbejdet i 2018	4
Styring og compliance	8
Årets økonomiske resultat	9
Hoved og nøgletal	10
Årets resultat i forhold til budget 2018	11
Forbrug af Frascati-midler	12
UC-effektiviseringsprogrammer	12
Forventninger til det kommende år	14
Strategiarbejdet i 2019	14
Styring og compliance	16
Økonomi	16
Afrapportering af strategisk rammekontrakt	19
Strategisk mål 1	19
Strategisk mål 2	19
Strategisk mål 3	20
Strategisk mål 4	20
Regnskab.....	22
Anvendt regnskabspraksis	22
Regnskabsgrundlag	22
Generelt om indregning og måling	22
Segmentoplysninger	23
Resultatopgørelsen	23
Balancen	24
Pengestrømsopgørelsen	26
Hoved- og nøgletal/særlige specifikationer	27
Resultatopgørelse	28
Balance pr. 31. december	29
Pengestrømsopgørelse	31
Noter	32
Noter til resultatopgørelsen	32
Noter til balancen	34
Særlige noter	37
Særlige specifikationer	38
Påtegninger.....	40
Ledespåtegning	40
Bestyrelsespåtegning	41
Den uafhængige revisors revisionspåtegning	42

Ledelsesberetning

Institutionsoplysninger

Institutionen	Professionshøjskolen Absalon Slagelsevej 7 4180 Sorø Telefon: 72481000 E-mail: absalon@pha.dk CVR-nummer: 30874323 Regnskabsår: 1. januar 2018 – 31. december 2018 Hjemstedskommune: Sorø Kommune	
Bestyrelsen	Jens Stenbæk (formand) Bente Sorgenfrey (næstformand) Gitte Simoni Ricco Dyhr Carsten Rasmussen	Henrik Stapelfeldt Stina Vrang Elias Gitte Løvgren Stine Gry Roland
Medarbejdervalgt: Studentervalgt:	Jesper Lambert Debbie Justesen	Sofia Esmann Busch Fie Saron Andreasen
Direktion	Rektor Camilla Wang Professionshøjskoleledirektør Søren Lind Christiansen Direktør for Pædagogik og Ledelse Sami Stephan Boutaiba Direktør for Sundhed og Social Daniel Schwartz Bojsen	
Institutionens formål	<p>Professionshøjskolen Absalon er en selvejende institution med Uddannelses- og Forskningsministeriet som ressortministerium, hvis formål er at:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Udbyde og udvikle videregående uddannelse og at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter og herigennem aktivt medvirke til, at ny viden tilvejebringes og bringes i anvendelse i såvel den private som den offentlige sektor▪ Bygge på forsknings- og udviklingsviden inden for de relevante fagområder og viden om praksis i de professioner og erhverv, som uddannelserne er rettet mod▪ Dække behovet for udbud af videregående uddannelser i den region eller den del heraf, hvor professionshøjskolen hører hjemme.▪ Medvirke til at opfylde de studerendes behov for et varieret udbud af uddannelses- og studiemiljøer med forskellige identiteter og kulturer. <p>(Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, LBK nr. 152 af 27/02/2018)</p>	
Bankforbindelse	Danske Bank - SKB (Statens Koncern Bank) - konti m. fl. Nordea Jyske Bank Nykredit (afsluttet pr. 1. marts 2018) Lån & Spar Bank/Gudme Raaschou	
Revision	Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab Weidekampsgade 6, 2300 København S	

Præsentation af institutionen

Professionshøjskolen Absalon har 11 professionsbacheloruddannelser fordelt på otte udbudssteder, der geografisk dækker hele Region Sjælland. Vi har ca. 8.500 studerende på vores professionsbacheloruddannelser og over 3.500 i efter- og videreuddannelse. Vi er godt 800 medarbejdere og har en årlig omsætning på 595 mio. kr. Professionshøjskolen Absalon er institutionsakkrediteret i 2015 som den første professionshøjskole.

Vores uddannelser er professions- og praksisrettede med praktik som et vigtigt element. Vi sigter efter, at alle vores studerende opnår en stærk faglig professionalisme, og at de udvikler stærke kompetencer i at anvende ny teknologi, arbejde tværprofessionelt, inddrage forskningsbaseret viden og udvikle deres profession eller erhverv.

I Absalon lægger vi vægt på engagerende og levende studiemiljøer og at inddrage de studerende i vores udvikling.

I Absalon har vi et stort fokus på vores regionale forankring og opgave, hvilket også præger vores strategi.

Absalons vision er at bidrage til velfærd og vækst i Region Sjælland.

Absalons mission er at levere fremragende uddannelse gennem stærke faglige samspil mellem uddannelser og forskning og ved at sætte studerende og aftagere i centrum for vores udvikling, og at Absalon er en central regional udviklingspartner gennem værdiskabende samarbejde med offentlige og private aktører.

Absalons strategi 2017-2022 indeholder følgende fem strategiske prioriteter:

- Engagerende undervisning
- Studerende i centrum
- Levende campusmiljøer
- Uddannelser som regional drivkraft
- Forskning til gavn for uddannelse og praksis

I Professionshøjskolen Absalon har vi fra efteråret 2015 arbejdet målrettet med at skabe et stærkt fundament for implementering af Absalons Strategi 2017-2022. Det indbefatter organisationsdesign, geografisk udbudsstruktur, forskningsfaglige prioriteringer og vækstplan for efter- og videreuddannelse.

Årets faglige resultater

Strategiarbejdet i 2018

Siden godkendelsen af Absalons strategi 2017-2022 i november 2016 er der igangsat strategiske indsatser overordnet i Absalon og på tværs af uddannelser og lokalt i centrene. Nedenfor er der beskrevet eksempler på de indsatser, der er igangsat/gennemført inden for de fem strategiske prioriteter i 2018.

Engagerende undervisning

➤ Udvikling af læreruddannelsen på Absalon

I regi af de 10 ambitioner for en bedre læreruddannelse er der i værksat 10 sektorfællesinitiativer, som dækker ni af ambitionerne. Indsatserne omfatter strukturelle tiltag, fx arbejde med optagelsessamtalen og udvikling af kompetencemålsprøver, indholdsmæssige tiltag, fx styrket viden-

grundlag i fagene og tværprofessionalitet, og endelig er der tiltag, der betoner kvaliteten af undervisningen, fx udviklingen af det tredje læringsrum, udviklingen af adjunktforløbet og etablering af et nationalt netværk vedrørende teknologi.

I regi af de 10 ambitioner for en bedre læreruddannelse har læreruddannelsen på Absalon planlagt, iværksat - og i nogen tilfælde - gennemført en række indsatser. En del af disse indsatser omfatter bedre strukturel stilladsering, fx studiestartssamtaler, fremmøderegistrering, opsøgende studievejledning, ny struktur for hele uddannelsesforløbet og strategi for brugen af specialiseringsmoduler. Andre indsatser omhandler styrkelsen af koblingen til praksis, fx udvikling af innovationslaboratorier og etablering af udviklingsskoler. Og endelig arbejder læreruddannelsen med indhold og talentudvikling i de nye profiler: fremmedsprog og idræt.

➤ Udvikling af pædagoguddannelsen på Absalon

For at styrke pædagoguddannelsen er der vedtaget en national handleplan, der indeholder 9 initiativer. På pædagoguddannelsen på Absalon er der i 2018 arbejdet med følgende:

- a) Synliggørelse af fuldtidsstudier (40 timer ugentligt i studerendes ugeplaner), hvilket konkret er udmøntet ved, at alle undervisningsplaner har forslag til en fuldtids-studieuge, der synliggør for de studerende, hvordan et fuldtidsstudie kan se ud.
- b) Kortlægning af omfanget af aflyste timer og erstatningstimer. I Absalon viste kortlægningen, at samlet set blev 2,9 pct. af de skemalagte undervisningsaktiviteter aflyst i kortlægningsperioden. Absalon ligger på landsgennemsnittet ift. aflysningsprocent, men 82% af vores aflysninger bliver erstattet af enten ny undervisning eller materialer til eget arbejde. Resultatet er således meget positivt.
- c) Længere sammenhængende faglige forløb i grundfagligheden og tidligere udprøvning. Der er arbejdet med at styrke og implementere længevarende og sammenhængende forløb på grundfagligheden samt skabe sammenhæng mellem teori og praksis igennem uddannelsen. Uddannelsen indførte allerede i 2017 længere moduler og tidligere udprøvning.
- d) Styrket feedback. Uddannelsen har arbejdet med fælles metoder og fagsprog om feedback og intensivning af relationen til de studerende.

➤ Absalon E

Der har i 2017 og 2018 været fokus på kortlægning af e-læringsuddannelserne – herunder antal studerende, antal indkald, organisering og praktisering af det blendede format samt udarbejdelse af problemanalyse i forhold til undervisernes oplevelse af rammevilkår, de studerende, undervisernes kompetencer og ressourcer samt oplevelsen af uddannelsernes organisering og ledelse. Sidst er der på baggrund af ovenstående kigget på, hvilke elementer der er afgørende i udviklingen af e-læringsuddannelserne – herunder krav og konsekvenser, fælles fast design og velfungerende organisering og rammer. Disse elementer er udmøntet i nogle konkrete principper for god e-læring, som skal danne baggrund for det konkrete udviklings- og implementeringsarbejde, der skal ske på de enkelte uddannelser. Herudover er der gennemført et fælles kompetenceudviklingsforløb for e-læringsundervisere på tværs af uddannelserne, hvor fokus har været på brug af teknologier og didaktik.

Studerende i centrum

➤ Evaluering og justering af design på Absalons læringsplatform (LMS)

Der er i 2018 arbejdet med at sikre en mere ensartet og systematisk kommunikation om undervisningen på Absalons LMS Fronter med det formål at gøre det mere brugervenligt for de studerende. Det indebærer, at der nu er opnået et bedre visuelt design og en mere ensartet praksis i undervisernes brug af Absalons LMS (Fronter) på samtlige uddannelser. Alle nye hold arbejder således i dag i skabeloner baseret på fælles grunddesign med faglige tilpasninger til hver uddannelse.

Arbejdet videreføres ved overgangen til Absalons nye LMS (itslearning), som implementeres i 2019.

➤ **Styrkelse af studenterengagement**

Absalon har økonomisk og ledelsesmæssigt prioriteret en styrkelse af Studenterrådet, både centralt og på de enkelte campusser med fokus på at skabe et stærkt og velfungerende studenter(-politisk) engagement og attraktive studiesociale miljøer. I 2018 har Studenterrådet gennemført f.eks. 'Go Stil'-kampagnen, hvor der er formuleret en række budskaber om, hvordan den enkelte studerende kan bidrage til et bedre studieliv for sig selv og andre. Én af forhåbentlig flere signaturbegivenheder, den årlige Absalon Cup, for alle Absalons studerende er blevet yderligere konsolideret, ligesom alle campusmiljøer har øget omfanget af faglige og sociale aktiviteter. Et godt tegn på de studerendes stigende engagement i udviklingen af Absalon er, at der i 2018 var flere end nogen sinde, der stillede op til Studenterrådet, herunder til formandskabet.

Levende campusmiljøer

Med henblik på at styrke attraktiviteten af Absalons campusmiljøer er der i 2018 særligt arbejdet med tre af Absalons lokationer. Det drejer sig om campusserne i Slagelse, Roskilde og Kalundborg.

➤ **Campus Slagelse**

Finansudvalget godkendte i december 2017, at Absalon bygger et nyt campus i Slagelse. Efterfølgende er der arbejdet med at forberede det nye stationsnære campusbyggeri. Det indebærer, at der er indgået en totalentreprisekontrakt med C.C. Contractor ift. udvikling og byggeri af nyt Campus Slagelse og at der i efteråret er gennemført en omfattende brugerproces med inddragelse af studerende og medarbejdere fra uddannelserne samt medarbejdere fra fællesfunktionerne.

➤ **Campus Roskilde**

Med henblik på at forbedre studie- og arbejdsmiljøet i Campus Roskilde besluttede bestyrelsen i december 2017 en tilbygning til Campus Roskilde (inkl. en omprioritering af de eksisterende lokaler). I 2018 er der arbejdet med at forberede tilbygningen på de 1500 kvm., som er målrettet til brug for medarbejdere i centre og fællesfunktioner. I processen med udarbejdelse af dispositionsforslaget til tilbygningen har der været en grundig brugerinddragelse af medarbejderne. Det forventes, at projektet sendes i hovedentrepriseudbud i februar 2019, og at byggeriet påbegyndes maj 2019, så bygningen kan tages i brug 1. juli 2020.

➤ **Campus Kalundborg**

Som konsekvens af endnu en årgang på diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi og etablering af den nye uddannelsesstation af bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg var der behov for at finde nye lokaler til studiestart 2018. Absalon har derfor etableret en midlertidig pavillonløsning ved siden af Kalundborg Gymnasium. Samtidig er der arbejdet med at finde en model for etablering af et mere permanent campus i Kalundborg. Absalons bestyrelse skal træffe beslutning herom på deres møde i april.

Uddannelse som regional drivkraft

➤ **Styrkelse af Absalons uddannelsesudbud inden for det tekniske område**

På baggrund af et stort behov og efterspørgsel blandt virksomhederne i Kalundborg, har Absalon den 1. februar 2019 indsendt en ansøgning om udbud af en diplomingeniøruddannelse i maskinteknologi.

Herudover har Absalon afdækket virksomhedernes behov for efter- og videreuddannelse for virksomhedernes medarbejdere. På den baggrund ansøgte Absalon den 1. oktober 2018 om retten til at udbyde diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi. I december 2018 modtog Absalon positivt svar på ansøgningen og dermed kan uddannelsen udbydes fra 2019.

Der er i 2018 gennemført de første efter- og videreuddannelsesaktiviteter på det ingeniørfaglige, naturvidenskabelige og tekniske område i Kalundborg.

➤ Ny sygeplejerskeuddannelse i Holbæk

I et partnerskab med Region Sjælland og nordvestsjællandiske kommuner har Absalon etableret et nyt udbud af sygeplejerskeuddannelsen i Holbæk. Manglen på sygeplejersker i Nordvestsjælland har fordret en øget dimensionering af sygeplejerskeuddannelsen og et nyt udbud i Holbæk, som er udviklet i tæt samarbejde med Holbæk Sygehus og kommunerne. Uddannelsen fik et stort antal ansøgere og i september 2018 begyndte det første hold med 31 studerende.

➤ Bioanalytikeruddannelse i Kalundborg

Absalon har søgt Uddannelses- og Forskningsministeren om en øget dimensionering af bioanalytikeruddannelsen som følge af oprettelsen af en uddannelsesstation for bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg. Ansøgningen er imødekommet, og Absalon kan derfor optage 15 flere studerende end sidste år på bioanalytikeruddannelsen.

Efterfølgende har Absalon søgt ministeriet om godkendelse til at etablere et fast udbud af bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg. Ministeriet har godkendt ansøgningen og vurderer, at et egentligt uddannelsesudbud vil forstærke de ønskede effekter af uddannelsesstationen, herunder optaget af studerende og antal dimittender i lokalområdet.

➤ Socialrådgiveruddannelsen i Slagelse

Absalon åbnede udbud af socialrådgiveruddannelsen i Slagelse i 2017. Udbuddet har haft god søgning og der er nu tre hold med samlet 109 studerende. Den største del af de studerende på uddannelsen bor i Slagelse kommune eller i de omkringliggende kommuner. Siden udbuddets start er der opbygget et solidt samarbejde med centrale aftagere. Via samarbejdet med aftagerne er der bl.a. skabt mulighed for, at underviserne kan komme i korte praktikker i praksis, så de løbende kan holde sig opdateret ift. praksis og gensidigt dele viden med praksis.

➤ Fokusering af ernærings- og sundhedsuddannelsen

Absalons ernærings- og sundhedsuddannelse har de senere år oplevet en faldende søgning kombineret med et højt frafald og en høj ledighed for dimittender. Derfor har Absalon det sidste halvandet år haft fokus på at styrke uddannelsens relevans i Region Sjælland. Der er arbejdet målrettet med at justere og tydeliggøre uddannelsens profil og indhold, så den bedre matcher jobmulighederne. Herudover har bestyrelsen besluttet, at uddannelsen neddimensioneres, så antallet af studiepladser bedre matcher behovet på arbejdsmarkedet. Fra 2021 flytter uddannelsen i nyt campus i Slagelse, og i den forbindelse investeres der i nyt udstyr og inventar i innovationskøkken, projektkøkken og laboratorium til kemi, biokemi og mikrobiologi.

➤ HF projekt- og praktikforløb

I et samarbejde mellem alle professionshøjskolerne er der udviklet et samlet koncept for gennemførelse af HF-projekt- og praktikforløb på professionshøjskolerne, som er et led af den nye gymnasireform fra 2016. I november 2018 afviklede Absalon det første HF projekt- og praktikforløb for HF-klasser med ni cases inden for Absalons uddannelsesområder. I alt var 888 HF-elever fra 21 forskellige HF-institutioner i Region Sjælland tilmeldt Absalons udbudte cases. To af de udbudte cases var så populære, at de blev udbudt to dage. Det drejede sig om cases inden for lærer- og socialrådgiveruddannelsen i Roskilde samt pædagog- og socialrådgiveruddannelsen i Slagelse. På afviklingsdagen viste det sig, at der var en del fravær blandt HF-eleverne, og det endelige deltagerantal var noget lavere end tilmeldingstallet. Der er fra Absalons side brugt mange ressourcer i forberedelse, koordinering og gennemførelse af forløbene.

➤ EVU vækstplan og omorganisering af det understøttende EVU-arbejde

Absalon har i 2018 revideret sin vækstplan og sat nye mål for omsætningen i hhv. 2019 og 2020. Vækstplanen er udarbejdet på baggrund af de faglige centres input til kerne- og vækstmarkeder samt vækstpotentialer. Ambitionen er at nå en samlet omsætning i 2020 på ca. 70 mio. kr. Resultatet for 2018 viser, at centrene allerede er godt på vej med et samlet resultat for omsætningen på ca. 62 mio. kr. i 2018, hvilket er en fremgang på ca. 25 pct. i forhold til budgettet for 2018.

Udover ny vækstplan, har fokus i 2018 været på ambitionen om at være den foretrukne udviklingspartner i Region Sjælland. Der har bl.a. været fokus på intern kompetenceudvikling, bedre interne processer, bedre ledelsesinformation, strategisk relationsarbejde og øget ekstern finansiering til regionale projekter mm. Samtidig er der sket en omorganisering af understøttelsen af efteruddannelsesområdet. Al funderingsarbejdet i Absalon er blevet placeret under "Stab for forskning og udvikling", og der er etableret en ny enhed for efteruddannelsesunderstøttelsen – "EVU Udvikling" under Uddannelsesservice for styrke samarbejdet med EVU-administrationen.

Forskning til gavn for uddannelse og praksis

➤ Evaluering af Absalons forsknings- og udviklingsindsats

Med henblik på at løfte ambitionerne om at være en stærk aktør inden for forskning og udvikling har Absalon i 2018 gennemført en systematisk evaluering af Absalons forsknings- og udviklingsindsats med særlig fokus på resultater, ressourcer og kompetencer. På den baggrund er der udarbejdet en rapport med Absalons prioriterede indsatser for at udvikle kvaliteten og omfanget af FoU-indsatsen. De seks overordnede indsatsområder er:

1. Stærke FoU-miljøer (kritisk masse)
2. FoU-kompetencer (rekruttering og opbygning af forskningskompetencer samt styrkede kompetencer ift. projektledelse, ansøgnings- og publikationsprocesser)
3. Øget ekstern finansiering
4. Høj videnskabelig kvalitet og forskningsmæssig produktion
5. Praksisimpact
6. Uddannelsesimpact

➤ Øget ekstern finansiering og stærk formidling af uddannelsernes FoU-arbejde

Absalon har også i 2018 arbejdet fokuseret med at styrke sine forskning- og udviklingsaktiviteter. Det er bl.a. sket gennem tydelig formidling af uddannelsernes FoU-arbejde, og vi har fastholdt et godt niveau for antallet af publikationer på autoritetslisten, samtidig med at vi er lykkedes med at øge den eksternt finansierede forsknings- og udviklingsaktivitet betragteligt. Absalon har blandt andet øget sin hjemtagning af eksternt finansierede projekter med 68 pct. i forhold til 2017 med en samlet hjemtagning i 2018 af 25 projekter på i alt 20,5 mio. kr.

Styring og compliance

➤ Aftale om ophavsret til undervisningsmaterialer i Absalon

Absalons hovedsamarbejdsudvalg godkendte juni 2018 en aftale om ophavsret til undervisningsmaterialer og et sæt retningslinjer for god omgang med kollegers undervisningsmaterialer. Aftalen, der har til formål at styrke uddannelseskvaliteten, sikrer, at undervisere kan bruge hinandens arbejde, og at der kan formes et stærkt arbejdsfællesskab med de studerendes undervisning i centrum.

Aftalen og Retningslinjer for deling af undervisningsmateriale er tiltrådt af UBVA (Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde), der er en organisation under hovedorganisationen Akademikerne, som udtryk for at materialet varetager grundlæggende interesser for både Absalon og medarbejderne.

➤ Styrkelse af økonomifunktionen

Absalon gennemførte med bistand fra Deloitte i starten af 2018 en modenhedsanalyse af Absalons økonomifunktion, som resulterede i en række anbefalinger. Arbejdet med disse anbefalinger begyndte i 2018, hvor der først blev gennemført en kompetenceafdækning af Absalons økonomifunktion for at understøtte udviklingen af økonomifunktionen.

På baggrund af modenhedsanalysen og kompetenceafdækningen er der efterfølgende etableret en ny organisering af økonomifunktionen. Den nye organisering styrker den forretningsorienterede

økonomi med et forretningsteam, der har til opgave at understøtte bestyrelse, direktion og chefer i deres styringsopgave. Samtidig styrkes EVU- og FoU-økonomien ved at samle projektnære og porteføljestyringsopgaver i ét team.

Der er gennemført centerbudgetseminarer for at skabe dialog om centrenes styringsudfordringer og for at skabe en bedre fælles forståelse i centerledelserne om de tværgående sammenhænge i økonomien. I 2018 er der desuden udarbejdet en statistisk STÅ-prognose, og der er for første gang udarbejdet et flerårigt budget. I 2019 vil der blive arbejdet videre med håndtering af anbefalingerne gennem Projekt Ny Økonomimodel.

➤ Styrkelse af persondatasikkerheden på Absalon

Allerede inden databeskyttelsesforordningen skulle håndhæves fra den 25. maj 2018, har der i Absalon været et stort arbejde i gang med styrke informationssikkerheden. Der er i 2018 tilknyttet en DPO (Data Protection Officer/databeskyttelsesansvarlig) og etableret et styringsforum for arbejdet med informationssikkerhed. Herudover er organisationens behandlinger af personoplysninger kortlagt, hvilket er et godt udgangspunkt for håndtering af de registreredes rettigheder.

Desuden har Absalon udarbejdet et kombineret informationssikkerheds- og databeskyttelsessite til både medarbejdere og studerende på hjemmesiden, se <https://phabsalon.dk/informationssikkerhed/>.

Herudover er der gennemført kursusdage for de ansatte, hvilket sammen med det indkøbte e-læringsredskab (udrullet til alle medarbejdere i starten af 2019) forventes at skabe en forhøjet awareness om de nye regler.

Årets økonomiske resultat

Absalons økonomiske resultat for 2018 er et underskud på 29,2 mio. kr. Den væsentligste årsag til underskuddet er, at Absalon har konverteret swap-lån til fastforrentede lån, hvilket har bevirket en ekstraordinær finansiel omkostning på 24,0 mio. kr. og medført en afvikling af en betydelig renterisiko fra Absalons låneportefølje (jf. bestyrelsesbeslutning 17. januar 2018).

Omsætningen på 595,0 mio. kr. er den nominelt højeste nogensinde, mens omkostningerne eksklusive finansielle poster er faldet 3,0 mio. kr. i forhold til 2017 til 594,7 mio. kr. Dermed viser 2018 balance i driftsresultatet.

Der er sket en positiv udvikling i aktivitet og produktivitet. Studieaktiviteten er steget med 304 STÅ, og undervisningstilskuddet er dermed steget 20,2 mio. kr. fra 2017 til 351,4 mio. kr. i 2018, mens omkostningerne til undervisningens gennemførelse kun er steget 15,9 mio. kr. til 346,2 mio. kr. På den indtægtsdækkede virksomhed er omsætningen steget med 7,3 mio. kr., mens omkostningerne kun er steget med 3,9 mio. kr. Det indikerer, at Absalon kan forbedre de økonomiske resultaterne for de kommende år.

De finansielle poster er ekstraordinært høje med en nettoomkostning på 29,5, hvoraf 24 mio. kr. skyldes konverteringen af swap-lån til fastforrentede lån. Egenkapitalen er faldet fra 150,0 mio. kr. i 2017 til 139,7 mio. kr. i 2018. Omsætningsaktiverne inklusive likvide beholdninger er steget fra 201,5 mio. kr. i 2017 til 263,8 mio. kr. i 2018, og de likvide beholdninger er steget fra 112,2 mio. kr. i 2017 til 173,6 mio. kr. i 2018

Resultatet afspejler et planlagt forbrug af egenkapitalen med videreførelsen af Absalons prioriteringer fra budget 2017 om at bidrage til velfærd og vækst i Region Sjælland. Resultatet ligger i forlængelse af bestyrelsens beslutning om en bred geografisk uddannelsesdækning baseret på flere studerende og Strategi 2021's fokus på fremragende uddannelser og rollen som regional udviklingspartner.

Hoved og nøgletal

Mio. kr. (pl 2014-2018)	2014	2015	2016	2017	2018
Resultatopgørelse					
Omsætning	587,0	563,1	558,8	556,4	595,0
Omkostninger	-528,6	-564,4	-542,0	-597,7	-594,7
Resultat før finansielle og ekstraordinære poster	58,3	-1,3	16,8	-41,4	0,3
Finansielle poster	-7,7	-7,0	-7,1	-8,3	-29,5
Resultat før ekstraordinære poster	50,6	-8,3	9,7	-49,7	-29,2
Ekstraordinære poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Årets resultat	50,6	-8,3	9,7	-49,7	-29,2
Balance					
Anlægsaktiver	403,8	364,8	357,4	289,1	301,7
Omsætningsaktiver	224,4	257,3	253,7	201,5	249,9
Balancesum	628,2	622,1	611,1	490,6	551,6
Egenkapital ultimo	189,8	185,2	195,8	150,0	139,7
Langfristede gældsforpligtelser	238,8	225,8	215,5	147,7	213,6
Kortfristede gældsforpligtelser	199,6	211,2	199,8	192,9	198,3
Pengestrømsopgørelse					
Driftsaktivitet	30,0	78,1	13,8	-17,8	-47,0
Investeringsaktivitet	47,6	-0,2	-5,2	11,8	23,9
Finansieringsaktivitet	-15,4	-9,0	-9,2	-66,9	84,0
Pengestrøm, netto	62,2	68,9	-0,6	-73,0	61,0
Nøgletal					
Overskudsgrad (%)	8,6	-1,5	1,7	-8,9	-4,9
Likviditetsgrad (%)	143,8	155,0	170,1	145,3	175,4
Soliditetsgrad (%)	30,2	29,8	32,0	30,6	25,3
Finansieringsgrad (%)	59,1	61,9	60,3	51,1	71,1
Studieaktivitet - ordinære videregående uddannelser					
Teori STÅ	4.787	5.040	5.006	5.143	5.223
Heraf teori-STÅ - undervisning udlagt til andre	0	0	0	0	0
Heraf teori-STÅ - undervisning gennemført for andre	0	0	0	0	0
Praktik STÅ	1.666	1.525	1.607	1.590	1.666
Heraf praktik-STÅ - undervisning udlagt til andre	0	0	0	0	0
Heraf praktik-STÅ - undervisning gennemført for andre	0	0	0	0	0
Studenterårsværk i alt excl. udlagt undervisning	6.453	6.565	6.613	6.733	6.889
Studieaktivitet - åben uddannelse					
Åben uddannelse - Videregående uddannelser	491	536	567	478	586
Heraf undervisning udlagt til andre					0
Heraf undervisning gennemført for andre					0
Åben uddannelse - ikke videregående/øvrige uddannelse	219	163	217	228	268
Heraf undervisning udlagt til andre					0
Heraf undervisning udført for andre					0
Åben uddannelse i alt	710	699	784	706	854
Studieaktivitet - øvrige uddannelser					
Studieaktivitet - øvrige tilskudsfinansierede uddannelser	0	0	0	0	0
Øvrige uddannelser i alt	0	0	0	0	0
Studieaktivitet i alt	7.163	7.264	7.397	7.439	7.743
Studieaktivitet - indtægtsdækket virksomhed (omsætning kr.)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Antal dimittender	1.517	1.667	1.644	1.787	1.668

Studieaktivitet og dimittender

Studieaktiviteten på såvel de ordinære som de åbne videregående uddannelse fra 2014 til 2018 udviser samlet en væsentlig positiv udvikling. Sygeplejerskeuddannelsen er i perioden opdimensioneret. Socialrådgiver-, leisure management- og fysioterapeutuddannelsen er fuldt udbygget i Roskilde og førstnævnte også udvidet med en lokation i Slagelse. Endvidere er der i perioden igangsat nye uddannelser som offentlig administration i Næstved samt diplomingeniøruddannelsen i Kallundborg. For periode 2015 til 2018 blev der af ministeriet fastsat et loft over optaget på ernæring og sundhed, som alt andet lige afledte en negativ udvikling i studieaktiviteten.

Der er et fald i antal dimittender fra 2017 til 2018, primært på ernærings- og sundhedsuddannelsen, læreruddannelsen og sygeplejeuddannelsen. På ernærings- og sundhedsuddannelsen skyldes faldet den førnævnte neddimensionering. På læreruddannelsen var frafaldet på årgang 2014 højere i løbet af det første to år end tidligere set. På Sygeplejerskeuddannelsen gjorde sygdom, orlov og ændring af uddannelsesordningen sig gældende. I juni 2017 var det sidste gang et hold blev færdig på den modulopdelte uddannelse og dermed også sidste gang, at studerende kunne få merit for to moduler, der udmøntede sig i hurtigere gennemløb af uddannelsen på et halvt år i forhold til det hold, som de startede på. Nu er uddannelsen semesteropdelt og de studerende, som får merit, får ikke afkortet uddannelsen og bliver dermed færdige samtidig med det hold, de opstarter på. Dermed vil de studerende fra 2014, som blev færdige i 2017, mangle i 2018, men vil fremover være fordelt på holdene og tælle med i 2019 og fremover.

Indtægtsdækket virksomhed (IDV)

Efter- og videreuddannelsen (EVU) står for langt den største del af Absalons indtægtsdækkede virksomhed med en omsætning på 16,6 mio. kr. ud af en samlet IDV-omsætning på 23,4 mio. kr. i 2018. I 2019 forventes en stigning af EVU-delen af IDV-omsætningen til 21 mio. kr.

Omsætning indtægtsdækket virksomhed (IDV)

Hele kr. (pl 2016-2018)	2016	2017	2018
Efter- og videreuddannelse (EVU)	11.747.550	10.039.267	16.561.774
Center for Undervisningsmidler (CFU)	2.837.882	3.617.285	2.916.785
Forskning og Udvikling (FoU)	738.527	2.091.171	3.438.508
Grunduddannelse (GU)	136.645	317.316	454.432
I alt	15.460.604	16.065.039	23.371.498

Årets resultat i forhold til budget 2018

Som konsekvens af bestyrelsens beslutninger om vækst som forudsætning for Absalons strategiske ambitioner indeholdt budget 2018 et budgetteret underskud på 19,8 mio. kr. Underskuddet blev ved Forecast 1 justeret markant op til et forventet underskud på 43,8 mio. kr. som følge af indfrielsen af rente-swaplån med kurstab på 24,0 mio. kr. samt andre mindre bevægelser.

Det realiserede underskud blev 29,2 mio. kr. og dermed væsentlig mindre end forventet ved Forecast 1. Når der ses bort fra omkostningen til indfrielsen af Absalons swap-lån, er resultatet også bedre end Budget 2018, fordi indtægterne er steget og omkostningerne i øvrigt er faldet.

Absalon er i færd med at forbedre budgetprocessen for at sikre færre og mindre afvigelser mellem budget og regnskab. Det ventes, at der allerede sker en forbedring for regnskabsåret 2019.

Ændringer i forhold til budget 2018

Mio. kr. (pl 2018)	2018
Budgetteret resultat	-19,8
Låneomkostninger og konvertering af SWAP-lån til fastforrentede lån	-24,0
Øvrige finansielle poster	2,0
Stigende aktivitet	9,7
Forbedret produktivitet	3,0
Årets resultat	-29,2

Forbedringen på de i alt 12,7 mio. kr. skyldes stigende aktivitet og forbedret produktivitet fordelt med 2,6 mio. kr. på grunduddannelse og CFU og 3,7 mio. kr. på efter- og videreuddannelse. Der er et mindreforbrug på 4,3 mio. kr. på forskning og udvikling på grund af udskudte forskningsaktiviteter. Endelig er der en forbedring i fællesfunktionerne på 2 mio. kr. fra overdragelsen af Studievalg Sjælland og forliget om en mindre del af voldgiftsagen vedrørende byggeriet i Roskilde.

Forbrug af Frascati-midler

Årets frascati bevilling udgør 30,5 mio. kr og der er realiseret aktivitet for 32,8 mio. kr., hvilket udgør et realiseret forbrug af tidligere års overførsler til egenkapitalen på 2,3 mio. kr.

Forbrug af Frascati-midler udbetalt af styrelsen

Mio. kr. (pl 2014-2018)	2014	2015	2016	2017	2018
Modtaget tilskud fra UFM	29,2	29,2	29,4	29,8	30,5
Forbrug af tilskud fra UFM	17,2	28,3	29,6	28,6	32,8
Akkumuleret resultat	23,2	24,2	24,0	25,2	22,8

Forbruget af egenkapitalen er mindre end budgetteret. Det forventede merforbrug, og hermed den forventede finansiering fra egenkapitalen var ved Budget 2018 6,6 mio. kr., det vil sige en afvigelse på 4,3 mio. kr. mellem budget og regnskab. Forventningen ved Forecast 1-2018 var 6,1 mio. kr., altså en afvigelse på 3,7 mio. kr. i forhold til det realiserede. Årsagen er primært en akkumulering af mindre afvigelser i alle de 16 delbudgetter, der skyldes, at de små miljøer er forsigtige med at sætte aktiviteter i gang.

Der er realiseret ekstern og øvrig finansiering til forskning og udvikling på 16,0 mio. kr. i 2018. Forventningen til disse var ved Budget 2018 16,9 mio. kr. og ved Forecast 1-2018 19,9 mio. kr., og der er dermed realiseret mindre end forventet.

UC-effektiviseringsprogrammer

Administrationsprocenten

Administrationsprocenten beregnes på baggrund af formålsregnskabet. Formålsregnskabet udarbejdes efter fælles retningslinjer for blandt andre professionshøjskolesektoren og indeholder en kategorisering i forskellige udgiftskategorier – eksempelvis er "administration og ledelse" én kategori og "undervisningens gennemførelse" en anden.

Principperne for bogføring på formål har ændret sig over tid, og der foretages løbende ændringer i bogføringspraksis, hvis Absalon omorganiserer eller ændrer arbejdsindhold for enheder. Opgørelsen følger samme principper i 2017 og 2018.

Administrationsprocent

Mio. kr. (pl 2014-2018)	2014	2015	2016	2017	2018
Ledelse og administration	62,5	68,7	78,1	69,7	69,1
Driftsomkostninger, excl. finansielle og ekstraordinære poster	517,1	539,4	542,0	597,7	594,7
Administrationsprocent	12,1%	12,7%	14,4%	11,7%	11,6%

Realiserede projekter fra UC-effektiviseringsprogrammet

Professionshøjskolen Absalon har i 2018 realiseret projekt samtalesystem som en del af det sektor-fælles effektiviseringsprogram. Projekterne er finansieret med tilskud fra effektiviseringspuljen på 128 mio. kr., som Folketinget bevilligede på finanslov 2012.

➤ Projekt samtalehåndteringssystem.

Professionshøjskolerne fik i 2017/2018 udviklet et fælles system til håndtering af optagelsessamtaler med kommende studerende på grunduddannelserne. Systemet blev implementeret i forbindelse med optagelsessamtalerne på læreruddannelsen i foråret 2018. Projektet er støttet med 1,5 mio. kr. fra effektiviseringspuljen. For Absalon estimeres de realiserede nettogevinster at udgøre godt 50.000 kr. ved udgangen af 2018.

Samtalehåndteringssystemet har forenklet og effektiviseret planlægningen og afviklingen af samtalerne på professionshøjskolen med en overskuelighed i processen fra start til slut. Systemet indeholder en brugervenlig selvbetjeningsløsning for uddannelsesansøgerne og underviserne, mulighed for dataudtræk og integration til det studieadministrative kernesystem.

Indkøb

Facility Service er ansvarlig for indkøb i organisationen. Når der kommer nye chefer/ ledere i organisationen, har Facility Service et møde med dem, hvor de orienteres om indkøbspolitikken mm. og bliver gjort bekendt med gældende regler og retningslinjer for indkøb og udbud.

Det er et ledelsesansvar for den enkelte budgetansvarlige, at alle indkøb foretages i henhold til gældende regler og til fordelagtige priser, defineret kvalitet og service med overholdelse af miljømæssige og sociale forhold.

Facility Service rådgiver og hjælper medarbejdere i organisationen i forhold til udbud og indkøb. Hvis der opstår tvivl, tilknyttes udbudskonsulenter for at kvalificere udbud, indkøb m.m.

➤ Retningslinjer for indkøb

I forbindelse med en konkret anskaffelse skal den enkelte afdeling/ansatte sikre, at anskaffelsen foretages i overensstemmelse med underliggende punkter:

- Aftaler indgået under EU-tærskelværdi og over dansk tærskelværdi (se bilag A i Indkøbspolitikken) og efter udbud, enten i regi af Absalon selv eller professionshøjskolerne i fælleskab
- Aftaler indgået af Statens Indkøb, hvor Absalon har tilsluttet sig aftalen
- Udbud i SKI-regi, hvor Absalon centralt tilslutter sig eller stiller konkrete aftaler til rådighed
- Lokalt indgåede aftaler
- Køb uden aftaler (se afsnittet "retningslinjer for effektive og sparsommelige indkøb" i Indkøbspolitikken). Der skal minimum indhentes to tilbud, hvis der skal foretages et indkøb overstigende 50.000 kr. Vurderes det muligt at opnå en besparelse ved indkøb under 50.000 kr., skal der ligeledes indhentes minimum to tilbud. Tærskelværdien for miniudbud i forbindelse med håndværkerydelser er dog konkret fastsat til 20.000 kr.

➤ Løbende opfølgning på indkøb

Ansatte kan på intranettet se hvilke indkøbsaftaler Absalon har indgået.

Der er løbende indkøbsmøder mellem Facility Service og Økonomiafdelingen for at følge op på indkøb. Derved kan vi forberede indsatser og være proaktiv i de områder, hvor der skal ledelsesopfølgning til, og hvor der er noget, der skal have et ekstra fokus.

Der laves løbende rapporter/analyser over afdelingerne i KMD analysesystemet. Kontrolrapporter vil være et dialogværktøj til den enkelt afdeling løbende i forhold til indkøb

➤ Ledelsesmæssig vurdering af indkøbsområdet

Der er yderligere behov for opstramning i forhold til nye leder og chefer i Absalon, at de kommer rundt om indkøbsområdet, når de bliver ansat (via ny intro for nye medarbejdere). Tanken er, at der laves 4 møder årligt, hvor alle inviteres til Skype møde eller alm møde.

På baggrund af rapporter trukket i KMD-indkøbsanalysesystem er følgende indsatsområder i 2019:

- Ekstra fokus på mindre fakturaer
- Minimere antallet af faktura under 250 kr.
- Minimere antallet af faktura pr. leverandør
- Opfølgingsmøder med Økonomiafdelingen 3 x årligt

Forventninger til det kommende år

Strategiarbejdet i 2019

Mens udrulningen af Absalons strategi 2017-2022 i de tidligere år primært har været fokuseret på de strategiske prioriteter *Uddannelse som regional drivkraft* og *Levende campusmiljøer* vil der i 2019 være mere fokus på den strategiske prioritet *Engagerende undervisning*.

Engagerende undervisning

➤ Strategiprojekt om studieengagement

I Absalon vil vi med et strategiprojekt (Must Win) i de kommende år sætte fokus på, hvordan vi som uddannelsesinstitution kan bidrage til at øge de studerendes studieengagement. Arbejdet tager udgangspunkt i tilgange, principper og redskaber fra forbedringsledelse/improvement science. Internationalt er der gode erfaringer med at forbedre gennemførelse og læringsudbytte på videregående uddannelser gennem metoderne fra forbedringsledelse, som vægter at implementere konkrete praksisnære og meningsfulde forbedringer gennem tæt involvering af målgrupperne og data-underbyggede fortløbende tests af effekten af de løsninger, som er under udvikling. Arbejdet starter i 2019 i pædagog- og fysioterapeutuddannelsen og skal spredes i resten af organisationen i de kommende år.

➤ Styrkelse af læreruddannelsen på Absalon

Som opfølgningen på den fælles handleplan med de 10 ambitioner for læreruddannelsen har Absalon besluttet at igangsætte et strategisk projekt (Must Win) omkring "Styrkelse af læreruddannelsen" på Absalon. Der er i projektet identificeret tre overordnede indsatser, som skal understøtte en styrkelse af læreruddannelsen. Den første indsats, 'tættere sammenhæng mellem skole og læreruddannelse' indebærer indgåelse og udvikling af et partnerskab med Holbæk Kommune, særligt med fokus på etableringen af en udviklingsskole. Den anden indsats retter fokus på styrket 'fastholdelse', herunder gennemførelse af analyser af frafald og identificeringen af mulige initiativer. Endelig er der den tredje indsats, '10-års plan for FoU' i Center for Skole og læring, der indebærer en identificering af centerets forskningsstyrker og strategisk udviklingsspor i forhold til forskningskapacitet- og profil.

➤ Styrkelse af pædagoguddannelsen på Absalon

Som en del af den nationale handleplan vil der på pædagoguddannelsen på Absalon blive arbejdet med følgende:

- Mødepligt til planlagt undervisning i grundfagligheden (på første semester). Det forventes at møderegisteringen kobles til det nye LMS system.
- Øget studiekompetence og udvikling af national best practice for studiedagene (afventer national arbejdsgruppe/afdækning).

Studerende i centrum

➤ Nyt Learning Management System (itslearning)

Da kommunikationen mellem underviser og studerende er ét af de vigtigste og mest centrale dele af en velfungerende hverdag på en uddannelsesinstitution er det på Absalon besluttet at udskifte det eksisterende LMS Fronter med et mere tidssvarende og brugervenligt system. Vi skifter derfor til itslearning, som forventes fuldt implementeret for alle studerende og medarbejdere ved studie-start 1/9 2019. Projektet vil styrke Absalons digitale service på tre centrale områder; det digitale læringsmiljø, studieinformation og kommunikation til studerende samt understøtte to af Absalons strategiske prioriteter 1) Engagerende undervisning og 2) Studerende i centrum.

Levende campusmiljøer

➤ Campus Slagelse

Der vil i starten af 2019 blive taget første spadestik til det nye stationsnære campusbyggeri i Slagelse. Det nye Campus Slagelse forventes færdigt til ibrugtagning i starten af 2021.

➤ Campus Roskilde

Der er udarbejdet et projektforslag for tilbygningen i Roskilde, som i 2019 skal forfines og bearbejdes frem mod udbud. Sideløbende hermed skal der udarbejdes et beslutningsprojekt for omdannelse af de frivogne eksisterende lokaler, hvilket vil ske gennem en grundig brugerinddragelse og prioriteringsproces med uddannelserne på campus.

➤ Campus Næstved

Med henblik på udvikling af Campus Næstved skal der udarbejdes et beslutningsprojekt, som skal forelægges Absalons bestyrelse i løbet af 2019.

Uddannelse som regional drivkraft

➤ Udvikling af Campus Kalundborg

Der vil i starten af 2019 blive fremlagt en sag til bestyrelsen med henblik på afklaring af mulighed for etablering af nyt permanent Campus Kalundborg placeret i Biotekbyen Kalundborg. Såfremt det godkendes, vil der i 2019 blive udarbejdet beslutningsprojekt og udbudsmateriale og igangsat udbud.

Forskning til gavn for uddannelse og praksis

➤ Ministeriel FoU-evaluering

Styrelsen for Forskning og Uddannelse (SFU) har igangsat en evaluering af professionshøjskoler og erhvervsakademiers forsknings- og udviklingsaktiviteter. Ministeriet ønsker en grundig belysning – ned på projektniveau – af anvendelsen af midler for hele perioden 2013-18, herunder er der særligt fokus på sektorens samarbejde med universiteterne samt på aktiviteter og produkters uddannelsesrelevans. Deadline for leverance af data er d. 25. marts, herudover skal materiale vedrørende publikationer for perioden 2013-18 være klar til indsendelse inden 1. marts. Dette indebærer, at der i første kvartal af 2019 vil blive arbejdet med at sikre levering af de ønskede data.

➤ Kapacitetsopbygning af FoU-miljøerne

På FoU området vil der desuden fortsat i 2019 arbejdes med kapacitetsopbygning af FoU-miljøerne i centrene med henblik på at øge den eksterne finansiering og øge publiceringsraten.

Styring og compliance

➤ Udvikling af nyt ledelsesinformationssystem

Absalon har i 2018 initieret udvikling af et digitalt ledelsesinformationssystem. Målet er i første omgang, at direktion og chefer har direkte adgang til konsoliderede nøgledata inden for økonomi, HR og uddannelserne. Dette vil skabe bedre mulighed for dataunderstøttet ledelse og styring af centre og afdelinger i Absalon. Ledelsesinformationssystemet er i datawarehouse og visualisering designet til at kunne løfte stadig større og bredere datamæssige opgaver og vil blive åbnet for alle ledere i foråret 2019 med rollestyrede visninger.

➤ Ny økonomimodel

I 2019 arbejdes der videre med at håndtere anbefalingerne af modenhedsanalysen af økonomifunktionen. Det sker gennem Projekt Ny Økonomimodel, hvor arbejdet er organiseret i fire spor. Spor 1 sætter fokus på et gennemsyn af budgetmodellen og budgetprocessen. Spor 2 handler om at udarbejde en ny datastruktur for økonomidata, den såkaldte registreringsramme, som understøtter Absalons økonomistyringsbehov og følger principperne i den ny fælles kontoplan for uddannelsesinstitutioner, der skal sikre større sammenlignelighed på tværs af institutionerne. I spor 3 implementerer vi nye systemer og udvikler eksisterende systemer for at effektivisere og skabe bedre ledelsesrapportering. Spor 4 har som fokus at skabe ny adfærd hos alle, der er involveret i økonomiprocesserne, gennem nye instrukser, vejledninger og undervisning. De nye strukturer og processer gælder fra Budget 2020.

➤ Nyt SIS (esas)

I 2018 er udviklingen af det nye studieadministrative system "esas" for alvor sat i gang. Esas skal erstatte det nuværende system SIS, som inden for de kommende år ikke længere kan supporteres. Det studieadministrative system er kernen i hele håndteringen af de studerende; deres optagelse, eksamen, karakterer osv. Udskiftningen af systemet vil således påvirke stort set alle dele af administrationens arbejde. Det er målet med udviklingen af det nye system at effektivisere og øge kvaliteten i det studieadministrative arbejde ved at sikre en mere stabil og effektiv understøttelse af arbejdet. Esas skal anvendes på professionshøjskoler, erhvervsakademier og maritime institutioner. Professionshøjskolen Absalon spiller en aktiv rolle i udviklingsarbejdet, for at sikre at systemet lever op til Absalons ønsker og behov. Absalon skal implementere esas fra januar 2020.

➤ Bedre rammer for ledelse og styring

For at styrke rammerne for ledelse og styring på tværs af centre og fællesfunktioner i Absalon har direktionen defineret et strategisk projekt (Must Win), som igangsættes i efteråret som et 1-årigt udviklingsforløb primært for chefgruppen. Målet med forløbet er at styrke samarbejdskulturen i organisationen for dermed bedre at kunne håndtere svære udfordringer i hverdagen.

Økonomi

Budget 2019 bringer driftsmæssig balance mellem omkostninger og indtægter efter nogle år med investeringer i flere studiepladser og nye udbudssteder med deraf budgetterede underskud. Budgettet for 2019 indebærer et underskud på 8,6 mio. kr., som kan henføres til dels et forbrug på 7,3 mio. kr. af øremærkede hensatte midler til forskning og udvikling, dels en investering i udvikling af en ny model for sygeplejerskeuddannelsen på basis af nyeste læringsteknologi i samarbejde med virksomheden Area9. Underskuddet tages af egenkapitalen.

Budgettet 2019 håndterer navnlig to udfordringer. Den ene handler om markant faldende indtægter på grund af faldende studenterantal på professionsbacheloruddannelsen i ernæring og sundhed (Center for Ernæring og Rehabilitering). Den anden handler om at tilpasse omkostninger, der gennem nogle år har været for høje i forhold til indtægterne, i Center for Skole og Læring. Budget 2019 indebærer, at lønomkostningerne i fællesfunktionerne på én gang reduceres med seks procent - svarende til to pct. om året de næste tre år. Dette greb tages for at skabe økonomisk råderum til

investeringer i nye systemer og udvikling af kompetencer, således at opgaverne kan løses mere brugerrettet og omkostningseffektivt i de kommende år.

Regnskab 2018 og Budget 2019

Mio. kr. (pl 2018-2019)	R 2018	B 2019	BO 2020	BO 2021	BO 2022
Absalon i alt					
Indtægter	595,0	605,0	600,8	596,8	583,7
Omkostninger, heraf:	-624,2	-613,6	-610,2	-617,3	-611,2
- Personalemkostninger	-437,4	-444,8	-431,4	-431,0	-425,5
- Driftsomkostninger	-143,8	-147,8	-153,6	-152,1	-151,7
- Afskrivninger	-13,5	-14,5	-18,4	-27,4	-27,3
- Finansielle omkostninger	-29,5	-6,5	-6,8	-6,8	-6,8
Resultat	-29,2	-8,6	-9,5	-20,5	-27,6
Bygningsområdet					
Indtægter	6,6	8,3	9,3	8,6	7,6
Omkostninger, heraf:	-91,5	-74,4	-77,6	-87,1	-87,0
- Personalemkostninger	-10,0	-9,8	-9,0	-9,0	-9,0
- Driftsomkostninger	-46,4	-46,4	-46,4	-46,4	-46,4
- Afskrivninger	-11,1	-11,5	-15,5	-25,1	-24,9
- Finansielle omkostninger	-24,0	-6,7	-6,7	-6,7	-6,7
Resultat	-84,8	-66,2	-68,3	-78,5	-79,4

Bygningstilskuddet for 2018 på 46 mio. kr. medregnes ikke. Fra 2019 indgår bygningstilskuddet i grundtilskuddet.

Absalons indtægter ventes at peake i 2019 og derefter opleve et fald som følge af 2 pct. omprioreringsbidraget. Stigningen i indtægter fra 2018 til 2019 skyldes, at Absalons grundtilskud stiger som følge af tilskudsreformen. Aktivitetstilskuddet pr. STÅ falder derimod, hvilket medfører, at stigende aktivitet fremover ikke ledsages af tilsvarende stigende indtægter som hidtil. Omkostningerne i alle år ventes at være nominelt mindre end i 2018.

Centrenes omkostningsrammer er videreført fra 2018 justeret for ændringer i aktiviteten og reduceret med 1 pct. I fællesfunktionerne iværksættes der med Budget 2019 besparelser, der fuldt indfaset svarer til 6 pct. på lønbudgettet.

Budgetbehandlingen for 2019 indeholder en intention om en driftsbesparelse i 2021 og 2022 for at kompensere for de stigende bygningsomkostninger og de fortsatte 2% besparelser, der ikke er udmøntet for 2021 og 2022, således at det samlede underskud ikke bliver større end 9,8 mio. kr. i hvert år.

Absalons økonomi er i stort omfang påvirket af bygningsområdet med et stort antal campusser og flere nybyggerier. En del forhold omkring bygningsøkonomien bliver afklaret i de kommende måneder, og de følgende tal for bygninger og likviditet må derfor læses med forbehold.

Bygningsområdet i 2018 er påvirket af lånomlægningen. Hvis der korrigeres for den, ventes bygningsresultatet at ligge nogenlunde på niveau med 2018 i 2019-2020 og at stige med 10-11 mio. kr. i 2021-2022 på grund af nybyggerierne med en modsatrettet effekt på det øvrige bygningsområde.

Nybyggeriernes nettopåvirkning af resultatet

Mio. kr. (pl 2019)	Estimat 2019	Estimat 2020	Estimat 2021	Estimat 2022
Driftsomkostninger	0,0	1,4	11,6	11,6
Renter	-1,9	-4,1	-6,2	-6,0
Afskrivninger	0,5	-0,9	-18,9	-18,9
Nettopåvirkning	-1,4	-3,6	-13,6	-13,4

Byggerierne ventes at påvirke likviditeten med i alt 132,4 mio. kr. i 2019-2022 sammensat af betaling for byggerier, grund og afdrag på 422,6 mio. kr. og optagelse af lån, donationer og indfrielse af værdipapirer på 290,2 mio. kr.

Likviditetsbeholdning, udvikling efter R2018

Mio. kr. (pl 2019)	R 2018	Estimat 2019	Estimat 2020	Estimat 2021	Estimat 2022
Primobeholdning		173,6	131,0	111,0	56,9
Driftsresultat excl. afskrivninger		5,9	8,9	6,9	-0,3
Værdipapirer, indfrielse		50,2			
Betaling byggefaser		-151,0	-198,2	-50,1	-1,1
Optagelse af lån, nybyggerier		30,0	180,0	0,0	0,0
Donationer, nybyggerier		30,0			
Afdrag, gamle lån		-4,4	-4,5	-4,6	-4,7
Afdrag, nybyggerier		-1,8	-6,2	-6,3	-6,4
Køb af grund		-1,5			
Ultimobeholdning	173,6	131,0	111,0	56,9	44,3
Nybyggeriernes påvirkning af likviditeten		-44,1	-24,4	-56,4	-7,5

Afrapportering af strategisk rammekontrakt

Input til årsrapport fra Statusredegørelse 2018

Strategisk mål 1

- **Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde**

Absalon har i 2018 arbejdet målrettet med at tilpasse sit udbud af uddannelser til arbejdskraftbehovet i Region Sjælland. Tilpasninger af udbud og uddannelser sker ved: 1) Op- eller nedjusteringer i antallet af uddannelsespladser, 2) Justeringer i den geografiske tilstedeværelse og/eller 3) Indholdsmæssig tilpasning af de enkelte uddannelser ift. kompetenceefterspørgslen.

Tilpasningerne sker på baggrund af løbende og grundige vurderinger af arbejdsmarkedssituationen og efterspørgslen bl.a. med udgangspunkt i arbejdsmarkedsbalancen, dimittendledighed og andre relevante data.

For at kunne honorere regionens behov for arbejdskraft bedst muligt, er det Absalons ambition, at så mange af de studerende som muligt er bosat i regionen. I 2018 var andelen af studerende bosat i regionen på 73 pct. Uddannelser som Pædagog, Sygeplejerske, Ergoterapeut, Lærer, Bioanalytiker og Socialrådgiver har alle en høj andel af studerende fra regionen med andele på mellem 72 og 88 pct. Den høje regionale forankring på disse uddannelser harmonerer godt med, at der meldes om omfattende mangel på arbejdskraft, mangel på arbejdskraft eller gode jobmuligheder på disse områder.

Absalon har særligt fokus på tre uddannelser: Administrationsbachelor, Leisure Management samt Ernæring og Sundhed fordi de alle har høje dimittendledigheder (efter 2. kvartal) på over 20 pct. Der er derfor lavet indsatser for at nedbringe ledigheden og skabe bedre balance ift. arbejdsmarkedets behov på disse områder ved at neddimensionere samt sætte e-læringsudbud på pause.

På andre områder har Absalon opjusteret eller ændret den geografiske tilstedeværelse. For at imødekomme den store efterspørgsel efter arbejdskraft på ingeniørområdet etablerede Absalon i 2017 en diplomingeniøruddannelse i bioteknologi i Kalundborg og har nu også ansøgt om udbud af diplomingeniøruddannelse i maskinteknologi i Kalundborg. Bioanalytikeruddannelsen blev startet op i Kalundborg som uddannelsesstation i 2018. Absalon har siden søgt og opnået godkendelse til at ændre uddannelsesstationen til et permanent udbud. Manglen på sygeplejersker i Vestsjælland har fordret en øget dimensionering af sygeplejerskeuddannelsen og et nyt udbud i Holbæk i 2018.

Strategisk mål 2

- **De studerende opnår et højt læringsudbytte**

Det er Absalons vurdering, at institutionen gennemgående ligger godt i sammenligninger med landsgennemsnittet på parametre vedrørende kvalitet, udbytte og studieintensitet. I de studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelsen samlet set ligger Absalons uddannelser højt med scorer mellem 3,8 og 4,3. Baseline er en score på 3,8 i 2016 for professionshøjskolerne under ét.

Ved de studerendes vurdering af deres udbytte af undervisningen ligger alle Absalons uddannelser på eller over landsgennemsnittet i 2018. Alle uddannelser scorer mellem 3,6 og 4,2. De studerendes vurdering af studieintensiteten viser, at de studerende i 2018 gennemsnit brugte 44 timer ugentligt på deres uddannelse. Absalon opgør også medianen, idet medianen i højere grad er et realistisk udtryk, for hvad en typisk studerende bruger på sit studie og korrigerer for outliers i top og bund. Medianen i vurderingen af tidsforbruget er 40 timer pr. uge.

De studerendes vurdering af studiemiljøet på Absalons uddannelser er gennemgående god og generelt på eller over landsgennemsnittet. De studerendes vurdering af det faglige miljø er høj og ligger mellem 4,0 og 4,3 for alle Absalons uddannelser. Absalons score er på eller lidt over landsgennemsnittet for alle uddannelser, bortset fra uddannelsen Bioanalytiker, hvor Absalon ligger 0,1 under landsgennemsnittet.

Absalon har gennemført proces for årsstatus, der for hver enkelt grunduddannelse gør status på uddannelseskvaliteten som forudsat i handleplanen. Der analyseres data for alle de elementer, der indgår i rammekontrakten samt en række yderligere data og undersøgelser. Der er i forbindelse med årsstatus identificeret indsatsområder og igangsat indsatser i alle centre og på alle uddannelser, der skal løfte uddannelseskvaliteten og læringsudbyttet bl.a. gennem bedre forventningsafstemning med de studerende om deres indsats og det forventede læringsudbytte samt gennem øget studieintensitet.

Strategisk mål 3

➤ Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes

Absalon har også i 2018 arbejdet fokuseret med at styrke sine forskning- og udviklingsaktiviteter. Det er bl.a. sket gennem tydelig formidling af uddannelsernes FoU-arbejde, hvor antallet af publikationer på autoritetslisten er fastholdt samtidig med, at vi er lykkedes med at øge den eksternt finansierede forsknings- og udviklingsaktivitet betragteligt.

Det er Absalons ambition løbende at styrke videngrundlaget på uddannelserne og at fagmiljøerne arbejder systematisk med at inddrage viden fra forskning og praksis i uddannelserne. Både ift. publikationer på autoritetslisten og ift. øvrige publikationer har Absalons produktion været stigende fra 2016 (baseline) til 2017 og antallet forventes at blive fastholdt i 2018. Der har i 2018 været en prioritering af arbejdet med at øge den eksternt finansierede forskning og udvikling, hvorfor det vurderes som positivt, at det er lykkedes at fastholde produktionen i 2018.

Hvad angår omsætningen af forskning- og udviklingsarbejdet til praksis i lærebøger og undervisningsmateriale, har produktionen også været stigende fra 6 lærebøger i 2016 (baseline) til 11 lærebøger i 2017. Dette niveau forventes fastholdt i 2018. Den samme tendens gælder for bidrag til lærebøger, der steg fra 18 i 2016 til 21 i 2017.

Absalon arbejder målrettet med at opnå en større eksternt finansieringsandel i forsknings- og udviklingsaktiviteterne. Der er i 2018 – og der vil også fremadrettet blive – arbejdet på at geare forskningsmidlerne ved at styrke de strategiske samarbejder med relevante eksterne forskningsmiljøer og ved at professionalisere ansøgningskapaciteten i Absalons organisation. Prioriteringen betyder, at Absalon er lykkedes med at øge den eksternt finansierede forsknings- og udviklingsaktivitet betragteligt. De foreløbige opgørelser for 2018 viser, at det er lykkedes at mere end fordoble den eksterne andel af finansieringen pr. 1 mio. kr. grundbevilling.

Strategisk mål 4

➤ Højere gennemførelse på uddannelserne

Absalons frafald er over landsgennemsnittet. Set i forhold til landsgennemsnittet har Absalon et frafald på uddannelsernes første år på 16,5 pct. På landsplan er frafaldet 14,9 pct.

En del af det højere frafald skyldes Absalons tidligere systematiske brug af e-læring på alle udbud. E-læring har generelt et højere frafald, og selvom Absalon har nedlagt udbuddet som e-læring på flere uddannelser, er der fortsat allerede optagne e-læringsstuderende på de pågældende uddannelser. Derudover er der en særlig udfordring for Absalon ved overflytning af studerende til andre

uddannelsesinstitutioner - som Absalon er relativt hårdere ramt af pga. sin beliggenhed tæt ved København - idet disse studerende tæller med i frafaldet.

Uanset ovenstående to mere strukturelle årsager til at frafaldet er højere end landsgennemsnittet, arbejder Absalon dog målrettet med at nedbringe frafaldet på uddannelserne. Frafaldet på Absalons uddannelser varierer fra 12,2 pct. på socialrådgiveruddannelsen i 2016 til et frafald på 26,7 pct. på Ernærings- og sundhedsuddannelsen. Absalon har stort fokus på uddannelserne med det største frafald: Ernæring og Sundhed (26,7 pct.), Bioanalytiker (24,6 pct.) og Leisure Management (22,3 pct.).

Administrationsbacheloruddannelsen har også stor fokus, idet uddannelsen har haft et frafald væsentlig over landsgennemsnittet. Absalon er lykkedes med at nedbringe frafaldet fra 31,7 pct. i 2015 til et frafald på 18,8 pct. i 2016 og har således nu et frafald markant under landsgennemsnittet.

Absalon har i 2018 arbejdet målrettet med fastholdelsesindsatser på de enkelte uddannelser tilpasset den enkelte uddannelse og dens studerende. Derudover har Absalon et særskilt fokus på frafaldet på uddannelser udbudt som e-læring.

Ud over de uddannelsesspecifikke indsatser har Absalon på institutionsniveau igangsat det tværgående projekt om studieengagement for at finde mere generelle og holdbare løsninger på bl.a. frafaldsproblematikken på tværs af uddannelserne. Projektet skal vha. metoder og redskaber fra forbedringsledelse øge de studerendes studieengagement, læringsudbytte, studieintensitet og øge fastholdelsen.

Regnskab

Anvendt regnskabspraksis

Regnskabsgrundlag

Årsrapporten for Professionshøjskolen Absalon for 2018 er udarbejdet i overensstemmelse med de regnskabsregler og principper, som fremgår af Finansministeriets bekendtgørelse nr. 116 af 19/02/2018 om statens regnskabsvæsen (Regnskabsbekendtgørelsen) og de nærmere retningslinjer i Finansministeriets Økonomisk Administrative Vejledning (<https://modst.dk/oekonomi/oeav/>).

Årsrapporten er aflagt efter samme regnskabspraksis som sidste år.

Årsrapporten for 2018 er aflagt i danske kroner.

Generelt om indregning og måling

Regnskabet er udarbejdet med udgangspunkt i det historiske kostprisprincip.

Aktiver indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil tilflyde institutionen, og aktivets værdi kan måles pålideligt.

Forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil fragå institutionen, og forpligtelsens værdi kan måles pålideligt.

Ved første indregning måles aktiver og forpligtelser til kostpris. Efterfølgende måles aktiver og forpligtelser som beskrevet for hver enkelt regnskabspost i det efterfølgende.

Visse finansielle aktiver og forpligtelser måles til amortiseret kostpris, hvorved der indregnes en konstant effektiv rente over løbetiden. Amortiseret kostpris opgøres som oprindelig kostpris med fradrag af afdrag og tillæg/fradrag af den akkumulerede afskrivning af forskellen mellem kostprisen og det nominelle beløb, der forfalder ved udløb. Herved fordeles kurstab og -gevinst over løbetiden.

Ved indregning og måling tages hensyn til forudsigelige tab og risici, der fremkommer, inden årsrapporten aflægges, og som be- eller afkræfter forhold, der eksisterer på balancedagen.

I resultatopgørelsen indregnes indtægter og udgifter som udgangspunkt i det regnskabsår, de vedrører, uanset betalingstidspunktet.

Taxametertilskud indregnes således i det regnskabsår, de vedrører i henhold til tilskudsreglerne.

Øvrige indtægter indregnes i resultatopgørelsen i takt med, at de indtjenes. Afgørelsen af, om indtægter anses som indtjent, baseres på følgende kriterier:

- der foreligger en forpligtende salgsaftale
- salgsprisen er fastlagt
- levering har fundet sted inden regnskabsårets udløb
- indbetalingen er modtaget, eller kan med rimelig sikkerhed forventes modtaget

Indtægter indregnes herudfra i resultatopgørelsen i takt med, at de indtjenes, herunder indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser, der måles til dagsværdi eller amortiseret kostpris. Endvidere indregnes i resultatopgørelsen alle omkostninger, der er afholdt for at opnå årets indtjening, herunder afskrivninger, nedskrivninger og hensatte forpligtelser samt tilbageførsler som følge af ændrede regnskabsmæssige skøn af beløb, der tidligere har været indregnet i resultatopgørelsen.

Segmentoplysninger

I de særlige specifikationer gives resultatoplysninger på følgende segmenter:

- Indtægtsdækket virksomhed – IDV

Poster, som fordeles både ved direkte og indirekte opgørelse, omfatter omkostninger i alt. De poster, som fordeles ved indirekte opgørelse, sker ud fra fordelingsnøgler fastlagt ud fra årselevtallet eller skøn på de enkelte segmenter.

Resultatopgørelsen

Omsætning

Statstilskud indregnes i det finansår, som Ministeriet henfører tilskuddet til.

En række statstilskud vedrørende professionshøjskolens uddannelser udbetales på grundlag af den foretagne studenterårsværksindberetning, men er tidsmæssigt forskudt i forhold til aktiviteten.

Statstilskud, der ikke af Ministeriet henføres til et specifikt finansår, periodiseres. Det vil sige, at tilskuddene indregnes i det regnskabsår, hvor den tilknyttede aktivitet gennemføres, uanset hvornår betalingen er modtaget.

Hvor statstilskud, som følge af betalingsreformen er erstattet af betaling fra jobcentre, indregnes indtægterne i samme takt som indregningen af undervisningstaxameter fra Ministeriet.

Deltagerbetaling vedrørende åben uddannelse indregnes i det finansår, hvortil Ministeriet henfører det udløste undervisningstaxameter.

Øvrig deltagerbetaling og andre indtægter periodiseres, hvilket vil sige, at indtægterne indregnes i samme regnskabsår, som de tilsvarende omkostninger, uanset hvornår betalingen er modtaget.

Omkostninger, generelt

Omkostninger indregnes i takt med afholdelsen. Omkostningerne omfatter de omkostninger, der er medgået til at opnå årets omsætning (indtægter), herunder løn og andre lønafhængige omkostninger, afskrivninger og øvrige omkostninger.

Omkostningerne er fordelt på formålene:

- Undervisningens gennemførelse
- Markedsføring
- Ledelse og administration
- Bygningsdrift
- Aktiviteter med særlige tilskud
- Forsknings- og udviklingsaktiviteter

Omkostningerne er så vidt muligt henført direkte til de enkelte formål. Hvor det ikke har været muligt at henføre omkostningerne direkte, er der anvendt fordelingsnøgler.

Finansielle poster

Finansielle indtægter og omkostninger omfatter renter, finansielle omkostninger ved realiserede og urealiserede valutakursreguleringer, kursregulering på værdipapirer samt amortisering af realkreditlån.

Ekstraordinære poster

Jf. Finansministeriets økonomisk administrative vejledning (ØAV'en) er ekstraordinære poster indtægter eller omkostninger, der stammer fra begivenheder, som ligger udenfor institutionens kontrol, og klart adskiller sig fra aktiviteter, som vedrører institutionens målopfyldelse, og som ikke ventes at være tilbagevendende. Poster der kan karakteriseres som ekstraordinære er fx ekspropriation, samt orkan, oversvømmelser eller andre naturkatastrofer. Omvendt vil nedskrivninger og afhændelse af anlægsaktiver, ophørende aktiviteter, retssager, fejl fra tidligere regnskabsår mv. normalt ikke karakteriseres som ekstraordinære. Ekstraordinære poster er derfor en meget sjælden forekomst. Hvis der forekommer ekstraordinære indtægter eller omkostninger, beskrives de altid i en note til resultatopgørelsen.

Balancen

Materielle anlægsaktiver

Materielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger.

Kostpris omfatter anskaffelsesprisen samt omkostninger direkte tilknyttet anskaffelsen indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug. For egne fremstillede aktiver omfatter kostprisen direkte og indirekte omkostninger til lønforbrug, materialer, komponenter og underleverandører.

Renteomkostninger på lån optaget direkte til finansiering af fremstilling af materielle anlægsaktiver indregnes i kostprisen over fremstillingsperioden. Alle indirekte henførbare låneomkostninger indregnes i resultatopgørelsen.

Afskrivningsgrundlaget, som opgøres som kostpris reduceret med eventuel restværdi for grunde og bygninger, fordeles lineært over aktivernes forventede brugstid. Restværdien for grunde og bygninger udgør maksimalt 50% af værdien ved første indregning. Der foretages lineære afskrivninger baseret på følgende vurdering af aktivernes forventede brugstider:

Bygninger, erhvervet før 1. januar 2011	10 - 60 år
Bygninger, erhvervet efter 1. januar 2011	50 år
Bygningsinstallationer mv.	10 år
Indretning af lejede lokaler	5 - 10 år
Udstyr og inventar	3 - 15 år

Der foretages ikke afskrivninger på professionshøjskolens kunstværker. Der afskrives endvidere ikke på grunde.

På bygninger anvendes en scrapværdi på op til 50%.

Aktiver med en anskaffelsestotal på under 50.000 kr. ekskl. moms omkostningsføres i anskaffelsesåret.

Der foretages som hovedregel ikke bunkning af ensartede anskaffelser, der enkeltvis koster under 50.000 kr. Kun hvor bunkning indgår som led i en samlet facilitet, som eksempelvis aptering af et faglokale, vil der ske aktivering.

Tab ved salg af materielle anlægsaktiver indregnes i resultatopgørelsen under de enkelte omkostningsgrupper. Gevinst ved salg af anlægsaktiver indregnes i resultatopgørelsen under andre indtægter.

Nedskrivning af anlægsaktiver

Den regnskabsmæssige værdi af materielle anlægsaktiver gennemgås årligt for at afgøre, om der er indikation af værdiforringelse ud over det, som udtrykkes ved normal afskrivning. Hvis dette er

tilfældet, foretages nedskrivning til den lavere genindvindingsværdi. Genindvindingsværdien for aktivet opgøres som den højeste værdi af nettosalgsprisen og kapitalværdien. Såfremt det ikke er muligt at fastsætte genindvindingsværdien for det enkelte aktiv, vurderes nedskrivningsbehovet for den mindste gruppe af aktiver, hvor det er muligt at opgøre genindvindingsværdien.

Nedskrivning af materielle anlægsaktiver omkostningsføres under samme regnskabspost som de tilhørende afskrivninger.

Nedskrivning af ejendomme til salg

Der er inden for rammerne af de generelle bestemmelser om nedskrivning mulighed for at nedskrive ejendomme, hvor aktiviteten er ophørt og som samtidig er sat til salg med udgangspunkt i offentlig ejendomsvurdering eller anden ekstern vurdering.

Finansielle anlægsaktiver

Værdipapirer indregnet under anlægsaktiver måles til dagsværdi (børskurs) på balancedagen.

Deposita måles til kostpris.

Varebeholdninger

Varebeholdninger måles til kostpris efter FIFO-metoden.

Kostpris for handelsvarer, samt råvarer og hjælpematerialer omfatter købspris med tillæg af hjemtagelsesomkostninger.

Værdipapirer

Værdipapirer indregnet under omsætningsaktiver måles til dagsværdi (børskurs) på balancedagen.

Tilgodehavender

Tilgodehavender måles i balancen til amortiseret kostpris eller en lavere nettorealisationsværdi, hvilket her svarer til pålydende værdi med fradrag af nedskrivning til imødegåelse af tab.

Nedskrivninger til tab opgøres på grundlag af en individuel vurdering af de enkelte tilgodehavender samt for tilgodehavender fra salg tillige med en generel nedskrivning baseret på institutionens erfaringer fra tidligere år.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under aktiver omfatter afholdte omkostninger, der vedrører efterfølgende regnskabsår. Periodeafgrænsningsposter måles til amortiseret kostpris, der sædvanligvis svarer til nominel værdi.

Egenkapital

En fast del af egenkapitalen opgøres i henhold til bekendtgørelse nr. 1269 af 29/11/2017 af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Den faste del er egenkapitalen pr. 31.12.1990, der vedrører den del af egenkapitalen, der i tilfælde af professionshøjskolens ophør skal anvendes i henhold til professionshøjskolens vedtægter.

Egenkapital i øvrigt omfatter de akkumulerede overskud siden professionshøjskolens (inkl. de indfusede institutioners akkumulerede resultater) overgang til selveje.

Afledte finansielle instrumenter

Afledte finansielle instrumenter måles ved første indregning i balancen til kostpris og efterfølgende til dagsværdi. Afledte finansielle instrumenter indregnes under henholdsvis andre tilgodehavender og anden gæld.

Ændringer i dagsværdien af afledte finansielle instrumenter, der er klassificeret som og opfylder betingelserne for sikring af dagsværdien af et indregnet aktiv eller en indregnet forpligtelse, indregnes i resultatopgørelsen sammen med ændringer i værdien af det sikrede aktiv eller den sikrede forpligtelse.

Ændringer i dagsværdien af afledte finansielle instrumenter, der er klassificeret som og opfylder betingelserne for sikring af fremtidige transaktioner, indregnes direkte på egenkapitalen. Når de sikrede transaktioner realiseres, indregnes de akkumulerede ændringer som en del af kostprisen for de pågældende regnskabsposter.

For afledte finansielle instrumenter, som ikke opfylder betingelserne for behandling som sikringsinstrumenter, indregnes ændringer i dagsværdi løbende i resultatopgørelsen som finansielle poster.

Finansielle gældsforpligtelser

Fastforrentede lån, som realkreditlån og lån hos kreditinstitutter, indregnes ved lånoptagelsen med det modtagne provenu med fradrag af afholdte transaktionsomkostninger. I efterfølgende perioder måles lånene til amortiseret kostpris svarende til den kapitaliserede værdi ved anvendelse af den effektive rente, således at forskellen mellem provenuet og den nominelle værdi (kurstabet) indregnes i resultatopgørelsen over låneperioden.

Øvrige gældsforpligtelser måles til amortiseret kostpris, der i al væsentlighed svarer til nominel værdi.

Andre finansielle forpligtelser

Andre finansielle forpligtelser indregnes til amortiseret kostpris, der sædvanligvis svarer til nominel værdi.

Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter indregnet under forpligtelser omfatter modtagne indtægter til resultatføring i efterfølgende regnskabsår. Periodeafgrænsningsposter måles til amortiseret kostpris, der sædvanligvis svarer til nominel værdi.

Pengestrømsopgørelsen

Pengestrømsopgørelsen for professionshøjskolen præsenteres efter den indirekte metode og viser pengestrømme vedrørende drift, investeringer og finansiering samt professionshøjskolens likvider ved årets begyndelse og slutning.

Pengestrøm fra driftsaktivitet

Pengestrømme fra driftsaktiviteten opgøres som resultatet reguleret for ikke kontante resultatposter som af- og nedskrivninger, hensættelser samt ændring i driftskapitalen, renteindbetalinger og -udbetalinger samt betalt vedrørende ekstraordinære poster. Driftskapitalen omfatter omsætningsaktiver minus kortfristede gældsforpligtelser eksklusiv de poster, der indgår i likvider.

Pengestrøm fra investeringsaktivitet

Pengestrømme fra investeringsaktiviteten omfatter pengestrømme fra køb og salg af materielle og finansielle anlægsaktiver.

Pengestrøm fra finansieringsaktivitet

Pengestrømme fra finansieringsaktiviteten omfatter pengestrømme fra optagelse og tilbagebetaling af langfristede gældsforpligtelser.

Likvider

Likvider omfatter likvide beholdninger samt værdipapirer under omsætningsaktiver.

Hoved- og nøgletal/særlige specifikationer

Hoved- og nøgletal for professionshøjskolen opstilles og præsenteres i henhold til bekendtgørelse om regnskab for professionshøjskoler for videregående uddannelser mv.

Overskudsgrad	=	$\frac{\text{Resultat før finansielle poster} \times 100}{\text{Omsætning i alt}}$
Likviditetsgrad	=	$\frac{\text{Omsætningsaktiver} \times 100}{\text{Kortfristede gæld, excl. feriepengeforpligtelser}}$
Soliditetsgrad	=	$\frac{\text{Egenkapital ultimo} \times 100}{\text{Samlede aktiver}}$
Finansieringsgrad	=	$\frac{\text{Langfristet gæld} \times 100}{\text{Anlægsaktiver i alt}}$

Studieaktivitet

Studieaktiviteten opgøres i overensstemmelse med opgørelsesmetoderne på de forskellige uddannelsesområder. I opgørelsen medtages aktivitet for alle rekvirenttyper.

Årsværk

Gennemsnitligt antal heltidsansatte medarbejdere incl. deltidsansatte omregnet til heltidsansatte.

Årsværksnormen er 1.924 timer (inklusive ferie).

Indtægtsdækket virksomhed (IDV)

Indtægtsdækket virksomhed (IDV) udgør aktiviteter, der for professionshøjskolen er naturlige udløbere af professionshøjskolens ordinære virksomhed (taxameterfinansierede uddannelser).

Resultatopgørelse

Hele kr. (pl 2017-2018)	Note	2017	2018
Statstilskud	1	447.746.946	469.731.759
Deltagerbetaling og andre indtægter	2	108.611.101	125.271.781
Omsætning i alt		556.358.047	595.003.540
Undervisningens gennemførelse	3	-330.319.881	-346.215.525
Markedsføring	4	-9.120.850	-10.214.271
Ledelse og administration	5	-69.662.794	-69.141.299
Administrative fællesskaber, værtsinstitution	6	0	0
Bygningsdrift	7	-119.320.651	-90.966.396
Aktiviteter med særlige tilskud	8	-34.023.979	-34.623.820
Forsknings- og udviklingsaktiviteter	9	-35.267.885	-43.549.168
Kostafdeling	10	0	0
Omkostninger i alt		-597.716.040	-594.710.478
Resultat før finansielle og ekstraordinære poster		-41.357.993	293.062
Finansielle indtægter	11	714.983	556.911
Finansielle omkostninger	12	-9.060.291	-30.075.128
Resultat før ekstraordinære poster		-49.703.301	-29.225.155
Ekstraordinære indtægter	13		0
Ekstraordinære omkostninger	14		0
Årets resultat		-49.703.301	-29.225.155
Overført til Frascati-opsparingen til brug i kommende år			-2.328.871
Overført til egenkapital i øvrigt			-26.896.284

Balance pr. 31. december

Aktiver (Hele kr. pl 2017-2018)	Note	2017	2018
Immaterielle anlægsaktiver	15		0
Immaterielle anlægsaktiver i alt		0	0
Indretning af lejede lokaler	15	276.182	7.206.232
Grunde og bygninger	15	271.347.724	262.860.367
Udstyr og inventar	15	16.698.175	16.449.785
Forudbetalte og uafsluttede anlægsaktiver			13.971.838
Materielle anlægsaktiver i alt		288.322.082	300.488.222
Deposita		785.444	1.229.131
Aktier/andele i pengeinstituter	16		0
Andelsbeviser	17		0
Finansielle anlægsaktiver i alt		785.444	1.229.131
Anlægsaktiver i alt		289.107.526	301.717.353
Varebeholdninger i alt		641.907	743.692
Ejendomme til salg		17.165.000	0
Beholdninger i alt		17.806.907	743.692
Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser		9.818.605	13.173.275
Mellemregning med Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte		1.700.040	2.472.635
Andre tilgodehavender		5.898.309	6.864.105
Periodeafgrænsningsposter		3.399.910	2.757.214
Tilgodehavender i alt		20.816.864	25.267.229
Værdipapirer		50.659.744	50.222.710
Likvide beholdninger		112.218.255	173.636.793
Omsætningsaktiver i alt		201.501.770	249.870.425
Aktiver i alt		490.609.296	551.587.778

Passiver (Hele kr. pl 2017-2018)	Note	2017	2018
Egenkapital pr. 31. december 1990		86.043.590	86.043.590
Opskrivninger	18		0
Dagsværdi af finansielle renteaftaler		-18.895.969	0
Egenkapital i øvrigt	19	82.889.880	53.664.726
Egenkapital i alt		150.037.501	139.708.316
Hensatte forpligtelser	20		0
Statslån	21		0
Kommunal gæld	22		0
Realkreditgæld	23	128.758.488	213.565.496
Gæld vedrørende finansiell leasing	24		
Anden langfristet gæld	25	18.895.969	0
Langfristede gældsforpligtelser i alt		147.654.457	213.565.496
Næste års afdrag på langfristede gældsforpligtelser		6.249.913	5.470.277
Gæld til pengeinstituter	26		
Skyldig løn		7.637.117	7.350.737
Feriepengeforpligtelse		54.279.090	55.859.552
Mellemregning med Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte			42.225.557
Leverandører af varer og tjenesteydelser		52.382.170	58.522.623
Anden gæld		14.302.759	13.280.277
Periodeafgrænsningsposter		58.066.290	15.604.944
Kortfristede gældsforpligtelser i alt		192.917.338	198.313.966
Gældsforpligtelser i alt		340.571.795	411.879.463
Passiver i alt		490.609.296	551.587.778
Pantsætninger og sikkerhedsstillelser	27		
Andre forpligtelser	28		
Kontraktlige forpligtelser			
Lejeforpligtelser			
Leasingforpligtelser for operationel leasing			
Eventualforpligtelser			

Pengestrømsopgørelse

Hele kr. (pl 2017-2018)	2017	2018
Årets resultat	-49.703.301	-29.225.156
Reguleringer vedr. ikke kontante poster		
Af- og nedskrivninger	39.318.016	13.512.645
Tilbageførte afskrivninger	0	-18.923.715
Ændringer i driftskapital		
Ændring i varebeholdninger	-84.212	-101.785
Ændring i tilgodehavender	-3.502.393	-18.422.201
Ændring i kortfristet gæld	-3.825.599	6.176.264
Pengestrømme fra driftsaktivitet	-17.797.489	-46.983.948
Køb af materielle anlægsaktiver	-4.857.128	-22.412.249
Salg af materielle anlægsaktiver	17.000.000	46.793.852
Ændring i finansielle anlægsaktiver	-372.362	-443.687
Pengestrømme fra investeringsaktivitet	11.770.510	23.937.916
Ændring i statlån		
Ændring i realkreditgæld	-66.940.988	84.027.372
Ændring i anden langfristet gæld	0	
Pengestrømme fra finansieringsaktivitet	-66.940.988	84.027.372
Ændringer i likvider	-72.967.967	60.981.340
Likvider primo	235.846.129	162.878.163
Likvider ultimo	162.878.163	223.859.503

Noter

Noter til resultatopgørelsen

Note	Hele kr. (pl 2017-2018)	2017	2018
1	Statstilskud		
	Undervisningstaxameter	331.286.548	351.441.674
	Fællesudgiftstaxameter	15.883.077	15.099.004
	Bygningstaxameter	44.259.283	45.968.731
	Øvrige driftsindtægter	-91.387	0
	Særlige tilskud	26.581.125	26.747.246
	Forsknings- og udviklingsaktiviteter	29.828.300	30.475.104
	Kostafdeling		
	Andet		
	I alt	447.746.946	469.731.759
2	Deltagerbetaling og andre indtægter		
	Deltagerbetaling, uddannelser	41.783.644	45.345.140
	Anden ekstern rekvirentbetaling	33.462.115	31.758.541
	Forsknings- og udviklingsaktiviteter	6.524.363	9.824.788
	Andre indtægter	26.840.980	38.343.313
	I alt	108.611.101	125.271.781
3	Undervisningens gennemførelse		
	Løn og lønafhængige omkostninger	-277.962.708	-291.198.445
	Afskrivninger	-543.604	-1.502.579
	Øvrige omkostninger	-51.813.569	-53.514.501
	I alt	-330.319.881	-346.215.525
4	Markedsføring		
	Løn og lønafhængige omkostninger	-4.545.977	-5.633.827
	Afskrivninger		
	Øvrige omkostninger	-4.574.873	-4.580.444
	I alt	-9.120.850	-10.214.271
5	Ledelse og administration		
	Løn og lønafhængige omkostninger	-54.741.834	-53.426.832
	Afskrivninger	-196.752	-274.895
	Øvrige omkostninger	-14.724.208	-15.439.571
	I alt	-69.662.794	-69.141.299
6	Administrative fællesskab, værtsinstitution		
	Løn og lønafhængige omkostninger	0	0
	Afskrivninger		0
	Øvrige omkostninger		0
	I alt	0	0
7	Bygningsdrift		
	Løn og lønafhængige omkostninger	-22.407.224	-23.487.889
	Afskrivninger	-27.239.459	-11.057.295
	Øvrige omkostninger	-69.673.969	-56.421.212
	I alt	-119.320.651	-90.966.396

8	Aktiviteter med særlige tilskud		
	Løn og lønafhængige omkostninger	-23.066.179	-23.664.374
	Afskrivninger	-677.808	-677.876
	Øvrige omkostninger	-10.279.992	-10.281.569
	I alt	-34.023.979	-34.623.820
9	Forsknings- og udviklingsaktiviteter		
	Løn og lønafhængige omkostninger	-31.516.281	-39.979.817
	Afskrivninger		0
	Øvrige omkostninger	-3.751.603	-3.569.351
	I alt	-35.267.885	-43.549.168
10	Kostafdeling		
	Løn og lønafhængige omkostninger		0
	Afskrivninger		0
	Øvrige omkostninger		0
	I alt	0	0
11	Finansielle indtægter		
	Renteindtægter og andre finansielle indtægter	714.983	556.911
	Kursgevinster på værdipapirer		
	I alt	714.983	556.911
12	Finansielle omkostninger		
	Renteomkostninger og andre finansielle omkostninger	-6.841.255	-666.150
	Prioritetsrenter og bidrag		-5.069.105
	Kurstab på værdipapirer	-2.219.036	-310.561
	Låneomkostninger ifm. indfrielse af lån		-5.278.913
	Indfrielse af SWAP aftaler		-18.750.399
	I alt	-9.060.291	-30.075.128
13	Ekstraordinære indtægter		
	Specifikation		0
	I alt	0	0
14	Ekstraordinære omkostninger		
	Specifikation		0
	I alt	0	0
	Sum noter	-49.703.301	-29.225.155

Noter til balancen

Note Hele kr. (pl 2017-2018)

	Immaterielle anlægs- aktiver	Indretning af lejede lokaler	Grunde og bygninger	Udstyr og inventar
15 Immaterielle og materielle anlægsaktiver				
Anskaffelsessum 1. januar		9.499.199	347.796.563	84.490.793
Tilgang i årets løb		7.924.444	10.771.023	3.716.782
Afgang i årets løb			-25.993.095	-3.635.757
Anskaffelsessum 31. december	0	17.423.643	332.574.491	84.571.818
Opskrivning/nedskrivning 1. januar				
Opskrivninger i årets løb	0			
Opskrivninger/nedskrivning 31. december	0	0	0	0
Akkumulerede af- og nedskrivninger 1. januar		9.223.017	76.448.838	67.792.618
Årets af- og nedskrivninger		994.394	8.565.640	3.952.611
Tilbageførte af- og nedskrivninger			-15.300.354	-3.623.196
Akkumulerede af- og nedskrivninger 31. december	0	10.217.411	69.714.124	68.122.033
Bogført værdi 31. december	0	7.206.232	262.860.367	16.449.785
Kontantvurdering af grunde og bygninger 31. december	166.100.000			

Note	Hele kr. (pl 2017-2018)	2017	2018
16 Aktier/andele i pengeinstitutter			
Specifikation			
I alt		<u>0</u>	<u>0</u>
17 Andelsbeviser i forsyningsvirksomheder			
Specifikation			
I alt		<u>0</u>	<u>0</u>
18 Opskrivninger			
Saldo 1. januar			
Årets bevægelser			
Saldo 31. december		<u>0</u>	<u>0</u>
19 Egenkapital i øvrigt			
Saldo 1. januar	132.593.181	82.889.880	
Overført årets resultat	-50.889.760	-26.896.284	
Overførte Frascatimidler til anvendelse i kommende år	1.186.459	-2.328.871	
Saldo 31. december		<u>82.889.880</u>	<u>53.664.726</u>
20 Hensatte forpligtelser			
Saldo 1. januar			
Årets hensættelser - specificeres			
Saldo 31. december		<u>0</u>	<u>0</u>
21 Statslån			
Rente- og afdragsfrie statslån			-
Statlån i øvrigt			-
Saldo 31. december		<u>0</u>	<u>0</u>
22 Kommunal gæld			
Rente- og afdragsfri kommunal gæld			-
Kommunal gæld i øvrigt			-
Saldo 31. december		<u>0</u>	<u>0</u>

23 Realkreditlån

Bygning	Låntype	Rente	Hovedstol	Restgæld ultimo 2018	Lånet udløber	Evt. afledte finansielle instrumenter (swaps, rentelofte mv.)
Kuskevej 1 A m.fl., 4760 Vordingborg	Kontantlån BRFkredit a/s	2,1288 %	28.448.000	27.699.638	2048	
Bispegade 5A m.fl., 4800 Nykøbing F	Kontantlån BRFkredit a/s	2,1288 %	35.286.000	34.413.593	2048	
Trekroner Forskerpark 4A, m.fl., 4000 Roskilde	Kontantlån BRFkredit a/s	2,1288 %	116.266.000	113.267.816	2048	
Trekroner Forskerpark 4A, m.fl., 4000 Roskilde	Kontantlån BRFkredit a/s	2,1231 %	45.000.000	43.654.726	2048	
I alt			225.000.000	219.035.773		
Heraf kortfristet gæld				-5.470.277		
Langfristet gæld				213.565.496		

Note	Hele kr. (pl 2017-2018)	2017	2018
24	Gæld vedr. finansiel leasing Specifikation (Oplysning om den del af gælden, der forfalder efter 5 år)	0	0
25	Anden langfristet gæld Specifikation (Oplysning om den del af gælden, der forfalder efter 5 år)	0	0
26	Gæld til pengeinstitutter Oplysning om kassekredit maksimum	0	0

Særlige noter

27 Pantsætninger og sikkerhedsstillelse

Til sikkerhed for gæld til realkreditinstitutter, 220,4 mio. kr., er der givet pant i grunde og bygninger, hvis regnskabsmæssige værdi pr. 31.12.2018 udgør 262,9 mio. kr.

Der er på ejendommen i Roskilde, Trekroner Forskerpark 4 tinglyst et salgs- og pantsætningsforbud. Pantsætningsforbuddet er gældende, indtil byggeriet er endeligt færdigmeldt.

Der er på enkelte ejendomme tinglyst, at ejendommene ikke må anvendes til andet formål end undervisningsvirksomhed mv.

28 Andre forpligtelser

Eventualforpligtelser

I den verserende voldgiftsag, som blev indledt ved afslutningen byggeriet af campus Roskilde, er de afsluttende forhandlinger berammet over fem uger i februar og marts 2020. I sagen har entreprenøren stillet krav om betaling af ca. 14,9 mio. kr. vedrørende arbejdsedler fra byggeriet. Absalon har som modkrav krævet ca. 61,7 mio. kr. inklusive rentekrav for mangelfulde leverancer for en række entrepriseopgaver.

Advokatfirmaet Plesner, der repræsenterer Absalon, vurderer på baggrund af praksis i tilsvarende sager, at Absalon vil modtage en nettokompensation i størrelsesordenen samlet ca. 26 mio. kr. Disse midler vil skulle anvendes til udbedring af de mangelfulde leverancer i campus Roskilde.

Der er i februar 2019 indgået delforlig om udearealer, som mødekommer Absalons krav, og som reducerer den forventede kompensation tilsvarende.

Lejeforpligtelser

Institutionen har indgået huslejeaftaler, hvor lejen i uopsigelsesperioden udgør 10,7 mio. kr. Herudover har institutionen indgået en række serviceaftaler, som forpligter institutionen.

Særlige specifikationer

Hele kr. (pl 2017-2018)	2017	2018
Udlagte aktiviteter		
Videresendte tilskud mv. vedrørende aktiviteter udlagt til andre	0	0
Modtagne tilskud mv. vedrørende aktiviteter gennemført for andre	0	0
Personaleomkostninger		
Lønninger	353.809.036	373.429.763
Pension	54.697.465	57.166.561
Andre omkostninger til social sikring	5.733.702	6.794.861
Personaleomkostninger i alt	414.240.203	437.391.185
Personaleårsværk		
Antal årsværk incl. ansatte på sociale vilkår	785	801
Antal i procent ansat på sociale vilkår	2,7%	2,3%
Revision		
Honorar for revision	440.000	500.000
Andre ydelser	905.122	2.343.356
Revision i alt	1.345.122	2.843.356
Undervisningsmiddelcenterfunktionen		
Tilskud	26.581.125	26.747.246
Øvrige indtægter	8.905.842	9.039.552
Indtægter i alt	35.486.967	35.786.798
Lønomsomkostninger	-18.119.332	-16.061.419
Øvrige omkostninger	-18.846.036	-19.647.969
Omkostninger i alt	-36.965.368	-35.709.388

CFU Absalon 2018

Hele kr. (pl 2018)	Opgave 1-10	GLA	Generelle fællesomk.	I alt	Pct.
Ordinære driftsomkostninger	16.496.402	3.387.794		19.884.196	55,7%
Husleje	2.425.310	481.999		2.907.309	8,1%
Bygningsomkostninger	763.694	151.774		915.468	2,6%
Bygningsdrift	0	0		0	0,0%
Lønninger	13.307.398	2.754.021		16.061.419	45,0%
Andre ordinære driftsomkostninger	8.775.868	335.889		9.111.757	25,5%
Rejser	340.336	31.216		371.552	1,0%
Transport	399.047	0		399.047	1,1%
Møder, repræsentation mv	601.212	51.393		652.605	1,8%
Kontorhold	420.065	111.953		532.018	1,5%
Vare- og tjenestekøb	6.186.303	141.327		6.327.630	17,7%
Omkostninger pva. CFU DK	0	0		0	0,0%
Bidrag til CFU DK	828.905			828.905	2,3%
Andet				0	0,0%
Bidrag til fællesfunktioner			6.713.435	6.713.435	18,8%
I alt	25.272.270	3.723.683	6.713.435	35.709.388	100,0%

Indtægtsdækket virksomhed - IDV

1000 kr. (pl 2017-2018)	2015	2016	2017	2018
Indtægter	11.579	15.461	16.065	23.371
Direkte og indirekte lønomkostninger	-4.121	-6.049	-5.613	-7.768
Andre direkte og indirekte omkostninger	-4.092	-5.354	-6.556	-8.340
Resultat	3.366	4.058	3.896	7.263
Egenkapital primo	17.284	20.650	24.708	28.604
Akkumuleret resultat (egenkapital)	20.650	24.708	28.604	35.867

Fripladser og stipendier

Uddannelse	Antal indskrevne studerende på hele eller delvise fripladser	Antal modtagere af stipendier	Forbrug af fripladser	Forbrug af stipendier
Sygepleje	2	2	-	48.720
Lærer	1	1	67.417	36.540
Diplomingeniør	2	2	70.705	-
Pædagog	3	3	28.093	73.080
Leisure Management	8	8	170.296	42.630
I alt	16	16	336.511	200.970

Fripladser og stipendier, akkumuleret resultat

År	Beholdning primo	Overført fra Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte	Overført overskud vedr. udenlandske betalingsstuderende	Forbrug i regnskabsåret	Beholdning ultimo
2015	2.276.870	747.597	0	1.098.356	1.926.111
2016	1.926.111	734.372	0	802.633	1.857.850
2017	1.857.850	785.665	0	595.284	2.048.231
2018	2.048.231	0	0	537.481	1.510.750
Hensat til afgivne tilsagn					1.510.750

Påtegninger

Ledespåtegning

Bestyrelsen og direktionen har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 2018 for Professionshøjskolen Absalon.

Årsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med de regnskabsregler og principper, som fremgår af Finansministeriets bekendtgørelse nr. 116 af 19/02/2018 om statens regnskabsvæsen (Regnskabsbekendtgørelsen) og de nærmere retningslinjer i Finansministeriets Økonomisk Administrative Vejledning (<https://modst.dk/oekonomi/oeav/>). I henhold til § 39, stk. 4 i regnskabsbekendtgørelsen tilkendes det hermed:

1. at årsrapporten er rigtig, dvs. at årsrapporten ikke indeholder væsentlige fejlinformationer eller udeladelser, herunder at målostillingen og målrapporteringen i årsrapporten er fyldestgørende
2. at de dispositioner, som er omfattet af regnskabsafleggelsen, er i overensstemmelse med meddelte bevillinger, love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis
3. at der er etableret forretningsgange, der sikrer en økonomisk hensigtsmæssig forvaltning af de midler og ved driften af de institutioner, der er omfattet af årsrapporten.

Sorø, den 3. april 2019

Camilla Wang
Rektor

Søren Lind Christiansen
Professionshøjskoledirektør

Bestyrelsespåtegning

Årsrapporten er godkendt på bestyrelsesmødet, den 3. april 2019. Endvidere erklærer bestyrelsen på tro og love, at habilitetskravene i § 14, stk. 6 i lov om Professionshøjskoler for Videregående Uddannelser er overholdt.

Sorø, den 3. april 2019

Jens Stenbæk, formand

Bente Sorgenfrey, næstformand

Henrik Stapelfeldt

Carsten Rasmussen

Stina Vrang Elias

Gitte Løvgren

Gitte Simoni

Stine Gry Roland

Ricco Dyhr

Jesper Lambert *

Sofia Esmann Busch *

Debbie Justesen**

Fie Saron Andreasen**

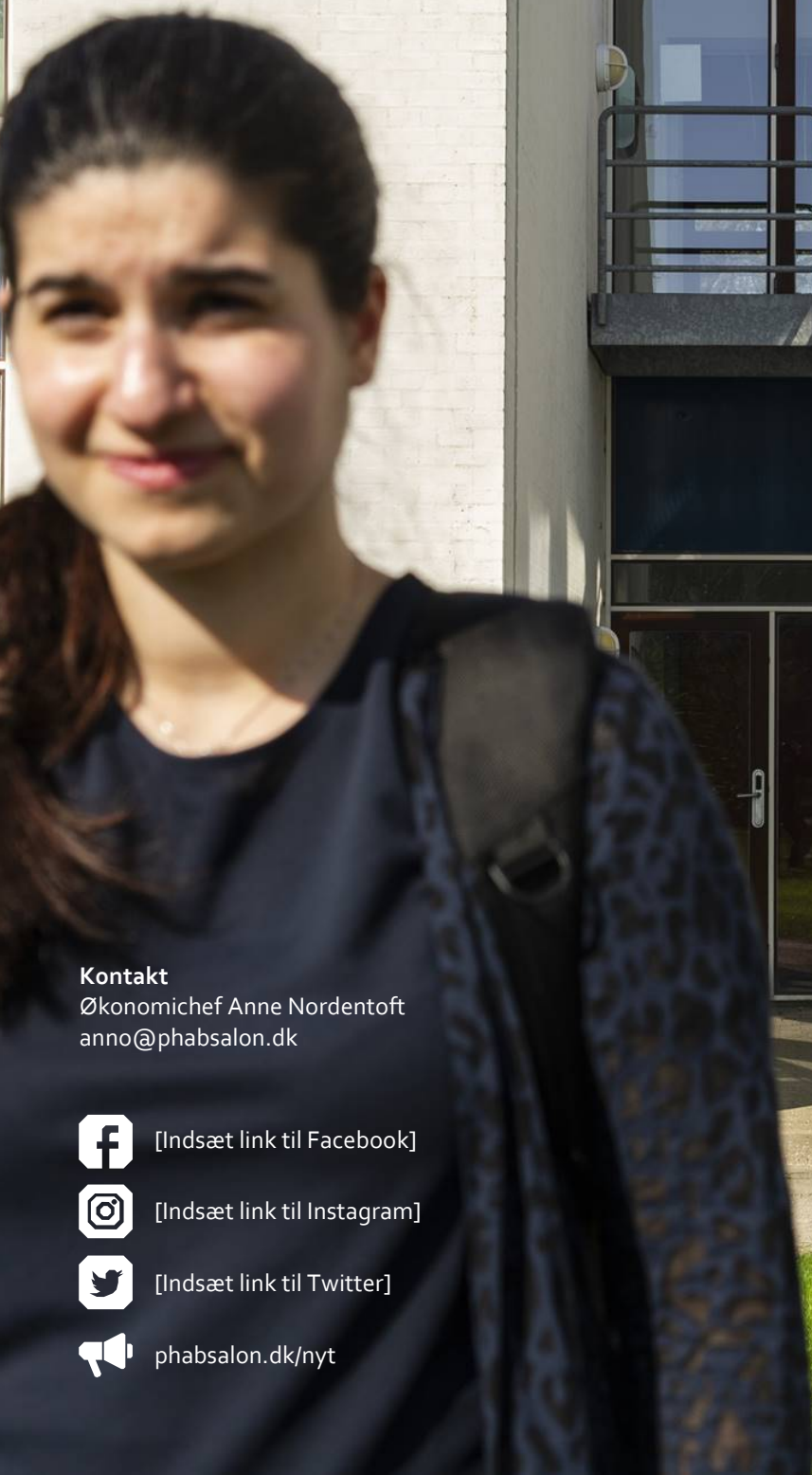
*) medarbejdervalgt

***) studentervalgt

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til bestyrelsen for Professionshøjskolen Absalon

ABSALON
PROFESSIONSHØJSKOLEN



Kontakt

Økonomichef Anne Nordentoft
anno@phabsalon.dk



[Indsæt link til Facebook]



[Indsæt link til Instagram]



[Indsæt link til Twitter]



phabsalon.dk/nyt

ABSALON

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

Professionshøjskolen Absalon S/I

**Revisionsprotokollat
til årsrapport 2018**

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
1. Revision af årsrapporten	492
1.1 Årsrapporten	492
1.2 Risikovurdering og revisionsstrategi	492
2. Forhold af væsentlig betydning for vurdering af årsregnskabet	494
2.1 Den økonomiske udvikling i Professionshøjskolen Absalon	494
2.2 Budget 2019	495
2.3 Regnskabsafslutning og processer	496
2.4 Projekter	496
3. Revision af forretningsgange og interne kontroller	497
3.1 Institutionens administrative it-anvendelse	498
4. Kommentarer til årsrapporten	499
4.1 Resultatopgørelsen	499
4.2 Balancen	500
5. Juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision	502
5.1 Juridisk-kritisk revision	504
5.2 Forvaltningsrevision	506
5.3 Sammenfatning juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision	509
6. Øvrige oplysninger	509
6.1 Ledelsens regnskabserklæring samt ikke-korrigerede fejl i årsrapporten	509
6.2 Forsikringsforhold	510
6.3 Målrapportering	510
7. Rådgivnings- og assistanceopgaver	510
8. Konklusion på den udførte revision	510
9. Revisionens formål og omfang samt ansvarsfordeling	511
10. Revisortjekliste til indarbejdelse i revisionsprotokollen	512
11. Erklæring	514

Revisionsprotokollat til årsrapport 2018

1. Revision af årsrapporten

1.1 Årsrapporten

Vi har afsluttet revisionen af det af ledelsen aflagte årsregnskab for 2018 for Professionshøjskolen Absalon (Absalon). Årsregnskabet udviser følgende:

	2018	2017
	t.kr.	t.kr.
Resultat	(29.225)	(49.703)
Aktiver	551.588	490.609
Egenkapital	139.708	150.038

1.2 Risikovurdering og revisionsstrategi

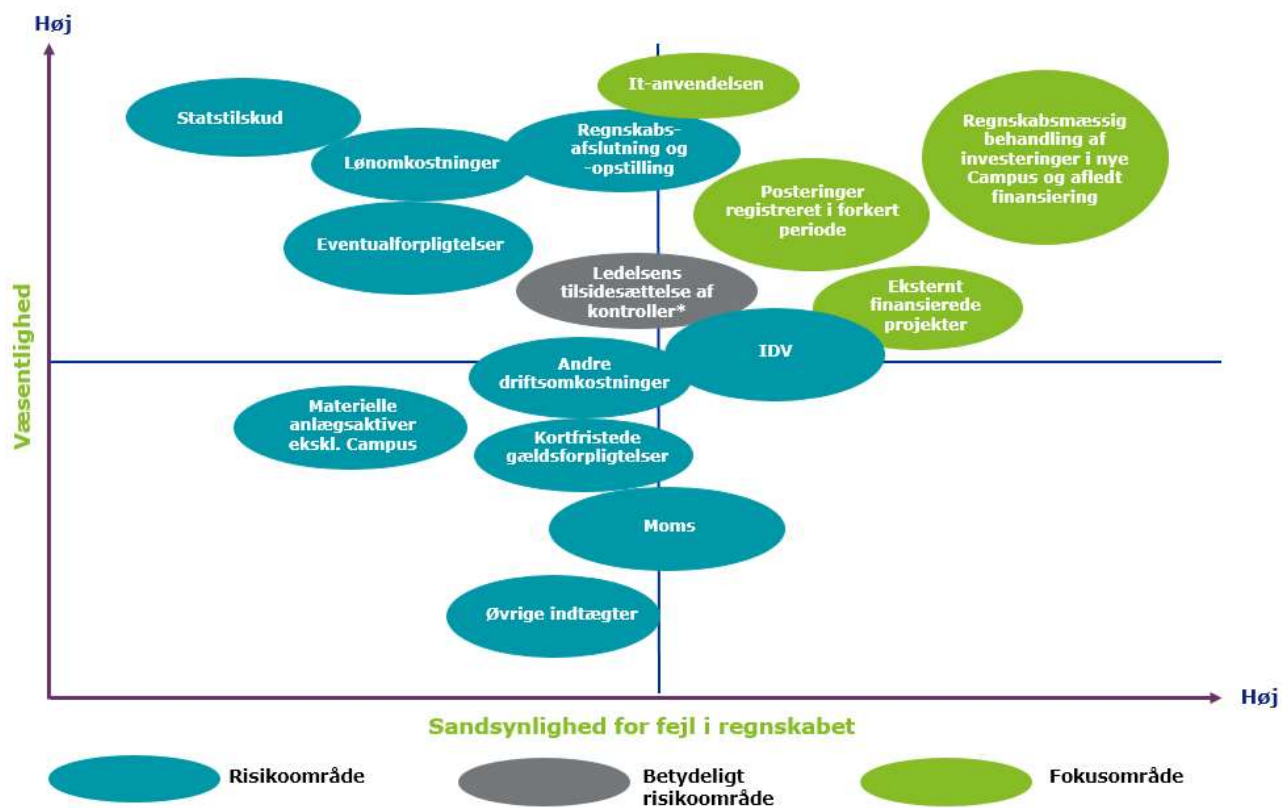
Vores revision udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, standarderne for offentlig revision samt bekendtgørelse nr. 1294 af 12. december 2008 og aftale om interne revisioner indgået mellem Uddannelses- og Forskningsministeriet og Rigsrevisionen.

Revisionen gennemføres med udgangspunkt i en af os udarbejdet revisionsstrategi. Revisionsstrategien skal sikre, at revisionen fokuseres mod de væsentligste og mest risikofyldte forretningsmæssige og administrative områder af betydning for årsregnskabet. Revisionsstrategien fastsættes ud fra en foruddefineret risiko men ikke nødvendigvis en konstateret risiko hos Absalon.

Revisionen omfatter alene de forretningsprocesser, der kan medføre væsentlige fejl i årsregnskabet, eller risiko for, at administrative regler eller retningslinjer ikke efterleves, samt de påkrævede specifikke handlinger, der er fremhævet i revisionsbekendtgørelsen. Herudover har Absalon en række forretningsprocesser, som har betydning for Absalons drift, men som ikke har væsentlig indvirkning på opsamlingen af data til årsregnskabet.

Baseret på vores drøftelser med institutionens ledelse, og vores kendskab til institutionens aktiviteter og forhold i øvrigt, har vi i forbindelse med planlægningen og udførelsen af revisionen identificeret nedenstående særlige risici for væsentlige fejl i årsregnskabet.

Revisionen vil som følge heraf primært være fokuseret på nedenstående regnskabslementer og områder, der blandt andet indeholder elementer af skøn ved indregning og måling af aktiver og forpligtelser i årsregnskabet:



På øvrige områder er risikoen for fejl i årsregnskabet vurderet som normal, og revisionens omfang vil derfor være mindre.

Baseret på vores revision skal vi fremhæve en række forhold, der er af betydning for ledelsens vurdering af årsregnskabet. Vi har anvendt følgende kvantificering af vores kommentarer:

- Risiko, der har væsentlig betydning for vurdering af årsregnskabet og kræver ledelsens bevågenhed. ●
- Ingen væsentlige kommentarer, men med anbefalinger eller observationer, der har ledelsens bevågenhed, for at imødegå risici eller områder/oplysninger, som bør have bestyrelsens opmærksomhed. ●
- Ingen kritiske kommentarer, eller uvæsentlig regnskabspost. ●

2. Forhold af væsentlig betydning for vurdering af årsregnskabet

Baseret på vores revision skal vi fremhæve følgende særlige forhold, der er af betydning for vurderingen af årsregnskabet:

2.1 Den økonomiske udvikling i Professionshøjskolen Absalon ●

I nedenstående opstilling fremgår den økonomiske udvikling i 2018 sammenholdt med realiserede tal for 2017, budget 2018 og 2019. I opstillingen er indtægter/omkostninger, som er af mere enkeltstående karakter, udskilt fra den ordinære drift.

	Real. 2018 t.kr.	Real. 2017 t.kr.	Budget* 2018 t.kr.	Budget* 2019 t.kr.
Omsætning	595.004	556.358	585.344	605.000
Driftsomkostninger	(594.711)	(571.830)	(597.718)	(606.800)
Driftsresultat før finansielle og særlige poster	293	(15.472)	(12.374)	(1.800)
Finansielle indtægter	557	715	0	0
Finansielle omkostninger	(6.047)	(9.060)	(7.469)	(6.800)
Driftsresultat før særlige poster	(5.197)	(23.817)	(19.843)	(8.600)
Nedskrivning af ejendomme	0	(15.226)	0	0
Tab ved salg af ejendomme	0	(10.660)	0	0
Indfrielse af SWAP og omlægning af lån	(24.028)	—	—	—
Særlige poster	(24.028)	(25.886)	0	0
Årets resultat	(29.225)	(49.703)	(19.843)	(8.600)

* Budget 2018 og 2019 er ikke revideret, men er uddrag fra institutionens budgetmateriale.

I 2018 er der realiseret et samlet STÅ-tal på 7.743 mod 7.439 i 2017.

Sammenholdes de realiserede tal med budget 2018, er driftsomkostninger realiseret på niveau med det budgetterede, mens der som omtalt i ledelsesberetningen er realiseret højere aktivitet vedrørende bl.a. efter- og videreuddannelse (EVU), hvilket har øget omsætningen. Der realiseres således et primært driftsresultat, der er i balance, og som er ca. 15 mio.kr. bedre end i 2017 og ca. 10 mio.kr. bedre end forventet i budgettet.

Årets resultat, et underskud, er 10 mio.kr. højere, end det budgetterede. At underskuddet er højere end forventet, skyldes primært, at Absalon har indfriet renteswap og omlagt lån med henblik på at sikre en mere ensartet og mindre risikofyldt låneportefølje. Indfrielse af renteswap og låneomkostninger har samlet set medført omkostninger i niveauet 24 mio.kr.

Ledelsen har redegjort nærmere for budgetafvigelserne i ledelsesberetningen i årsrapporten. Vores gennemgang heraf har ikke givet anledning til bemærkninger.

2.2 Budget 2019

Resultatforventninger

Som det fremgår af foranstående opstilling, udviser budget 2019 et samlet underskud på 8,6 mio.kr.

Underskuddet er baseret på en samlet omsætning på 605,0 mio.kr. og samlede udgifter på 606,8 mio.kr. før finansielle poster. Budgettet for 2019 viser således et budget i balance før finansielle omkostninger. Der forventes 7.308 STÅ, hvilket er en fremgang på 435 STÅ i forhold til det realiserede i 2018.

Det budgetterede underskud følger den planlagte strategi om at gennemføre investeringer i bedre uddannelser, herunder den fortsatte udvikling af Diplomingeniøruddannelsen i Kalundborg og realisering af campusstrategi. Strategien planlægges videreført i 2019, og i alt forventes investeringen at udgøre ca. 400 mio.kr. Som det fremgår af ledelsesberetningen, vil realisering af strategien betyde, at Absalon skal anvende 140-150 mio.kr. af den fri likviditet frem til 2022. Den resterende del af investeringen, ca. 250 mio.kr., forventes finansieret ved låneoptagelse og donationer.

Likviditet 2019

Såfremt budgettet for 2019 realiseres, vil resultatet for 2019 alt andet lige bidrage med en positiv udvikling i likviditeten på ca. 6 mio.kr., hvilket bl.a. kan henføres til afskrivninger, der ikke har likviditetseffekt. Likviditetstræk fra investeringer og afdrag forventes dog at medføre en nettolikviditetsnedgang på ca. 45 mio.kr.

Vi skal anbefale, at Absalon fortsat følger tæt op på likviditetsudviklingen, for at sikre at de betydelige investeringer kan gennemføres inden for Absalon likviditets- og finansieringsrammer.

2.3 Regnskabsafslutning og processer

Absalon er i en omstillingsproces med henblik på udvikle økonomistyringsprocesserne, således at disse i endnu højere grad kan understøtte Absalons ambitiøse investerings- og udviklingsstrategi. Det har betydet, at Absalon blandt andet har foretaget en vurdering af økonomifunktionens modenhed, ligesom Absalon i 2019 har igangsat et projekt med at gentænke budgetmodellen, således at incitamenterne i denne matcher Absalons strategiske ambitioner.

Der har været udskiftninger i økonomiledelsen, hvilket har betydet, at Absalons processer i stort omfang har været uændret i 2018. Dette, sammenholdt med at omfanget af EVU og projekter er forøget, har udfordret Absalons processer og har tydeliggjort, at der er behov for at revurdere processerne og i højere grad systemunderstøtte processerne, således at disse let kan skaleres, i takt med at Absalons aktiviteter udvides.

Vi har eksempelvis ved stikprøver efterprøvet, om der er etableret betryggende forretningsgange, kontroller og procedurer, og om disse er fulgt. Vi har konstateret, at den løbende controlling i høj grad foretages manuelt i Excel. Vi skal gøre opmærksom på, at dette forøger risikoen for fejl, ligesom vi anbefaler, at Absalon med afsæt i tidligere års modenhedsvurdering, følger tættere op på, at periodeafslutningsprocesser gennemføres og dokumenteres i henhold til beskrivelserne i regnskabsinstruksen.

Vi er på den baggrund enige i ledelsens fokus på, at digitaliseringen øges og styringen og controlling'en foretages som en integreret del af bogføringen.

Absalon har i 2018 ansat en ny økonomichef, der har ansvaret for udviklingen af de fremtidige processer, herunder systemunderstøttelse af budgetopfølgning og ledelsesrapportering. Vi er enige i Absalons prioritering af området, og at der er behov for at vurdere, hvorledes processerne kan tilrettelægges, så de også kan støtte Absalons økonomistyring i en periode med store investeringer og vækst, som stiller ekstra store krav til sikker regnskabsafklæggelse, budgettering, prognostisering samt vurdering af risiko og følsomhed ved forskellige økonomiske beslutninger.

2.4 Projekter

Med udgangspunkt i stikprøver har vi efterprøvet, om der er etableret betryggende forretningsgange, kontroller og procedurer, og om disse er fulgt.

Vi har konstateret, at den løbende registrering og controlling i høj grad foretages manuelt i Excel projektmaster. Vi skal gøre opmærksom på, at dette forøger risikoen for fejl. Herudover har vi konstateret, at det er vanskeligt at afstemme de igangværende projekter i Excel-oversigten til registreringerne i bogføringen.

Vi skal anbefale, at digitaliseringen øges og styringen og controlling'en foretages som en integreret del af bogføringen.

3. Revision af forretningsgange og interne kontroller

Revisionen har endvidere omfattet undersøgelse og en vurdering af, om institutionens rapporteringssystemer, forretningsgange og interne kontroller fungerer forsvarligt samt er implementeret i overensstemmelse med beskrevet i regnskabsinstruksen. Formålet hermed er at påse, om der forefindes korrekte, troværdige og rettidige bogholderiregistreringer som grundlag for regnskabsaflæggelsen, det vil sige

- om kontrollerne er designet hensigtsmæssigt i forhold til de kontrolmål, de skal sikre.
- om de faktisk er implementeret på institutionen.
- eventuelt om de har fungeret i hele den periode, som revisionen omfatter.

Gennemgangen har omfattet en vurdering af, om

- de interne kontroller sikrer en fuldstændig, nøjagtig og rettidig behandling af godkendte transaktioner.
- de interne kontroller forhindrer, at fejl opstår, eller sikrer, at opståede fejl opdages og rettes.
- der er dokumentation for den foretagne databehandling og de udførte kontroller.

Vi anser institutionens bogføring for foretaget således, at den kan danne grundlag for opstilling af såvel årsregnskab som andre økonomiske informationer. Det er vores opfattelse, at institutionen har etableret tilstrækkelige kontrolforanstaltninger til sikring af en korrekt registrering af alle indtægter og omkostninger. Endvidere er det vores opfattelse, at institutionen har etableret tilstrækkelige kontrolforanstaltninger til sikring af institutionens aktiver.

Vi har i forbindelse med revisionen konstateret, at regnskabsinstruksen ikke på alle områder er implementeret i dagligdagen, særligt i forhold til de overordnede ledelseskontroller herunder at der ikke udarbejdes kvartalsvis interne regnskaber med kontrol af afstemninger, årlig stikprøvevis tilstedeværelseskontrol af udstyr- og inventargenstande, løbende ajourføring af anlægskartotek og dokumentation for gennemgang af bogføringsbalancer eller kvartalsregnskaber. Vi skal anbefale, at regnskabsinstruksen gældende fra 1. januar 2017 gennemgås, og at det vurderes, om den skal opdateres, således at der er sammenhæng imellem regnskabsinstruksen og de udførte interne kontroller.

3.1 Institutionens administrative it-anvendelse

Generelle it-kontroller er de kontroller, som ledelsen har etableret vedrørende institutionens væsentlige it-platforme, med henblik på at opnå en velkontrolleret og sikker it-anvendelse og dermed understøtte en pålidelig databehandling i it-baserede forretningsprocesser.

Som led i revisionen af Absalon har vi gennemgået design og implementering og operationel effektivitet for udvalgte generelle it-kontroller, som vi vurderer relevante for at kunne aflægge et årsregnskab, der giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation, og som er i overensstemmelse med de lovgivningsmæssige krav.

Vores revision har omfattet test af design og implementering og operationel effektivitet af generelle it-kontroller vedrørende de dele af it-miljøet, der vedrører applikationerne; Navision Stat, SLS, SIS og IMS FakturaFlow.

Den samlede revision baseres for en dels vedkommende på relevante interne kontroller i institutionen, herunder både manuelle kontroller og kontroller, der automatisk udføres af de brugersystemer, institutionen anvender. Gennemgangen af de generelle it-kontroller har ikke omfattet en vurdering af kontrol- og sikkerhedsniveauet i de enkelte brugersystemer, herunder automatiske kontroller i de administrative processer og logiske adgangsrettigheder til udførelse af forretningsaktiviteter i brugersystemerne.

På baggrund af vores gennemgang hos Absalon har vi følgende anbefalinger til forbedring:

Det er konstateret, at der findes en medarbejder fra regnskabsafdelingen med superbrugerrettigheder i Navision Stat. Det anbefales, at superbrugerrettigheder alene tildeles medarbejdere, som ikke er direkte relateret til regnskabs/økonomiafdelingen. Vi har fået oplyst, at kontroller omkring brugerprofiler, logning og kontroller i et samarbejde mellem Digital og Økonomi blive gennemgået og revurderet i henhold til anbefalingen.

Det er konstateret, at den regelmæssige gennemgang af brugere i Navision, IMS FakturaFlow, SIS og AD ikke dokumenteres. Vi anbefaler, at gennemgange af brugere og rettigheder dokumenteres, samt at der indhentes godkendelse for eventuelle ændringer hos nærmeste leder. Vi har fået oplyst, at denne kontrol i 2019 implementeres og dokumenteres og vil blive udført halvårligt.

4. Kommentarer til årsrapporten

4.1 Resultatopgørelsen

4.1.1 Formålsregistrering

Formålsregistrering

Vi har i forbindelse med rapporteringen af årsrapporten til ministeriet stikprøvevist gennemgået formålskonteringen for uddannelser mv. Vi gør opmærksom på, at formålsregistreringen på uddannelser på en stor og kompleks institution kun i begrænset omfang kan anvendes til analyseformål, da uddannelserne udbydes flere steder, og ressourcetrækket på fællesfunktioner ikke nødvendigvis afspejler det faktiske ressourceforbrug. Fra 2020 vil Absalon følge en ny registreringsramme, der i større grad skal muliggøre sammenligning på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Vi vil i 2019 følge op Absalons arbejde med forberedelsen af implementeringen af ny registreringsramme.

Det er vores vurdering, at formålsregistreringen kan danne grundlag for udarbejdelse af et rigtigt årsregnskab, ud fra den nuværende formålskontering.

4.1.2 Statstilskud, 469.732 t.kr.

Taxametertilskuddene for 2018 er afstemt til de af os attesterede indberetninger samt modtagne tilskudsskrivelser fra ministeriet. Øvrige tilskud fra ministeriet er afstemt til modtagne skrivelser og periodiseret i forhold til forbrug.

Vi har igennem året foretaget attestationer til brug for udbetaling af tilskud til institutionen. Attestationerne vedrører institutionens elev- og kursistgrundlag og omfatter både direkte elevtaxametertilskud og tilskud til fælles- og bygningsomkostninger mv. Vi har til grund for de enkelte attestationer udført stikprøvevise tests for at verificere de forelagte data.

4.1.3 Omkostninger

Vores revision af omkostninger har primært baseret sig på test af interne kontroller og procedurer på området.

Herudover har vi analyseret på udviklingen i omkostninger ved sammenligning til sidste år og gennemgået transaktioner efter statusdagen for at efterprøve korrekt periodisering.

Vores revision har ikke givet anledning til bemærkninger.

4.2 Balancen

De udarbejdede afstemninger af aktiver og passiver er gennemgået og efterprøvet til dokumentation fra eksterne parter i størst muligt omfang, bl.a. ved indhentelse af engagementsbekræftelser, tingbogsoplysninger og eksterne kontoudtog.

4.2.1 Materielle anlægsaktiver, 300.488 t.kr.

Vi har stikprøvevis kontrolleret ejendomsret og behæftelser til tingbogsudskrifter. Herudover har vi stikprøvevis revideret til- og afgang samt afskrivninger.

Vi har i forbindelse med vores revision kontrolleret, at institutionen har udarbejdet vedligeholdelsesplaner for alle sine ejendomme. Dette er dog med undtagelse af institutionens ejendom beliggende i Roskilde, idet vedligeholdelsesplan for den pågældende ejendom afventer afslutning af igangværende voldgiftssag, som er nærmere beskrevet i afsnit 4.2.5.

Institutionens ledelse har oplyst, at de lagte vedligeholdelsesplaner følges, og at der ikke er udskudt væsentlige vedligeholdelsesarbejder.

Vores revision har ikke givet anledning til yderligere bemærkninger.

4.2.2 Værdipapirer, 50.223 t.kr.

Absalon har indgået en Asset Management serviceaftale med Gudme Raaschou på 50 mio.kr. med en investeringsprofil med mellem risiko. I henhold til aftalen kan der investeres i obligationer mv. efter reglerne i bekendtgørelsen af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

4.2.3 Feriepengeforpligtelse, 55.860 t.kr.

Hensættelse til feriepenge følger den af Moderniseringsstyrelsen udarbejdede model for beregning af feriepengenhensættelse. Absalon har med udgangspunkt heri afsat 35 dages ferie for samtlige medarbejdere, som er ansat pr. 31.12.2018, med udgangspunkt i den udbetalte løn i december måned inkl. eget pensionsbidrag 2018 samt ferietillæg på 1,5%.

Vi har ikke konstateret fejl i metoden for beregningen i forhold til Moderniseringsstyrelsens model, men vi anbefaler, at beregningsmetoden gennemgås i 2019 i forbindelse med ikrafttrædelse af den nye Ferielov i 2019.

4.2.4 Leverandører af varer og tjenesteydelser, 52.382 t.kr.

Posterne er stikprøvevis afstemt til kontoudtog, efterfølgende betaling eller verificeret til bilag.

I posten indgår et skyldigt beløb til Enemærke & Petersen A/S på 25.887 t.kr. Beløbet forventes først afregnet, når voldgiftssagen er afsluttet, jfr. nærmere omtale i afsnit 4.2.5. Såfremt sagen ikke, som forventet af ledelsen, falder ud til Absalons fordel, vil dette medføre et ikke uvæsentligt likviditets-træk.

4.2.5 Eventualforpligtelser

Vi har påset, at eventualforpligtelser, herunder pantsætninger og ejendomsforbehold, er korrekt medtaget i årsregnskabet på grundlag af engagementsforespørgsler, tingbogsattester samt meddelte oplysninger.

Absalon har i forbindelse med afslutningen af byggeriet Campus Roskilde fortsat voldgiftssager mod entreprenøren. Absalons advokat har vurderet, at sagen ikke vil belaste Absalon ud over de omkostninger, der er medtaget i årsregnskabet.

Ledelsen har tilbageholdt betalingen af slutopkrævningen fra entreprenør Enemærke & Petersen A/S, der udgjorde 25.887 t.kr. med henblik på at dække uretmæssigt opkrævet beløb for ekstraarbejder på 14.916 t.kr. Det resterende tilbageholdte beløb vedrører tilbageholdt entrepriseresum til sikkerhed for udbetaling af mangler.

Regnskabsmæssigt har ledelsen foretaget aktivering af 15.645 t.kr. som materielt anlægsaktiv vedrørende de udførte ekstraarbejder. Der er dog ikke påbegyndt afskrivning på det aktiverede beløb, idet ledelsen forventer at vinde den igangværende voldgiftssag i et sådant omfang, at Enemærke & Petersen A/S's krav mod Absalon udlignes med modkrav, der er gjort gældende.

Ledelsen forventer endvidere at få dækket aktiverede omkostninger afholdt til Voldgiftsnævnet aktiveret under regnskabsposten "Andre tilgodehavender" med 884 t.kr.

Det er endvidere ledelsens forventning, at Absalon tilkendes skønsmæssig fastlagt erstatning. Henset til at udfaldet af sagen samt at størrelsen af eventuel erstatning er behæftet med usikkerhed, har ledelsen ikke foretaget indregning af eventuelt erstatningstilkendelse.

Ovenstående eventualforpligtelse er medtaget i årsregnskabet's noter under eventualforpligtelser.

Vi har ikke fundet grundlag for at anlægge en anden vurdering af sagen.

5. Juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision

Vi skal i henhold til revisionsinstruks i bekendtgørelse nr. 1294 af 12. december 2008 om revision og tilskudskontrol m.m. ved professionshøjskoler for videregående uddannelser og ved medie- og journalisthøjskolen for Professionshøjskolen Absalon revidere i overensstemmelse med god offentlig revisionskik. Dette indebærer, at vi foretager juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision efter standarderne for offentlig revision.

Institutionen skal sikre, at midlerne anvendes og forvaltes inden for formålet, og at institutionen drives under hensyntagen til god offentlig forvaltning. Det vil sige, at institutionen drives effektivt, sparsommeligt, produktivt og med en hensigtsmæssig økonomistyring.

I forhold til aspekterne effektivitet, produktivitet, sparsommelighed og god økonomistyring har vi for den generelle forvaltning af midlerne lagt til grund, at

- der årligt udarbejdes et budget.
- der følges månedsvist op på budgetafvigelser, som drøftes i ledelsesgruppen.
- der er afgives økonomisk afrapportering i forbindelse med bestyrelsesmøderne.
- der føres referat over bestyrelsesmøderne.
- der efter institutionens forhold er passende forretningsgange og interne kontroller herunder godkendelse af omkostninger.

Vores revision foretages ud fra væsentlighed og risiko og udføres ved stikprøvevise undersøgelser og som en integreret del af den finansielle revision og herudover vælges særskilte områder til juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision efter standarderne for offentlig revision. Vi skal udarbejde en plan for juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision for en 5-års periode, som påbegyndte den 1. januar 2017. Nedenfor fremgår oversigt over planlagte emner over den resterende 4-års periode:

Emne	Forvaltningsemne	Tidspunkt for gennemgang			
		2018	2019	2020	2021
Aktivitets- og ressourcestyring	Forvaltningsrevision (udvalgt af UFM)	X	X	X	X
Mål- og resultatstyring, resultatløn	Forvaltningsrevision (udvalgt af UFM)	X	X	X	X
Mål- og resultatstyring, andre områder	Forvaltningsrevision (udvalgt af UFM)	X	X	X	X
Styring af offentlige indkøb	Forvaltningsrevision	X		X	
Budgetstyring af flerårige investeringsprojekter	Forvaltningsrevision (i relevant omfang)		X	X	
Andre områder	Forvaltningsrevision (specifikt for Absalon)		*	*	*
Gennemførelse af indkøb	Juridisk-kritisk revision		X		X
Løn- og ansættelsesmæssige dispositioner	Juridisk-kritisk revision (udvalgt af UFM)	X	X	X	X
Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed)	Juridisk-kritisk revision (udvalgt af UFM)	X	X	X	X
Andre områder	Juridisk-kritisk revision (specifikt for Absalon)		*	*	*

* Planlægges i samarbejde med Professionshøjskolen Absalons ledelse

5.1 Juridisk-kritisk revision

I forbindelse med vores juridisk-kritiske revision skal vi efterprøve, om de dispositioner, der er omfattet af regnskabet, er i overensstemmelse med bevillinger, lov og øvrig regulering, aftaler mv.

Vi skal opnå høj grad af sikkerhed for, at der for det undersøgende emne ikke forekommer væsentlige uopdagede lovovertrædelser eller regelbrud.

For 2018 har vi udvalgt følgende emne til juridisk-kritisk revision:

- Gennemførelse af indkøb

Uddannelses- og Forskningsministeriet har udvalgt følgende emner, som skal revideres hvert år:

- Løn og ansættelsesmæssige dispositioner
- Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed)

Gennemførelse af indkøb

Revisionen omfatter gennemgang af de af Absalon tilrettelagte forretningsgange og kontroller, rapportering til ledelsesniveau. Revisionen har ikke omfattet en vurdering af de forretningsmæssige beslutninger, der er truffet på baggrund af den modtagne information.

Vi har konstateret, at der foreligger retningslinjer for indkøb i regnskabsinstruksen og indkøbspolitikken. Vi har med udgangspunkt i et antal stikprøver for forskellige omkostningsarter efterprøvet, om de gældende forretningsgange, kontroller og procedurer har været fulgt. Herudover har vi forespurgt til udbud, indhentelse af tilbud og generelt valg af leverandører.

Vi konstaterede ved den løbende revision, at disponeringsgodkendelser ikke i alle tilfælde var underskrevet af rektor, jf. retningslinjerne i regnskabsinstruksen. Ved statusrevisionen modtog vi oversigt over alle dispositionsberettigede. Denne oversigten var underskrevet af rektor. Vi anbefaler, at der udarbejdes dispositionsgodkendelse for hvert enkelt medarbejder, og at der tilføjes beløbsgrænser.

Vi anbefaler herudover, at der arbejdes på at øge digitaliseringen, således at der skabes transparens fra budgettering til disponering. Herved vil dokumentationen af ledelsestilsynet kunne styrkes væsentligt.

Vores revision heraf har ikke givet anledning til væsentlige kritiske bemærkninger.

Løn og ansættelsesmæssige dispositioner

Vi har med udgangspunkt i stikprøver efterprøvet, om de gældende forretningsgange, kontroller og procedurer er fulgt. Herudover er det kontrolleret, om de gældende retningslinjer og lovgivningen for lønområdet er fulgt, jf. revisors opgaver i bekendtgørelse om revision og tilskudskontrol m.m. ved professionshøjskoler for videregående uddannelser og ved medie- og journalisthøjskolen. Vi har herunder efterprøvet:

1. om ansættelsesbetingelserne, herunder indplacering i henhold til overenskomster er korrekt.
2. om der foreligger dokumentation for anciennitet, uddannelse og øvrige tillæg.
3. om variable ydelser i form af over- og merarbejdsbetaling, timeløn samt særlige ydelser mv. er opgjort korrekt og dokumenteret.
4. om institutionens indbetaling af medarbejdernes pension er korrekt.
5. om der foreligger kørselsbemyndigelser, jf. Moderniseringsstyrelsens retningslinjer.
6. om kildeskattelovens bestemmelser om indberetning af A- og B-indkomst er fulgt.
7. om institutionens inddatabehandling og uddatakontrol har fungeret korrekt.

Vi har i forbindelse med revisionen stikprøvevis gennemgået og drøftet dokumentationen i personalsagerne for medarbejderne. Der forelå ikke dokumentation og/eller beregning af anciennitet på flere lønsager, og dem der forelå, var ikke attesteret, jf. de interne retningslinjer. Ligeledes observerede vi, at der ikke forelå grundlag for alle tillæg, som fremgår af lønsedlen. Vi skal anbefale, at dokumentationen for anciennitetsberegning, tillæg og uddannelse styrkes på personalsagerne.

Vi har for stikprøverne ikke konstateret åbenbart misforhold mellem den fastsatte løn og stillingsbeskrivelserne, og at ansættelsesvilkårene ikke er i overensstemmelse med sædvanlig praksis for tilsvarende stillinger.

Kørselsgodtgørelse

Vi har observeret, at der udbetales kørselsgodtgørelse med høj takst til medarbejdere, hvor den skriftlige kørselsbemyndigelse er af ældre dato og begrundelsen er af generel karakter. Vi skal anbefale, at kørselsbemyndigelserne gennemgås og løbende vurderes og opdateres.

Vi har ligeledes observeret, at ikke alle kørselsbilag opfylder kravet om oplysning af kørselsmål. Dette skal være angivet præcist med vejnavn eller andet, der kan identificere den geografiske placering. Vi skal gøre opmærksom på, at det er arbejdsgiver, der har kontrolpligten i forhold til at grundlaget for udbetaling af skattefri kørselsgodtgørelse følger loven. SKAT kan underkende grundlaget, og beløbet kan blive skattepligtigt.

Vi skal således anbefale, at reglerne præciseres over for medarbejderne og særligt for ledere, der kan godkende kørselsbilag.

Vi skal anbefale, at dokumentationen for lønområdet styrkes, for så vidt angår anciennitetsberegninger og kontrol med kørselsbemyndigelser for at sikre, at der er dokumentation for, at Absalon følger de bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, der er fastsat af eller aftalt med Finansministeriet.

Vores revision heraf har givet anledning til væsentlige bemærkninger og eller andre anbefalinger.

Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed)

Med udgangspunkt i revisors opgaver i bekendtgørelse nr. 1294 af 12. december 2008 om revision og tilskudskontrol m.m. ved professionshøjskoler for videregående uddannelser og ved medie- og journalisthøjskolen, har vi efterprøvet ved stikprøver, om de gældende forretningsgange, kontroller og procedurer er betryggende. Herudover er det kontrolleret, om de gældende retningslinjer og lovgivningen for indtægtsdækket virksomhed er fulgt.

Vi har observeret, at der ikke er andre nedskrevne procedurer og forretningsgange end regnskabsinstruksens generelle henvisninger til finansministeriets bestemmelser. Vi har konstateret, at der udarbejdes for- og efterkalkulationer, men at disse ikke dokumenteret godkendes, og kvaliteten vurderes ikke at være tilstrækkelig som grundlag, idet vi har fået oplyst, at der for efterkalkulationerne ikke foreligger underliggende dokumentation for timeforbrug, og herudover foretages der ikke kreditvurdering af kontrahenten i større sager. Vi har observeret, at Absalon primært leverer IDV til andre offentlige institutioner, hvorfor det ud fra en risikovurdering bør fastlægges, i hvilke tilfælde der er behov for særskilt kreditvurdering.

Vi skal anbefale, at forretningsgange, kontroller og procedurer gennemgås og beskrives som led i Absalons implementering af ny budgetmodel og tilhørende procesfornyelse, således at det sikres, at institutionen dokumenterer, at reglerne for indtægtsdækket virksomhed følges.

Absalon har overskud på aktiviteten fra indtægtsdækket virksomhed, hvorfor de overordnede bestemmelser er overholdt.

Som følge heraf har vores revision givet anledning til væsentlige bemærkninger og anbefalinger vedrørende gennemførelse af salg.

5.2 Forvaltningsrevision

Vi skal gennemføre forvaltningsrevision af relevante emner med henblik på at afdække et eller flere elementer af sparsommelighed, produktivitet og effektivitet.

Vi skal opnå høj grad af sikkerhed for, om det undersøgende emne lever op til kriterierne for god offentlig økonomistyring og forvaltning. Revisionen foretages med udgangspunkt i konkrete systemer og processer.

Uddannelses- og Forskningsministeriet har udvalgt følgende emner, som skal revideres hvert år:

- Aktivitets- og ressourcestyring
- Mål- og resultatstyring

For 2018 har vi udvalgt følgende emne til forvaltningsrevision:

- Styring af offentlige indkøb

Aktivitets- og ressourcestyring

Vores vurdering af aktivitets- og ressourcestyringen som led i forvaltningsrevisionen er en undersøgelse af, om institutionens aktivitets- og ressourcestyring er rettet mod at sikre en sparsommelig, produktiv og effektiv anvendelse af ressourcerne, og om det er muligt at følge op på dette.

Dette har blandt andet omfattet, om institutionen løbende følger op på drifts- og likviditetsbudgetter med henblik på at kunne prioritere mellem aktiviteterne og sikre tilpasningsmuligheder ved ændringer i behovet, og om ledelsen løbende måler produktivitetens udviklingen eller gennemfører analyser af, om ressourcerne står mål med produktionens omfang.

Vi har konstateret, at budgettet for 2018 er forelagt og godkendt af bestyrelsen på bestyrelsesmødet i december 2017, og vi har påset, at økonomiopfølgningen er behandlet på bestyrelsesmøder i løbet af året, ligesom der er økonomirapportering som fast punkt på bestyrelsesmøderne.

Vi har observeret, at den løbende budgetopfølgning er baseret på en kombination af manuelle og system-understøttede processer, ligesom den bagvedliggende registreringsramme ikke fuldt ud følger Absalons aktuelle organisationsstruktur. Absalon har igangsat et projekt med opdatering af budgetmodel, implementering af nyt budgetsystem, samt digitalisering af processer, hvilket vil forbedre den løbende budgetopfølgning og kontrol. Vi er enige i institutionens tiltag, der vil forbedre dokumentationen af den løbende vurdering af aktivitets- og ressourcestyringen.

Vi har ikke foretaget særskilte undersøgelser vedrørende Absalons produktivitet i 2018, som følge af de påtænkte væsentlige ændringer i budgetmodellen fra 2019. Når institutionen har implementeret og styret efter den nye budgetmodel, vil vi tilrettelægge en revision af Absalons produktivitet.

Vi vurderer samlet set, at institutionens aktivitets- og ressourcestyring er betryggende, men er enige i, at der som følge af Absalons ambitiøse strategi er behov for at tilpasse budgetmodellen og i større grad at systemunderbygge styringsmodellen for i højere grad at kunne aktivitetsstyre fremadrettet.

Mål- og resultatstyring, resultatløn

Institutionen arbejder i overensstemmelse med Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøttes udstedte bemyndigelse af 23. maj 2012 med resultatlønskontrakter for institutionens ledelse.

Rektors resultatløn er udmøntet i en række strategiske delmål, og målopfyldelsen er vurderet på bestyrelsesmødet den 10. april 2018.

Vi har gennemgået opgørelsen for 2017 og har fået oplyst, at opgørelsen for 2018 er under udarbejdelse og behandles på bestyrelsesmødet 3. april 2019.

Det vurderes, at institutionen har stor fokus på opstilling af målbare forventninger for hver enkelt medarbejder, og at der løbende - såvel som ved den årlige opgørelse af resultatløn - følges op på indsats og effekt heraf. Det vurderes tillige, at arbejdet med de opsatte resultatmål understøtter institutionens overordnede strategi.

Mål- og resultatstyring, andre områder

Institutionens ledelse har besluttet en række politikker og overordnede strategier samt indsatsområder, som beskriver institutionens overordnede mål, og hvordan mål efterleves, jf. institutionens hjemmeside, årsrapporten samt diverse interne skrivelser og vejledninger.

Revisionen af institutionens effektivitet omfatter gennemgang af de af Absalon tilrettelagte forretningsgange og kontroller for målrapportering, herunder at der er processer for rapportering til øverste ledelsesniveau, og at denne er i overensstemmelse med foretagne registreringer. Gennemgangen har ikke omfattet en vurdering af de forretningsmæssige beslutninger, der er truffet på baggrund af den modtagne information.

Absalon har inden for de undersøgte områder etableret forretningsgange og interne kontroller, der sikrer, at ledelsesinformationen er styringsrelevant og baseret på et validt datagrundlag og dermed medvirker til, at ledelsen på relevante niveauer kan træffe beslutninger med målstyringen. Vi henviser dog til vores afsnit 2.3, hvor vi har omtalt Absalons arbejde med ny styrings- og budgetmodel.

Der er i den strategiske rammekontrakt aftalt fire strategiske mål. Kontrakten er indgået i løbet af 2018, hvorfor det først har været muligt endeligt at fastlægge konkrete indikatorer og understøttende aktiviteter i løbet af 2018. De nu fastsatte mål kan følges i hele regnskabsåret 2019, og vi anbefaler fortsat tæt opfølgning på, at målsætningerne nås. Vi har fået oplyst, at målrealisering har høj prioritet hos såvel ledelsen som bestyrelsen.

Absalon har redegjort for status på målsætningerne i den detaljerede statusredegørelse for 2018, og konklusionerne herfra er medtaget i årsrapporten. Vi vil følge op på Absalons målrealisering i 2019, når der foreligger data for en længere periode.

Vi har ikke foretaget yderligere undersøgelser af institutionens effektivitet men finder, efter det oplyste og vores revision, at institutionens bestyrelse har det fornødne fokus på målopfyldelse.

Styring af offentlige indkøb

Vi henviser vi til omtalen under punktet 5.1. Juridisk-kritisk revision, Gennemførelse af indkøb.

5.3 Sammenfatning juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision

Bortset fra vores væsentlige bemærkninger og anbefalinger til ”Løn og ansættelsesmæssige dispositioner” og ”Gennemførelse af salg” har vores revision har ikke givet os anledning til at konkludere, at der ikke er handlet i overensstemmelse med god offentlig forvaltning. Vi har ved vores revision ikke konstateret aktiviteter, der falder uden for institutionens formål.

Vores revision har ikke givet anledning til væsentlige kritiske bemærkninger. Vi har noteret os, at Absalon har iværksat en række aktiviteter, herunder ny budgetmodel og systemunderstøttelse af en række processer, som vil fremtidssikre Absalons forvaltning på området.

6. Øvrige oplysninger

6.1 Ledelsens regnskabserklæring samt ikke-korrigerede fejl i årsrapporten

Som led i revisionen af vanskeligt reviderbare områder har direktionen afgivet en regnskabserklæring over for os vedrørende årsregnskabet for 2018. Heri har ledelsen bl.a. erklæret, at

- der er taget økonomiske hensyn ved forvaltningen af de midler, der er omfattet af årsrapporten.
- statstilskuddet er anvendt i overensstemmelse med de givne vilkår og tilskudsgrundlaget er opgjort i overensstemmelse med gældende regler.
- der ikke er konstateret besvigelser i det forløbne regnskabsår, og at institutionens forretningsgange og interne kontroller bl.a. har til formål at forebygge muligheden for besvigelser.
- der fra balancedagen og frem til i dag ikke er indtrådt forhold, som forrykker vurderingen af årsrapporten, og som ikke er kommet til udtryk i ledelsesberetningen.

Vi har ikke under revisionen konstateret fejl, som enkeltvist eller sammenlagt har givet anledning til korrektioner i det officielle årsregnskab.

6.2 Forsikringsforhold

Institutionen er i lighed med tidligere år forsikringsmæssigt dækket af Statens Selvforsikring.

Vi gør opmærksom på, at institutionen løbende bør evaluere, om der er særlige områder, hvor der kan tegnes særskilte forsikringer. Vi har ikke foretaget en vurdering af, om Statens Selvforsikring yder fuld økonomisk kompensation i alle skadessituationer. Ved indtægtsdækket virksomhed dækker Statens Selvforsikring ikke produktansvar og rådgivningsansvar.

Vi har fået oplyst, at Absalon i 2019 har taget kontakt til en forsikringsmægler, fordi der er opstået krav fra projektpartnere om, at Absalon er forsikret i forhold til produktansvar og rådgivningsansvar.

6.3 Målrapportering

Vi har i henhold til § 9-aftalen gennemlæst Professionshøjskolen Absalons målrapportering i årsrapporten, hvilket ikke har givet anledning til bemærkninger.

7. Rådgivnings- og assistanceopgaver

Siden afgivelsen af vores revisionsprotokollat af 10. april 2018 har vi efter anmodning fra institutionens ledelse udført følgende opgaver:

- Revisorattester til Ministeriet for Børn og Undervisning vedrørende:
 - Åben uddannelse
 - Erklæring på projektregnskaber
- Regnskabsmæssig assistance vedr. vakante stillinger
- Konsulentassistance vedrørende udviklingsprojekter i økonomiafdelingen
- Assistance i forbindelse med afregning af energiafgifter og moms
- Diverse anden rådgivning og assistance

8. Konklusion på den udførte revision

Såfremt bestyrelsen godkender årsrapporten i den foreliggende form, vil vi forsyne årsregnskabet med en revisionspåtegning uden forbehold, fremhævelser eller andre rapporteringsforpligtelser.

Vi har derudover gennemlæst ledelsesberetningen og målrapporteringen for at påse, at informationerne i ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og de informationer, som vi i øvrigt er blevet bekendt med i forbindelse med vores revision.

Vi vil afgive en særskilt udtalelse om, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet.

Vi har endvidere i overensstemmelse med Standarder for Offentlig Revision udvalgt emner til såvel juridisk-kritisk revision som forvaltningsrevision. Vi vil afgive en særskilt udtalelse om, at vi ingen væsentlige kritiske bemærkninger har at rapportere i den forbindelse.

9. Revisionens formål og omfang samt ansvarsfordeling

I vores tiltrædelsesprotokollat af 31. marts 2008 er revisionens formål, omfang og udførelse, revisors rapportering samt ansvarsfordelingen mellem ledelse og revisor beskrevet. Vi skal henvide hertil, ligesom vi anbefaler, at eventuelle nye bestyrelsesmedlemmer får udleveret et eksemplar heraf.

Vores revision har ikke omfattet ledelsesberetningen. Erklæringsbekendtgørelsen kræver imidlertid, at vi gennemlæser ledelsesberetningen for at påse, at informationerne i ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og de informationer, som vi i øvrigt er blevet bekendt med i forbindelse med vores revision. Denne gennemlæsning omfatter også en vurdering af, om ledelsesberetningen indeholder de oplysninger, som i henhold til årsregnskabsloven skal indgå i ledelsesberetningen. Vi skal herefter på baggrund af vores gennemlæsning afgive en udtalelse om, hvorvidt ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet. Vores udtalelse om ledelsesberetningen skal placeres i umiddelbar forlængelse af vores revisionspåtegning på årsregnskabet.

10. Revisortjekliste til indarbejdelse i revisionsprotokollen

Institutionsnr.: 340401

Institutionens navn: Professionshøjskolen Absalon

Regnskabsår: 2018

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte forord til Revisortjekliste

Revisortjeklisten udarbejdes til brug for Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøttes kontrol af årsrapporter for Erhvervsakademier og Professionshøjskoler. Styrelsen anvender desuden tjeklisten i forbindelse med planlægningen af tilsyn samt til statistiske formål. Den egentlige kontrol baseres ikke på besvarelsen af tjeklisten, men på en gennemgang af årsrapporter og revisionsprotokollater. Tjeklisten besvarer spørgsmål af formel karakter.

Tjeklisten udfyldes af institutionsrevisor i tilknytning til revisionen af årsrapporten. Tjeklisten indarbejdes i revisionsprotokollatet til årsrapporten og indgår i den fortløbende paginering. Institutionens bestyrelse er ansvarlig for, at institutionen foretager elektronisk indberetning til Uddannelses- og Forskningsministeriet af revisors besvarelse af revisortjeklisten efter retningslinjer fastsat af ministeriet.

Besvarelsen af tjeklistens enkelte spørgsmål kan være baseret på stikprøvevise undersøgelser vedrørende de pågældende forhold, gennemgange af forretningsgange eller af mere overordnede vurderinger af forholdene. Revisionen udføres ikke med henblik på at afgive særskilte konklusioner om enkeltstående forhold i regnskabsaflæggelsen eller om forvaltningen, ligesom revisionen ikke udføres med særlig henblik på besvarelse af tjeklisten.

Revisors besvarelse af tjeklisten kan ikke træde i stedet for forbehold eller supplerende bemærkninger i revisionspåtegningen. Revisors besvarelse af tjeklisten kan ikke træde i stedet for revisors omtale i revisionsprotokollen af den udførte revision og konklusion vedrørende risikoområderne, jf. § 20 lov-bekendtgørelse nr. 1167 af 9. september 2016 [om godkendte revisorer og revisionsvirksomheder \(revisorloven\)](#), Bekendtgørelse nr. 1294 af 12. december 2008 om revision og tilskudskontrol m.m. ved professionshøjskoler for videregående uddannelser og ved medie- og journalisthøjskolen, samt Standard for offentlig revision (SOR).

Oplysning om revisors påtegning på regnskabet:

x "Blank" påtegning

Forbehold

Supplerende oplysninger

Punkt	Revisortjekliste	Afsnit i protokollat	Kritiske bemærkninger	Væsentlige bemærkninger/anbefalinger	Ingen kritiske bemærkninger	Udskudt, jf. revisionsplanlægning	Ikke relevant
	Har revisionen givet anledning til kritiske bemærkninger eller væsentlige anbefalinger vedrørende:						
	Overordnede kommentarer og risikofaktorer						
1.	Opfølgning på bemærkninger og anbefalinger fra sidste års revisionsprotokollat				X		
2.	Forhold af væsentlig betydning for vurdering af årsregnskabet og/eller forvaltningen				X		
3.	Tilsynssager hos Rigsrevisionen, styrelsen mv.						X
	Finansiell revision						
4.	Forretningsgange og interne kontroller, dispositioner, registreringer og regnskabsaflæggelse	3		X			
5.	Den generelle it-sikkerhed på det administrative område	3.1			X		
6.	Statstilskud	4.1.2			X		
7.	Løn	5.1			X		
8.	Andre væsentlige områder	2			X		
	Juridisk-kritisk revision						
9.	Juridisk-kritisk revision, generelt	5			X		
10.	Gennemførelse af indkøb	5.1			X		
11.	Løn- og ansættelsesmæssige dispositioner	5.1		X			
12.	Gennemførelse af salg	5.1		X			
	Forvaltningsrevision						
13.	Forvaltningsrevision, generelt	5.2			X		
14.	Aktivitets- og ressourcestyring	5.2			X		
15.	Mål- og resultatstyring, resultatløn	5.2			X		
16.	Mål- og resultatstyring, andre områder	5.2			X		
17.	Styring af offentligt indkøb	5.2			X		
18.	Budgetstyring af flerårige investeringsprojekter	-				X	

11. Erklæring

Med henvisning til lovgivningen og bekendtgørelse nr. 1294 af 12. december 2008 om revision og tilskudskontrol m.m. ved professionshøjskoler for videregående uddannelser og ved medie- og journalisthøjskolen skal vi anføre:

- at vi opfylder lovgivningens habilitetskrav,
- at vi under vores revision har modtaget alle de oplysninger, vi har anmodet om,
- at vi ikke under vores revision er blevet bekendt med, at statstilskuddet ikke er anvendt i overensstemmelse med de givne vilkår, og
- at vi ikke under vores revision er blevet bekendt med, at refusion og tilskudsgrundlaget ikke er opgjort i overensstemmelse med gældende regler.

København, den 3. april 2019

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

Lars Hillebrand
statsautoriseret revisor

Fremlagt på bestyrelsesmødet, den 3. april 2019

Bestyrelse

Jens Stenbæk
formand

Bente Sorgenfrey
næstformand

Henrik Stapelfeldt

Carsten Rasmussen

Stina Vrang Elias

Gitte Løvgren

Gitte Simoni

Stine Gry Roland

Ricco Dyhr

Jesper Lambert

Sofia Esmann Busch

Debbie Justesen

Fie Saron Andreasen

26. marts 2019

Notat om revisionsprotokollat til årsrapport 2018

Institutionsrevisor har aflagt protokollat for årsrapporten for 2018. Revisor har risikovurderet årsrapporten og anvendt tre kategorier, der har betydning for ledelsens vurdering. Kategoriseringen er samtidigt udtryk for, at Absalon har aflagt et validt årsregnskab og årsrapport baseret på en velfungerende økonomistyring.

- Rød: Risiko har væsentlig betydning for årsrapporten og kræver ledelsens bevågenhed
- Gul: Kræver ledelsens bevågenhed
- Grøn: Ingen kritiske kommentarer

Der er ingen risici af væsentlig betydning for årsrapporten, men der er punkter, der kræver ledelsens bevågenhed:

1. Den økonomiske udvikling
2. Regnskabsafslutning og processer
3. Projekter
4. Institutionens administrative it-anvendelse
5. Eventualforpligtelser

Punkterne vil blive beskrevet nedenfor.

Afsnit 2.1 Den økonomiske udvikling og 2.2 Budget 2019

Revisor angiver, at den økonomiske udvikling og budget 2019 bør have ledelsens bevågenhed. Revisor anbefaler, at PHA fortsat følger tæt op på likviditetsudviklingen, for at sikre at de betydelige investeringer kan gennemføres indenfor PHA likviditets- og finansieringsrammer.

Absalon er opmærksomme på den vigtige opgave at sikre en god likviditet samtidig med de store investeringer i uddannelser og bygninger. Absalon har på overordnet niveau udarbejdet likviditetsbudgetter i overensstemmelse med indberetningen af 5 års investeringsrammer til styrelsen. I foråret 2019 vil likviditetsbudgetterne blive kvalificeret med nye oplysninger om bygge-lån og -rateplaner.

Afsnit 2.3 Regnskabsafslutning og processer

Revisor noterer sig, at Absalon er i en omstillingsproces med henblik på udvikle økonomistyringsprocesserne, herunder systemunderstøttelse af budgetopfølgning og ledelsesrapportering, således at disse i endnu højere grad kan understøtte Absalons ambitiøse investerings- og udviklingsstrategi.

Revisor er enige i Absalons prioritering af området, og at der er behov for at vurdere, hvorledes processerne kan tilrettelægges, så de også kan støtte Absalons økonomistyring i en periode med store investeringer og vækst, som stiller ekstra store krav til sikker regnskabsaf-læggelse, budgettering, prognostisering samt vurdering af risiko og følsomhed ved forskellige økonomiske beslutninger.

Revisor har konstateret, at den løbende controlling i høj grad foretages manuelt i Excel. Revisor skal gøre opmærksom på, at dette forøger risikoen for fejl, ligesom revisor anbefaler, at Absalon med afsæt i tidligere års modenhedsvurdering, følger tættere op på, at periodeafslutningsprocesser gennemføres og dokumenteres i henhold til beskrivelserne i regnskabsinstruksen.

Revisor er enige i ledelsens fokus på, at digitaliseringen øges og styringen og controllingen foretages som en integreret del af bogføringen.

Absalon har iværksat Projekt Ny Økonomimodel med fire spor. Spor 1 formulerer en ny budgetmodel og budgetproces. Spor 2 udarbejder en ny registreringsramme til at understøtte Absalons økonomistyringsbehov efter principperne i den ny fælles kontoplan for uddannelsesinstitutioner. Spor 3 implementerer nye systemer og udvikler eksisterende systemer. Spor 4 udarbejder nye instrukser, vejledninger og undervisning.

Afsnit 2.4 Projekter

Revisor har med udgangspunkt i stikprøver efterprøvet, om der er etableret betryggende forretningsgange, kontroller og procedurer, og om disse er fulgt. Revisor har konstateret, at den løbende registrering og controlling i høj grad foretages manuelt i Excel-projektmaster. Revisor gør opmærksom på, at dette forøger risikoen for fejl. Herudover har revisor konstateret, at det er vanskeligt at afstemme de igangværende projekter i Excel oversigten til registreringerne i bogføringen.

Revisor anbefaler, at digitaliseringen øges, og styringen og controllingen foretages som en integreret del af bogføringen.

Absalon er som led i Projekt Ny Økonomimodel i færd med at implementere Navisions sagsmodul og Statens Budgetsystem for at sikre en digitaliseret understøttelse af budgetlægning, bogføring og controlling.

Afsnit 3.1 Institutionens administrative it-anvendelse

Revisor har konstateret, at der findes en medarbejder fra regnskabsafdelingen med superbrugerrettigheder i Navision Stat. Det anbefales, at superbrugerrettigheder alene tildeles medarbejdere, som ikke er direkte relateret til regnskabs/økonomiafdelingen. Revisor har fået oplyst, at kontroller omkring brugerprofiler, logning og kontroller i et samarbejde mellem Digital og Økonomi blive gennemgået og revurderet i henhold til anbefalingen.

Det er konstateret, at den regelmæssige gennemgang af brugere i Navision, IMS Faktura-Flow, SIS og AD ikke dokumenteres. Revisor anbefaler, at gennemgange af brugere og rettigheder dokumenteres samt at der indhentes godkendelse for eventuelle ændringer ved nærmeste leder. Revisor har fået oplyst, at denne kontrol i 2019 implementeres og dokumenteres, og vil blive udført halvårligt.

Absalon vil som led i Projekt Ny Økonomimodel revidere alle processer og vejledninger for at sikre effektiv økonomistyring og compliance.



Afsnit 4.2.5 Eventualforpligtelser

Revisor bemærker, at det er ledelsens forventning, at Professionshøjskolen Absalon tilkendes skønsmæssig fastlagt erstatning i forbindelse med voldgiftssagen vedrørende byggeriet af Campus Roskilde, og at ledelsen ikke har foretaget indregning af eventuelt erstatningstillkendelse, henset til at udfaldet af sagen samt at størrelsen af eventuel erstatning er behæftet med usikkerhed. Revisor bemærker, at eventualforpligtelsen er medtaget i årsregnskabet's noter under eventualforpligtelser.

Revisor har ikke fundet grundlag for at anlægge en anden vurdering af sagen.

Absalon følger sagen tæt.

Øvrige anbefalinger

Revisor giver en række anbefalinger i afsnit, hvor der ikke er markeret behov for ledelsesbevågenhed. De følger her.

Afsnit 3. Revision af forretningsgange og interne kontroller

Revisor har i forbindelse med revisionen konstateret, at regnskabsinstruksen ikke på alle områder er implementeret i dagligdagen, særligt i forhold til de overordnede ledelseskontroller herunder at der ikke udarbejdes kvartalsvis interne regnskaber med kontrol af afstemninger, årlig stikprøvevis tilstedeværelseskontrol af udstyr og inventargenstande, løbende ajourføring af anlægskartotek og dokumentation for gennemgang af bogføringsbalancer eller kvartalsregnskaber. Revisor anbefaler, at regnskabsinstruksen gældende fra 1. januar 2017 gennemgås og det vurderes om den skal opdateres, således at der er sammenhæng imellem regnskabsinstruksen og de udførte interne kontroller.

Absalon vil som led i Projekt Ny Økonomimodel revidere regnskabsinstruksen.

Afsnit 4.2.3 Feriepengeforpligtelse

Revisor anbefaler, at metoden til beregning af hensættelsen til feriepenge gennemgås i 2019 i forbindelse med ikrafttrædelse af den nye Ferielov i 2019.

Absalon er opmærksomme på den ny ferielov og vil implementere den efter bestemmelserne.

Afsnit 5.1 Juridisk-kritisk revision – Gennemførelse af indkøb

Revisor konstaterede ved den løbende revision, at disponeringsgodkendelser ikke i alle tilfælde var underskrevet af rektor jf. retningslinjerne i regnskabsinstruksen. Ved statusrevisionen modtog revisor oversigt over alle dispositionsberettigede, som var underskrevet af rektor. Revisor anbefaler, at der udarbejdes dispositionsgodkendelse for hvert enkelt medarbejder og at der tilføjes beløbsgrænser.

Revisor anbefaler herudover, at der arbejdes på at øge digitaliseringen, således at der er transparens imellem budgettering og disponering. Herved vil dokumentationen af ledelses-tilsynet kunne styrkes væsentligt. Vores revision heraf har ikke givet anledning til væsentlige kritiske bemærkninger.



Absalon vil i forbindelse med Projekt Ny Økonomimodel udarbejde nye processer for dispositionsgodkendelser og gennem Statens Budgetsystem skabe større transparens om budgetter og disponering.

Afsnit 5.1 Juridisk-kritisk revision – Løn og ansættelsesmæssige dispositioner

Revisor anbefaler, at dokumentationen for lønområdet styrkes for så vidt angår anciennitetsberegninger og kontrol med kørselsbemyndigelser for at sikre at der er dokumentation for at PHA følger de bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, der er fastsat af eller aftalt med Finansministeriet.

Revisor bemærker, at deres revision heraf har givet anledning til væsentlige bemærkninger og eller andre anbefalinger.

Absalon vil indføre nye procedurer for at sikre compliance. Punktet omkring kørselsadresser er løst med et nyt rejseafregningssystem

Afsnit 5.1 Juridisk-kritisk revision – Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed)

Revisor anbefaler, at forretningsgange, kontroller og procedurer gennemgås og beskrives som led i Absalons implementering af ny budgetmodel og tilhørende procesfornyelse, således at det sikres, at institutionen dokumenterer, at reglerne for indtægtsdækket virksomhed følges. Revisor bemærker, at Absalon har overskud på aktiviteten fra indtægtsdækket virksomhed, hvorfor de overordnede bestemmelser er overholdt.

Revisor bemærker, at deres revision har givet anledning til væsentlige bemærkninger og anbefalinger vedrørende gennemførelse af salg.

Absalon vil som led i Projekt Ny Økonomimodel revidere alle forretningsgange, kontroller og processer vedrørende IDV for at sikre compliance.

Afsnit 5.2 Forvaltningsrevision – Mål- og resultatstyring, andre områder

Revisor anbefaler fortsat tæt opfølgning på, at målsætningerne i den strategiske rammekontrakt nås.

Målrealisering har høj prioritet hos såvel ledelsen som bestyrelsen.

Afsnit 9. Revisionens formål og omfang samt ansvarsfordeling

Revisor anbefaler, at eventuelle nye bestyrelsesmedlemmer får udleveret et eksemplar af revisors tiltrædelsesprotokollat af 31. marts 2008, hvor revisionens formål, omfang og udførelse, revisors rapportering samt ansvarsfordelingen mellem ledelse og revisor er beskrevet.

Absalon vil sikre, at nye bestyrelsesmedlemmer modtager tiltrædelsesprotokollatet.



Absalon bygger nyt campus i biotekbyen Kalundborg

Pressemeddelelse

I 2021 rykker de studerende fra diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi- og bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg ind i helt nye bygninger. Absalons bestyrelse har netop besluttet at bygge et nyt Campus Kalundborg til studerende, undervisere og forskere, der vil byde på gode permanente rammer for både studie- og arbejdsmiljøet.

Når Absalon indvier sit nye Campus Kalundborg i starten af 2021, får Kalundborg igen understreget sin position som Danmarks førende biotek-by.

“Det ny campus er endnu et vigtigt skridt i retning af at tiltrække studerende til byen og sætte Kalundborg på landkortet som et udviklingscentrum for både Danmarks førende virksomheder og udviklingen af biotek”, siger Absalons bestyrelsesformand Jens Stenbæk.

Det forventes, at det første spadestik til det nye campus kan tages allerede til december, og det skal rumme uddannelserne til bioanalytiker og diplomingeniør i bioteknologi.

“Kalundborg huser ét af de største bioteknologiske industriområder i Norden, og der er massivt behov for højt kvalificeret arbejdskraft specielt inden for de tekniske fag. Ved at etablere det ny Campus Kalundborg er vi med til at imødekomme det behov og på den måde sikre en fremtidig vækst i byen og hele Region Sjælland”, siger Absalons bestyrelsesformand Jens Stenbæk.

Kalundborg har gennem de senere år etableret sig som Danmarks førende biotek-by, og etableringen af Campus Kalundborg sker i tæt samarbejde med partnerskabet Knowledge Hub Zealand, der foruden Absalon består af Region Sjælland, Kalundborg Kommune, Novo Nordisk, Novozymes, Roskilde Universitet, Syddansk Universitet og Zealand - Sjællands Erhvervsakademi.

Absalons campusbyggeri er første del af en større satsning i Kalundborg, hvor der ud over Absalons byggeri også er planer om etablering af et innovations- og udviklingscenter inden for biotekproduktion og procesteknologi.

“Hos Absalon arbejder vi målrettet med at tilpasse vores udbud af uddannelser til behovet i Region Sjælland og til det, som virksomhederne efterspørger”, siger Absalons rektor Camilla Wang.

“Vores mål er bl.a. at bidrage til at uddanne flere af de ingeniører, som Danmark virkelig mangler. Det leverer vi nu rammerne til i nært samspil med byens øvrige uddannelsesinstitutioner og områdets verdensklasse-industri”.

Det nye Campus Kalundborg kommer foruden uddannelserne til bioanalytiker og diplomingeniør i bioteknologi til at bestå af fællesområder, kantine og mødelokaler, ligesom der også etableres pladser til forskere og videreuddannelse.

Campus Kalundborg kommer til at ligge ved Stejlhøj, som er i umiddelbar nærhed til Novo Nordisk, Novozymes, NNE og ikke mindst den nyligt indviede station i Biotekbyen - Kalundborg Øst.

Campus Kalundborg forventes klar til brug i januar 2021.

Kontakt:

Rektor Camilla Wang, 72481044, cwa@pha.dk

Bestyrelsesformand Jens Stenbæk, jst@pha.dk



UDKAST Afrapportering af resultatlønskontrakt for rektor Camilla Wang 1. januar 2018
til 31. december 2018



PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

Strategisk prioritering	Strategiske mål (rammekontrakt)	Mål	Succeskriterier	Vægt	Afrapportering
Engagerende undervisning	De studerende opnår et højt læringsudbytte	Skabe forudsætningerne for et styrket kvalitetsarbejde på uddannelserne	<p>A. Der er igangsat et forløb for direktionen om kvalitetsudvikling af uddannelserne</p> <p>B. I Absalon E projektet er der udarbejdet fælles principper for ledelse og organisering af e-læring på uddannelserne, som er implementeret på alle uddannelser inden studiestart februar 2019.</p> <p>C. Sikre den nationale politiske interessevaretagelse i forbindelse med Danske Professionshøjskoleers handleplan til en bedre læreruddannelse, samt iværksat aktiviteter der skal bidrage til national opbakning blandt læreruddannelsens interessenter og i professionshøjskolesektoren.</p> <p>D. Sikre den nationale politiske interessevaretagelse i forbindelse med Danske Professionshøjskoleers handleplan til en styrket pædagoguddannelse samt iværksat aktiviteter der skal bidrage til national opbakning</p>	<p>40 pct.</p> <p>Opfyldt svarende til 35 pct.</p>	<p>Delvist opfyldt</p> <p>A. Opfyldt. Direktionen har igangsat et projekt, der skal implementere forbedringsledelse i organisationen – i første omgang med fokus på at øge de studerendes studieengagement. Omdrejningspunktet er få ambitiøse mål for de studerendes studieengagement, stærkt ledelsesfokus, systematisk inddragelse af brugernes behov samt datadrevet forbedringsarbejde.</p> <p>Direktionen har været i dialog med to konsulenthuse om implementering af forbedringsledelse med henblik på at øge de studerendes studieengagement. Der er i januar 2019 indgået samarbejde med PS Improve.</p> <p>Der er i 2018 igangsat to konkrete forbedringsprojekter i to centre.</p> <p>B. Delvist opfyldt. Der er udarbejdet fælles principper for ledelse og organisering af e-læring, som er behandlet og godkendt af direktionen den 21. august 2018.</p> <p>Der er grundet ændringer i organiseringen af projektet ikke påbegyndt konkret implementering på uddannelserne.</p> <p>C. Opfyldt. I marts 2018 offentliggjorde Danske Professionshøjskoler udspillet Handleplan til en bedre læreruddannelse – 10 ambitioner. For at sikre den politiske</p>

Strategisk prioritering	Strategiske mål (rammekontrakt)	Mål	Succeskriterier	Vægt	Afrapportering
			blandt pædagoguddannelsens interessenter og i professionshøjskolesektoren.		<p>interesserevaretagelse og den nationale opbakning til læreruddannelsen har der været afholdt mange møder med politikere, embedsmænd og interesseorganisationer samt arrangeret studietur for relevante folketingspolitikere.</p> <p>For at sikre den nationale opbakning i sektoren har der primo 2018 været afholdt tre regionale møder for samtlige undervisere og den 27. februar 2019 har der været afholdt et nationalt stormøde for undervisere, medarbejdere og ledere på læreruddannelsen.</p> <p>D. Opfyldt. I juni 2018 præsenterede Danske Professionshøjskoler sammen med Uddannelses- og Forskningsministeriet en handleplan, som vil løfte kvaliteten og studiekulturen på uddannelsen.</p> <p>Danske Professionshøjskoler har arbejdet på at sikre politisk opbakning til arbejdet med handleplanen, hvilket gav et konkret afkast, da regeringen primo januar 2019 afsatte 17,5 mio. kr. til initiativer, der skal løfte kvaliteten på pædagoguddannelsen.</p>
Studerende i centrum	De studerende opnår et højt læringsudbytte	Mere ensartet og systematisk kommunikation om undervisningen på Fronter	Der er gennemført en evaluering af det nye Fronterdesign på alle uddannelser og en afslutningsvis justering baseret på respondenternes svar	10 pct. Opfyldt svarende til 10 pct.	Opfyldt Fronter Basis projektet har opnået målet om et mere visuelt design og en mere ensartet praksis i brugen af Absalons LMS (Fronter) på samtlige uddannelser. På baggrund af nyudviklede skabeloner, fælles praksis, klare arbejds gange og fokuseret kompetenceudvikling kommunikerer undervisningen i dag mere ensartet og systematisk. Alle nye hold arbejder således i dag i skabeloner baseret på fælles grunddesign med faglige tilpasninger til hver uddannelse.

Strategisk prioritering	Strategiske mål (rammekontrakt)	Mål	Succeskriterier	Vægt	Afrapportering
					<p>I løbet af 2018 er der gennemført evalueringsmøder med samtlige uddannelser, som har givet feedback på det nye design og justeringer er foretaget.</p> <p>Arbejdet mod ensartet og systematisk uddannelseskommunikation samt løbende evaluering videreføres ved overgangen til Absalons nye LMS (It's Learning), som implementeres i 2019 på baggrund af erfaringer og ønsker opsamlet gennem arbejdet med Fronter Basisprojektet.</p>
Levende campusmiljøer	Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde	Tilbygningen til Campus Roskilde står klar 2020	<p>A. Der er gennemført en inddragende proces blandt medarbejderne</p> <p>B. Der er udarbejdet projektforslag for tilbygningen</p>	<p>10 pct.</p> <p>Opfyldt svarende til 10 pct.</p>	<p>Opfyldt</p> <p>A. Der er gennemført en inddragende proces blandt medarbejdere og ledelse i Campus Roskilde, som er forløbet hen over foråret og sommeren 2018. Der har været en god dialog, som planlægges at fortsætte i 2019 hvor projektet følges. Brugerprocessen i forhold til frigørelse af de eksisterende lokaler startes op i 2019.</p> <p>B. Der er udarbejdet et beslutningsprojekt, som direktionen godkendte den 21. november 2018 og som sendes i udbud inden sommerferien. Tilbygningen er en kvadratisk bygning, der samler alle undervisere og administrative medarbejdere. Der er lagt vægt på at skabe en sammenhængende løsning i god tilknytning til de eksisterende bygninger med variation mellem åbne fællesrum, kontorarbejdspladser og møderum.</p>
Uddannelse som regional drivkraft	Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde	1. Styrke Absalons privatrettede uddannelser inden for det tekniske område	1 A. Afdække virksomhedernes behov for dimittender fra ingeniørfaglige, naturvidenskabelige og tekniske professionsbacheloruddannelser, herunder afklare om der er grundlag for at forberede en	<p>30 pct.</p> <p>Opfyldt svarende til 24 pct.</p>	<p>Delvist opfyldt</p> <p>1 A. Opfyldt. Absalon har i efteråret 2018 inddraget en række aftagere i en undersøgelse af behovet for en diplomingeniøruddannelse i maskinteknologi i Kalundborg. Det har ført til en fælles støtteerklæring fra en række virksomheder i Kalundborg og omegn. På den baggrund (og efter yderligere</p>

Strategisk prioritering	Strategiske mål (rammekontrakt)	Mål	Succeskriterier	Vægt	Afrapportering
		<p>2. Indgåelse af strategisk samarbejde med RUC og EASJ</p> <p>3. Udvikling i efter- og videreuddannelse</p>	<p>prækvalifikationsansøgning i 2019 om en ny diplomingeniøruddannelse</p> <p>1 B. Afdække virksomhedernes behov for efter- og videreuddannelsesaktiviteter i forhold til virksomhedernes medarbejdere, herunder afklare om der er behov for at søge prækvalifikation af diplomuddannelser o.l.</p> <p>1 C. Udbud af de første efter- og videreuddannelsesaktiviteter på det ingeniørfaglige, naturvidenskabelige og tekniske område i Kalundborg</p> <p>2 A. Forberedelse af fælles synliggørelse af og information om uddannelsesmulighederne i Region Sjælland (EASJ, RUC og Absalon)</p> <p>3 A. Opfyldelse af EVU budgetmål for 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absalon har opnået det budgetterede omsætningsmål for 2018 på 58,8 mio. kr. • Absalon har opnået den budgetterede dækningsgrad for 2018 på 27,89 pct. 		<p>positive tilbagemeldinger i januar 2019 om samarbejde i forhold til undervisere, gæsteforelæsere, projektvejledere, cases samt praktik) har Absalon den 1. februar 2019 indsendt ansøgning om en diplomingeniøruddannelse i maskinteknologi.</p> <p>1 B. Opfyldt. På baggrund af positiv dialog med relevante virksomheder i Kalundborg og omegn ansøgte Absalon den 1. oktober 2018 om retten til at udbyde diplomuddannelsen i bioteknologi, processteknologi og kemi. I december 2018 modtog Absalon positivt svar på ansøgningen, og dermed kan uddannelsen udbydes fra 2019.</p> <p>1 C. Opfyldt. Der er gennemført et kursus i Indregulering hos Novo Nordisk og Novozymes og forløbet Career and Living in Greater Copenhagen er gennemført i samarbejde med Copenhagen Capacity. Absalon tilbyder herudover en række EVU-aktiviteter i Kalundborg, herunder Automation in Industry, Kursus i anvendt statistik til procesoptimering, Kursus i Lean/Six Sigma, samt Det personlige lederskab og forandring (diplommodul).</p> <p>2 A. Ikke opfyldt Der er ikke konkret forberedt en fælles synliggørelse af uddannelsesmulighederne i Region Sjælland, men Zealand – Sjællands Erhvervsakademi, Roskilde Universitet og Absalon drøfter løbende fælles initiativer.</p> <p>De tre institutioner er partnere i flere projekter, som er støttet af Vækstforum Sjælland, og også i det kommende erhvervsfremmesystem vil samarbejdet fortsætte. Og der er enighed om at etablere et endnu tættere samarbejde i forbindelse med rekrutteringen til uddannelserne og kommunikationen til potentielle kommende studerende, som drøftes nærmere i 2019.</p> <p>3 A. Opfyldt.</p>

Strategisk prioritering	Strategiske mål (rammekontrakt)	Mål	Succeskriterier	Vægt	Afrapportering
					<ul style="list-style-type: none"> Absalon har en realiseret omsætning på 62,2 mio. kr., hvilket er 3,4 mio. kr. højere end budgettet Absalon har en realiseret dækningsgrad på 31,94 pct., hvilket er 4,05 procentpoint højere end budgetteret
Forskning til gavn for uddannelse og praksis	Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes	Udvikle Absalons forsknings- og udviklingsindsats inden for den eksisterende centerstruktur med henblik på at løfte ambitionerne om at være en stærk aktør inden for forskning og udvikling, herunder øge ekstern finansiering	<p>A. Der gennemføres en systematisk evaluering af Absalons forsknings- og udviklingsindsats ift. organisering, ressourcer og kompetencer</p> <p>B. Med udgangspunkt i den gennemførte evaluering fastlægger direktionen rammen for den videre udvikling</p>	10 pct. Opfyldt svarende til 10 pct.	<p>A. Opfyldt. Første udkast til afrapportering af den årlige FoU evaluering blev behandlet på direktionsmødet den 26. juni. Herefter blev der udarbejdet en evalueringsrapport, som blev tilgængelig på intranettet i september 2018.</p> <p>B. Opfyldt. Af evalueringsrapporten fremgår direktionens prioriterede indsatser for at udvikle kvalitet og omfang af FoU indsatsen inden for de seks overordnede indsatsområder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stærke FoU miljøer (kritisk masse) 2. FoU kompetencer (rekruttering og opbygning af forskningskompetencer samt styrkede kompetencer ift. projektledelse, ansøgnings- og publikationsprocesser) 3. Øget ekstern finansiering 4. Høj videnskabelig kvalitet og forskningsmæssig produktion 5. Praksisimpact 6. Uddannelsesimpact

Samlet opfyldelse 89 pct.

Resultatlønskontrakt Rektor Camilla Wang 1. januar 2019 til 31 december 2019



PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

Strategisk prioritet i Absalons strategi	Strategisk mål i rammekontrakten	Strategisk indsats	Mål	Vægt
Engagerende undervisning	De studerende opnår et højt læringsudbytte Højere gennemførelse på uddannelserne	Øge de studerendes studieengagement i målet om at flere studerende gennemfører med et højere læringsudbytte	<p>A. Der er fastholdt et ledelsesfokus på studieengagement i Absalon gennem lederseminarer samt fastlagt konkrete og ambitiøse mål for de studerendes studieengagement</p> <p>B. Der er gennemført en Absalondag for alle medarbejdere med fokus på studieengagement, som har bidraget til at medarbejderne har et klarere billede af studieengagement</p> <p>C. Der er igangsat en gradvis implementering af forbedringsledelse i Absalon med fokus på at øge de studerendes studieengagement. Konkret er der gennemført to forbedringsprojekter på hhv. pædagog- og fysioterapeutuddannelsen og der er uddannet fire forbedringsagenter</p>	30 pct.
Engagerende undervisning	De studerende opnår et højt læringsudbytte Højere gennemførelse på uddannelserne Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes	Forberedelse af Absalons institutionsakkreditering i 2020	<p>A. Forberedelsen af akkrediteringsprocessen er planlagt og organiseret, så nødvendige kvalitetstiltag er gennemført eller vil blive gennemført af direktion, chefer og ledere inden akkrediteringsprocessens start</p> <p>B. Der er indført ny nøgletalsbaseret ledelsesinformation i organisationen, som styrker arbejdet med kvalitetsforbedringer</p>	20 pct.

Strategisk prioritet i Absalons strategi	Strategisk mål i rammekontrakten	Strategisk indsats	Mål	Vægt
			C. Der er indført et nyt system til kvalitetssikring af prøver og eksamener	
Engagerende undervisning	De studerende opnår et højt læringsudbytte Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes Højere gennemførelse på uddannelserne	Styrkelse af læreruddannelsen	A. Sikre den nationale politiske interessevaretagelse af læreruddannelsen ift. den videre proces for ekspertgruppens evaluering af læreruddannelsen, som blev offentliggjort 15. januar 2019, og Danske Professionshøjskolars 10 ambitioner for en bedre læreruddannelse B. Realisering af fælles indsatser for en bedre læreruddannelse i sektoren i forlængelse af Danske Professionshøjskolars 10 ambitioner for en bedre læreruddannelse	20 pct.
Uddannelse som regional drivkraft	Forsyne arbejdsmarkedet med dimitterende med relevante kompetencer i Absalons dækningsområde	Videreudvikling af uddannelsesmiljøet i Kalundborg	A. Sikre fortsat national politisk opmærksomhed og opbakning til den videre udvikling af Kalundborg B. Øget finansiering af uddannelsesmiljøet i Kalundborg gennem privat og/eller offentlig finansiering C. Projektforslag for Campus Kalundborg er udarbejdet og forelagt bestyrelsen	30 pct.



Til bestyrelserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, de kunstneriske, kulturelle og maritime uddannelsesinstitutioner

Bemyndigelse til indgåelse af resultatlønskontrakt med institutionens rektor og øvrige ledere

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte bemyndiger med dette brev bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder samt udbetaling af engangsvederlag til øverste leder for merarbejde og en særlig indsats.

Denne bemyndigelse ophæver tidligere givne bemyndigelser til at anvende resultatlønskontrakter og engangsvederlag.

Bemyndigelsen fastlægger de nærmere retningslinjer, rammer og vilkår, herunder økonomisk rammesætning, inden for hvilke bestyrelsen uden forudgående godkendelse fra Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte kan indgå aftaler med institutionens øverste leder om resultatlønskontrakter og engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats.

Bestyrelsen bemyndiges ligeledes til at indgå resultatlønskontakt og udbetale engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats med institutionens øvrige ledere.

Det er frivilligt, hvorvidt den enkelte bestyrelse ønsker at anvende bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt og/eller udbetaling af engangsvederlag.

1. Formål med resultatlønskontrakter med øverste ledere

Resultatlønskontrakten med den øverste leder skal tjene følgende overordnede formål:

- Kontrakten skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.
- Kontrakten skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger.
- Kontrakten skal skabe synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

23. maj 2012

Styrelsen for
Videregående Uddannelser og
Uddannelsesstøtte

Bredgade 43
1260 København K
Telefon 7231 7900
E-post vus@vus.dk
Netsted www.vus.dk
CVR-nr. 34042012
EAN 5798009814333

Sagsbehandler
Ragna Petersen
Telefon 7231 7809
E-post rctp@vus.dk

Side 1/6

2. Lovmæssigt grundlag for resultatlønskontrakterne

Indgåelsen af resultatlønskontrakter sker i henhold til Personalestyrelsens cirkulære af 1. marts 2010 om aftale om chefløn (Perst. nr. 009-10) § 5, Personalestyrelsens cirkulære af 28. januar 2008 om organisationsaftale for ledere under COII's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 002-08) § 3, stk. 2 samt Moderniseringsstyrelsens cirkulære af 26. marts 2012 om overenskomst for akademikere i staten (Modst. nr. 013-12) § 5, stk. 7, bilag 3 og bilag 9.

Desuden kan henvises til fælleserklæring om nye lønsystemer i Personalestyrelsens cirkulære af 21. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer (Perst. nr. 001-09) bilag 1.

3. Indsatsområder og målsætninger i resultatlønskontrakterne

Det er et generelt krav, at målene i resultatlønskontrakten afspejler en indsats, ud over hvad der kan forventes af almindeligt veludført arbejde. Ligeledes er det et krav, at resultatlønskontraktens indsatsområder vedrører institutionens væsentlige og aktuelle udfordringer.

Bestyrelsen fastsætter indsatsområderne efter dialog og aftale med lederen.

For de aftalte indsatsområder skal kontrakten indeholde konkrete mål for lederens indsats og de opnåede resultater. Målsætningerne bør afspejle en ambition om at dokumentere markante resultater for institutionen. Målene skal være formuleret præcist og gennemskueligt, så det er tydeligt og forståeligt, også for tredjemand, hvorledes målopfyldelse af kontrakten gøres op.

Resultatlønskontraktens indsatsområder og målsætninger bør i væsentlig grad afspejle bestyrelsens indgåede udviklingskontrakt/rammeaftale med uddannelsesministeren.

4. Økonomiske ramme for resultatlønskontrakterne

Bestyrelsen kan indgå resultatlønskontrakt indenfor nedenstående økonomiske rammer. Beløbene er alle i aktuelt niveau og skal ikke fremskrives.

Tabel 1: Økonomisk ramme

Antal årselever	Økonomisk ramme
1 – 249	80.000
250 – 499	100.000
500 – 999	120.000
1000 – 1999	140.000
2000 – 4999	160.000
5000 <	180.000

Den maksimale udbetaling af resultatløn må ikke overstige 25 pct. af lederens samlede faste løn (grundløn + varige tillæg). Institutionen skal afholde udgifterne til resultatløn inden for institutionens normale budget. Der følger

således ikke yderligere tilskud med bemyndigelsen til at anvende resultatløn.

4.1 Specielt for institutioner, som udbyder AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning

For at tage højde for den større administrative ledelsesopgave, der er forbundet med håndtering af årselever, der består af flere cpr-numre, kan institutioner med aktive udbud af AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning vægte årselever fra disse uddannelser, jf. nedenstående skema. Øvrige elever vægter med faktor 1.

Tabel 2: Udbud og vægtning

Udbud	Vægtning (faktor)
AMU	4
Hf-enkeltfag	1,5
FVU	3
AVU	1,5
Ordblindeundervisning	3

Styrelsen for
Videregående Uddannelser
og Uddannelsesstøtte

Side 3/6

4.2 Pension

Der er mulighed for at aftale lokalt, at resultatlønnen (og engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats) skal være pensionsgivende. I så fald reduceres beløbet til udmøntning tilsvarende. Nedenstående eksempel illustrerer forholdet mellem udmøntning og pensionsprocent.

Tabel 3: Eks. pensionsgivende resultatløns og/eller engangsvederlag

Udmøntning	Pensionspct.	Resultatløn ex. pension	Pensionsbidrag
100.000	17,1	85.397	14.603

5. Målopfyldelse og udbetaling

Ved kontraktindgåelse med den øverste leder fastlægger bestyrelsen efter aftale med lederen både aftalens økonomiske ramme, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Efter endt periode drøftes det forgangne års målopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå uden lederens tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Beslutningen herom er alene bestyrelsens. Det forudsættes, at bestyrelsen selvstændigt skal vurdere og begrunde graden af målopfyldelse.

Styrelsen skal i den forbindelse understrege, at en tilfredsstillende præstation ikke nødvendigvis skal medføre en maksimal udbetalingsgrad. En udbetalingsgrad på 100 pct. forventes således kun i særlige tilfælde. For institutioner med høje udbetalingsprocenter forventer styrelsen således, at der lægges en ambitiøs og rimelig progression i det følgende års målfastsættelse i de pågældende resultatlønsaftaler.

6. Varighed og tidsfrister

En resultatlønskontrakt løber almindeligvis i 12 måneder og følger regnskabsåret. Den ovenfor anførte økonomiske ramme for indgåelse af resultatlønskontrakterne, jf. tabel 1, gælder for kontrakter af 12 måneders varighed.

6.1. Særligt for indgåelse af resultatlønskontrakter for 2012

Bestyrelsen beslutter selv, om der for 2012 skal indgås kontrakter af 12 eller 6 måneders varighed.

Kontrakter af 12 måneders varighed gældende for hele 2012 indgås med tilbagevirkende kraft pr. 1. januar 2012.

Kontrakter af 6 måneders varighed indgås for andet halvår af 2012. Ved indgåelse af en halvårlig kontrakt bemyndiges bestyrelsen til at udbetale et engangsvederlag for det første halvår af 2012 svarende til op til 50 pct. af den økonomiske ramme for resultatlønskontrakten, jf. tabel 1. Eksempelvis kan en leder på en institution med mellem 250 – 499 årslever tildeles et engangsvederlag for første halvår af 2012 på op til 50.000 kr.

**Styrelsen for
Videregående Uddannelser
og Uddannelsesstøtte**

Side 4/6

7. Indberetning til Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte

Institutionen skal til styrelsen årligt indberette den økonomiske ramme og den endelige udbetalingsprocent for resultatlønskontrakten for øverste leder for det forgangne kalenderår.

Indberetningen sendes til resultatloen@vus.dk. Anfør ”Resultatlønsindberetning + [institutionens navn]” i emnefeltet.

Frist for indberetning er 1. maj.

8. Resultatlønskontrakter for øvrige ledere

Det er tillige bestyrelsen, der bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere. Det forventes dog, at bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere videredelegeres til institutionens øverste leder med mindre særlige lokale forhold taler væsentligt herimod.

Det anbefales generelt at anvende resultatlønskontrakter for hele institutionen for yderligere at understøtte formålene. Resultatlønsordningen begrænser ikke mulighederne for at anvende resultatbaseret løn i hele organisationen, såfremt det ønskes.

Der er ikke fastsat økonomiske rammer for øvrige ledes resultatløns, men niveauet skal dog afspejle institutionens hierarki og målenes karakter. Det gælder i denne forbindelse, at udbetaling af resultatløns ikke må overstige 25 pct. af pågældende leders faste løn (grundløns + varige tillæg).

9. Tilsyn med indgåelse af resultatlønskontrakter

Som led i det almindelige tilsyn vil Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte bede et antal institutioner om deres resultatlønskontrakter samt anden dokumentation for anvendelsen af resultatløn. På den baggrund vurderes det, hvorvidt resultatlønskontrakterne anvendes efter formålet og i øvrigt overholder retningslinjerne.

Ved konstatering af grov og gentagen mangelfuld eller uhensigtsmæssig anvendelse af resultatlønskontrakter vil konsekvensen være, at styrelsen tilbagekalder institutionens bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakter.

10. Engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats

Bestyrelsen kan udbetale engangsvederlag for eventuelt merarbejde og/eller en særlig indsats. Det er bestyrelsen, som tager stilling til omfanget og honoreringen af eventuelt merarbejde og den særlige indsats.

Udbetaling af engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats forudsætter ikke, at der er indgået en resultatlønskontrakt.

Bestyrelsen kan udbetale følgende beløb til ledere for merarbejde/særlig indsats (aktuelt niveau).

Tabel 4: Eks. pensionsgivende resultatløn og/eller engangsvederlag

	Lønramme 32 – 38
Merarbejde/særlig indsats	35.000

Der er tale om et værktøj, som kan bruges til at belønne varetagelsen af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Denne bemyndigelse kan således ikke bruges som belønning for almindelig veludført arbejde. Ligeledes kan bemyndigelsen ikke bruges til at udligne lønmæssige forskelle internt i organisationen.

Det forudsættes, at det normalt er institutionens øverste leder, som tager stilling til eventuel honorering af merarbejde eller en særlig indsats for institutionens øvrige ledere.

11. Øvrige rammer og vilkår

11.1 Offentliggørelseskrav for indgåelse af resultatlønskontrakter

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte ønsker åbenhed og gennemsigtighed om indgåelsen af resultatlønskontrakter. Følgende elementer af resultatlønskontrakter skal derfor offentliggøres på institutionens hjemmeside:

- Kontraktens indsatsområder og mål
- Bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen
- Den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten

11.2 Revisors opgaver

Institutionens revisor skal påse, at nærværende retningslinjer overholdes. Dette gælder både udbetalinger og øvrige regler.

12. Kontakt og yderligere information

Henvendelse om ovenstående kan ske til Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. Generelt kan henvises til Finansministeriets vejledning om resultatløn i publikationen ”Ansvar for styring – vejledning om styring fra koncern til institution”, februar 2010.

Med venlig hilsen

Ragna Petersen
Fuldmægtig
Direkte telefon: + 45 7231 7809
E-mail: rctp@vus.dk

**Styrelsen for
Videregående Uddannelser
og Uddannelsesstøtte**

Side 6/6

Professionshøjskolen Absalon

APV 2019

NFA Benchmark rapport
Ledere og medarbejdere
712 besvarelser

Udarbejdet af:

Pernille Thau

Mette Skau

arbejdsmiljøcentret

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Fortrolighed	3
3. Læsevejledning.....	3
4. Status	4
5. Indholdet og organiseringen af dit arbejde.....	5
6. Krav, der stilles i dit arbejde	11
7. Ledelse og samarbejde på din arbejdsplads – Social kapital	13
8. Negative handlinger på arbejdspladsen	19
9. Større forandringer på din arbejdsplads	22
10. Din oplevelse af din arbejdssituation.....	23
11. Sygefravær	25
12. Ergonomi	26
13. Sundhed	30
14. Sikkerhed på arbejdspladsen.....	31
15. Støj og forstyrrelser udendørs.....	34
16. Indeklima	34
17. Faciliteter	38
18. Rengøring	38
19. Kemiske produkter	40
20. Biologiske materialer	41
21. Ekstra spørgsmål til kantinepersonale	42
22. Ekstra spørgsmål til Facility Service	44
23. Ekstra spørgsmål til bibliotekspersonale	46
24. Forbedring af arbejdsmiljøet	46
25. Forslag til indsatsområder.....	48
Bilag 1. Spørgsmål om social kapital.....	50
Bilag 2. Total medarbejdere > 75 % positive svar.....	51
Bilag 3. Total ledere > 75 % positive svar	52
Bilag 4. Total medarbejdere > 25 % negative svar	53
Bilag 5. Total ledere > 25 % negative svar.....	54

1. Indledning

Målet med denne APV og trivselsundersøgelse er at udvikle arbejdslivet på Absalon i troen på, at et godt arbejdsliv understøtter Absalons strategiske prioriteter.

APV processen skal anvendes til at kvalificere organisationens lokale og organisatoriske arbejdsmiljøfokus og prioritering af indsatser. APV processen skal sikre input og fokus i den kommende "Udviklingsretning for arbejdsmiljøindsatsen på Absalon" og en revision af Absalons trivselspolitik.

Absalons arbejdsmiljøorganisation og et udvalg nedsat af Hovedsamarbejdsudvalget har medvirket til udviklingen af APV 2019 spørgerammen, som består af:

- Spørgeramme omkring psykisk arbejdsmiljø og social kapital, udarbejdet af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2017
- Brancherettede spørgsmål omkring fysisk arbejdsmiljø i henhold til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere indenfor områderne: ergonomi, indeklima og sikkerhed
- Funktionsspecifikke spørgsmål i henhold til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere
- Spørgsmål om arbejdsrelateret sygefravær i henhold til At-vejledning D.1.1-3 om APV-proces

2. Fortrolighed

Denne undersøgelse lever op til EU's sikkerhedskrav om persondata (GDPR).

Alle respondenter i denne rapport har givet samtykke til at ArbejdsmiljøCentret, som autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bearbejder data på afdelings- og områdeniveau. Absalon har ikke adgang til personlige data, som opbevares i ArbejdsmiljøCentrets system. Rapporter udarbejdes kun ved minimum 5 besvarelser, hvor alle besvarelser er anonymiserede. Respondenternes besvarelser på det fysiske arbejdsmiljø videregives til Absalon med navns nævnelse.

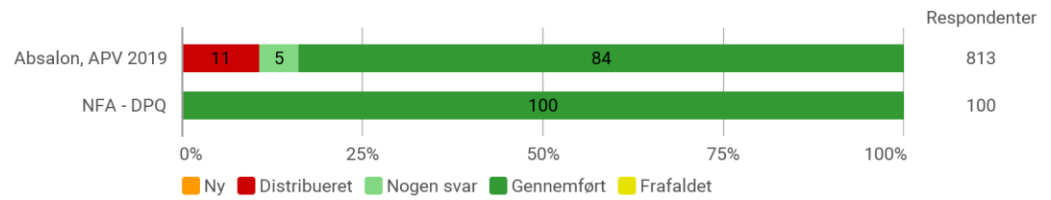
3. Læsevejledning

Rapporten viser svarfordelingen i procent på de enkelte spørgsmål. Farvekodningen grøn henviser til et positivt svar, mens rød henviser til et negativt svar.

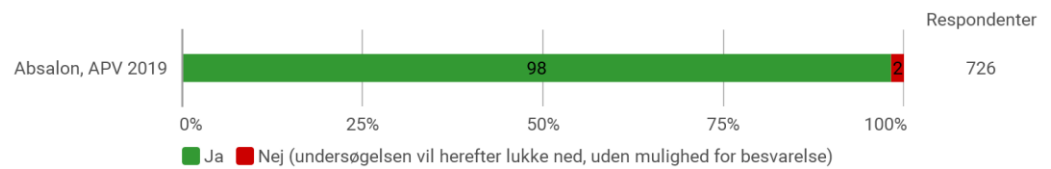
Til højre for graferne vises antal respondenter, der har besvaret det enkelte spørgsmål.

4. Status

Samlet status



Jeg giver hermed mit samtykke til, at ArbejdsmiljøCentret må gemme min besvarelse:



PSYKISK ARBEJDSMILJØ

De følgende spørgsmål omhandler det psykiske arbejdsmiljø. Spørgsmålene, der er udarbejdet af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2017, kaldes Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). Spørgsmålene er udvalgt efter deres betydning for helbred og trivsel samt en høj grad af arbejdslivsrelevans, med høj score på reliabilitet og validitet. Mere information om baggrunden for spørgeskemaet kan findes på Absalons intranet under APV 2019.

Spørgeskemaet indeholder følgende overordnede dimensioner:

- Arbejdets indhold og organisering
- Krav i arbejdet
- Samarbejdsrelationer mellem kolleger
- Relationer mellem ledelse og medarbejdere
- Konflikter på arbejdspladsen
- Håndtering af forandringer
- Trivsel i arbejdet

Spørgsmål om social kapital er integreret i spørgeskemaet. Social kapital er et udtryk for de ressourcer, der findes i relationer mellem ledere og medarbejdere på en arbejdsplads. Afsnit 7, 'Ledelse og samarbejde på din arbejdsplads', indeholder de spørgsmål, der vedrører social kapital. Se bilag 1 for en nærmere forklaring af social kapital spørgsmål.

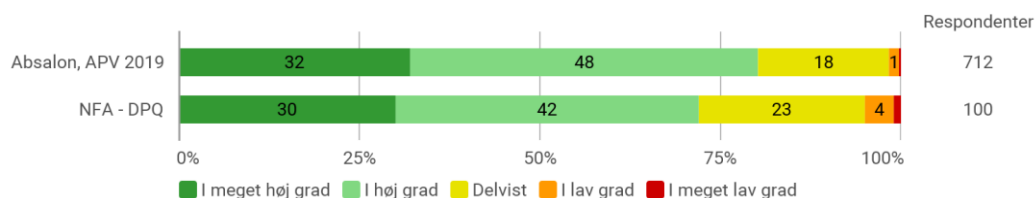
DPQ-søjlen i nedenstående grafer henviser til benchmark udarbejdet efter aftale med NFA, på baggrund af data indsamlet af NFA. Benchmarket er en stratificeret stikprøve på 872 svarpersoner, udtrukket i 3 sammenlignelige jobgrupper.

Mere information om NFA Benchmark kan findes på Absalons intranet.

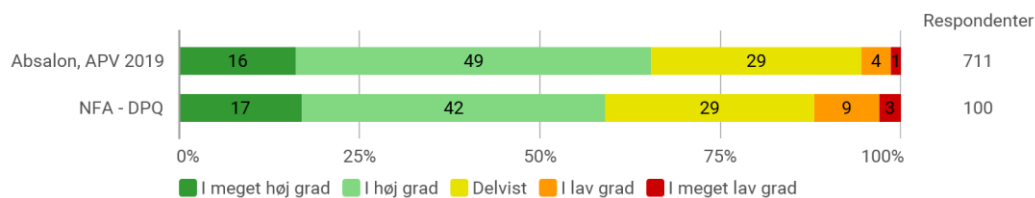
DPQ-benchmark er udelukkende filgængeligt for det psykiske arbejdsmiljø. Benchmark-søjlen vises ikke på de tilføjede spørgsmål om social kapital samt spørgsmål, der vedrører det fysiske arbejdsmiljø.

5. Indholdet og organiseringen af dit arbejde

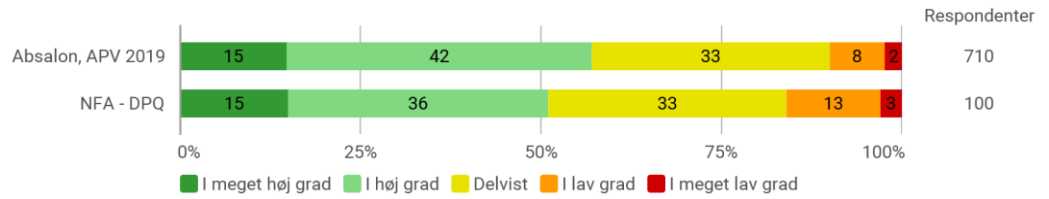
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?



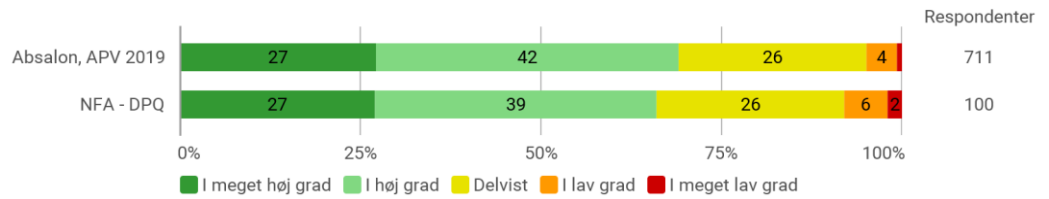
Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?



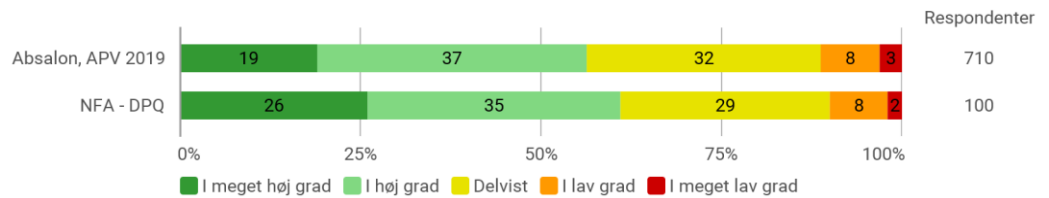
Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?



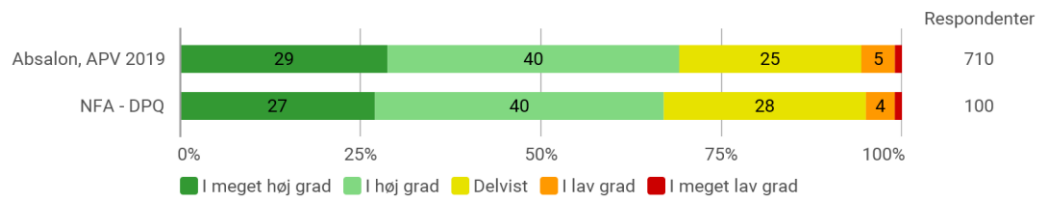
Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?



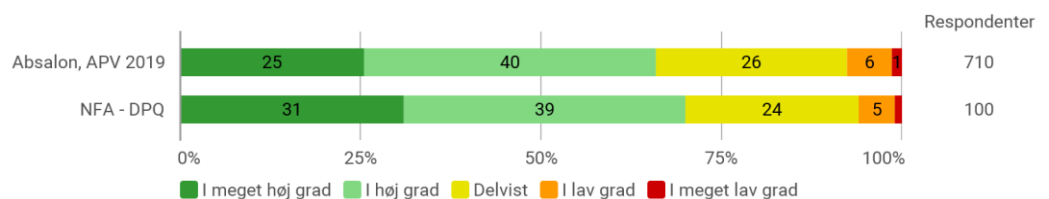
Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?



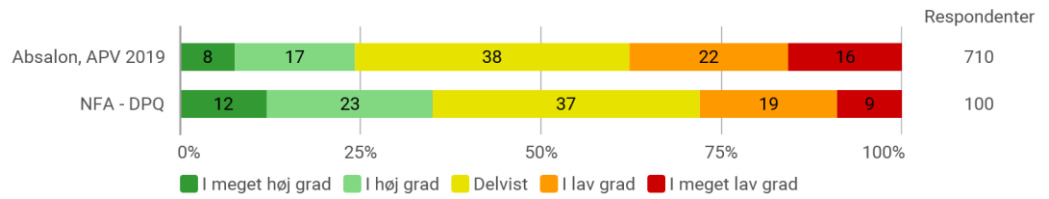
Har du meget varierede arbejdsopgaver?



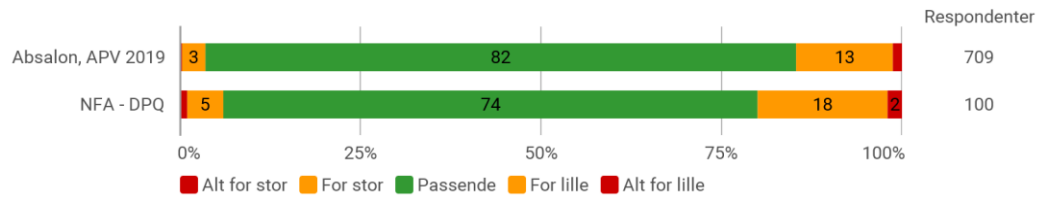
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?



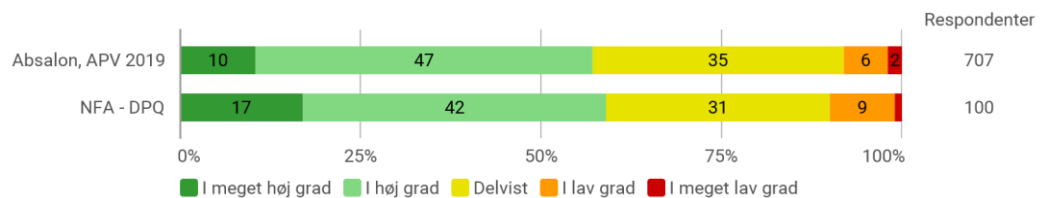
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?



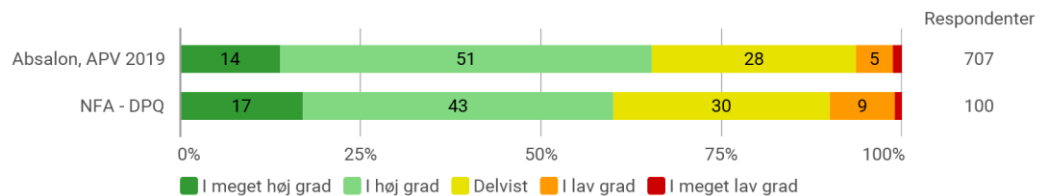
Hvordan vurderer du den indflydelse, du har på løsningen af dine arbejdsopgaver?



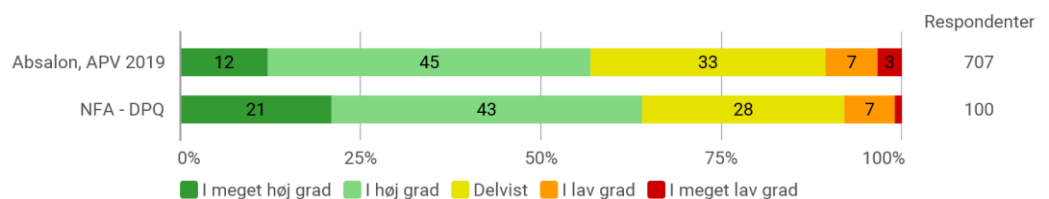
Er der klare mål for dit eget arbejde?



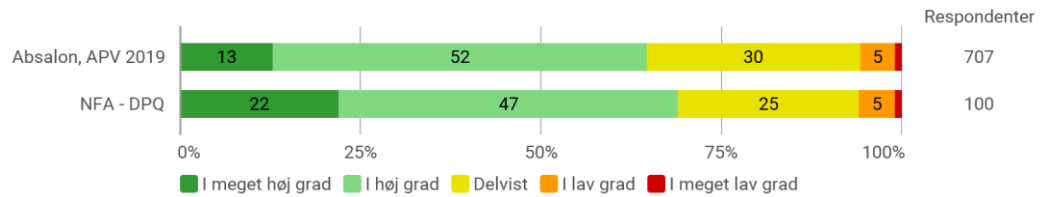
Ved du hvad der forventes af dig i dit arbejde?



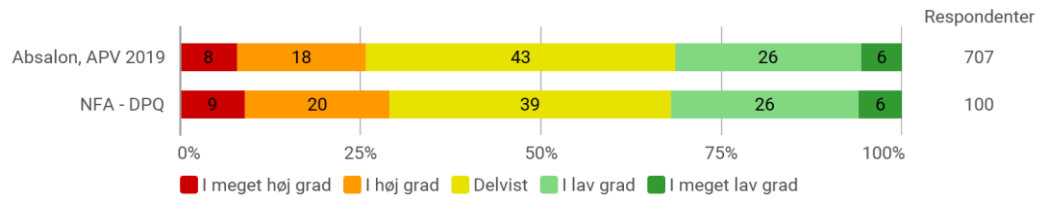
Ved du, hvornår du har udført dit arbejde godt?



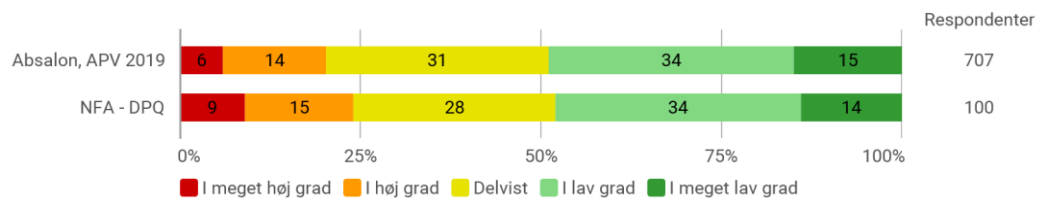
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsråder?



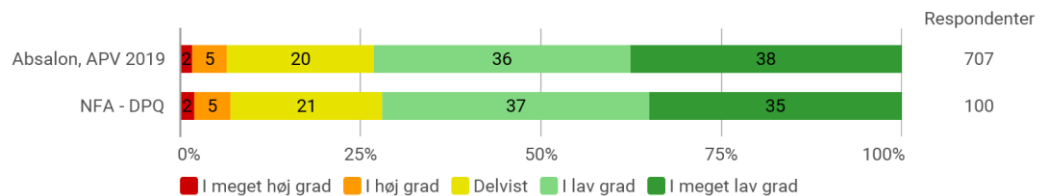
Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?



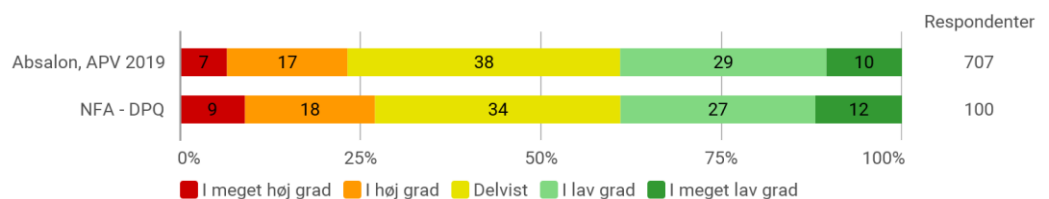
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?



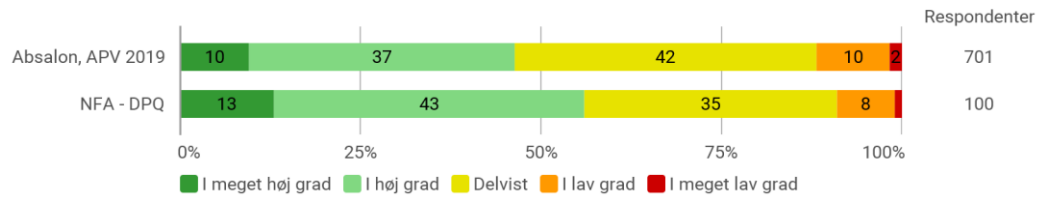
Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?



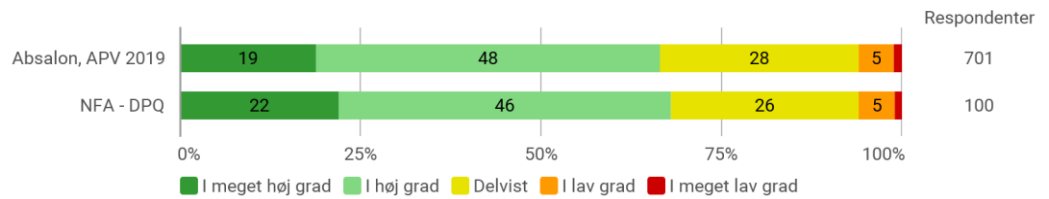
Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den?



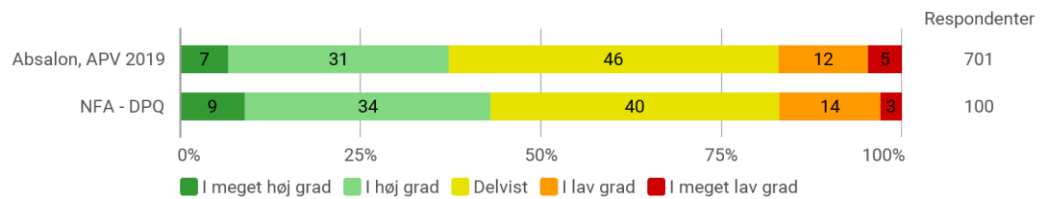
Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?



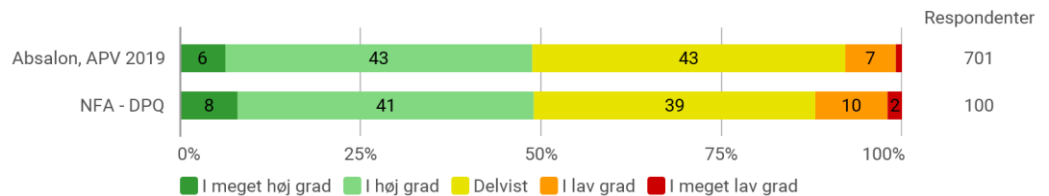
Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende?



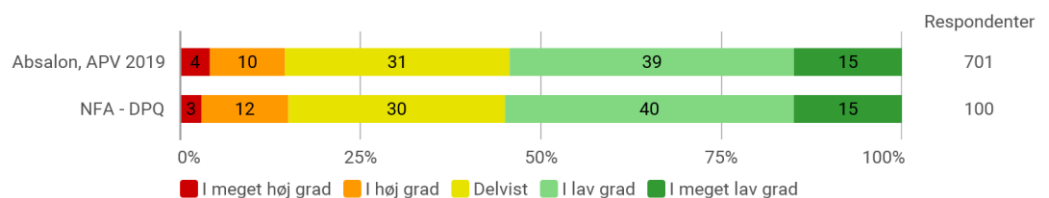
Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende?



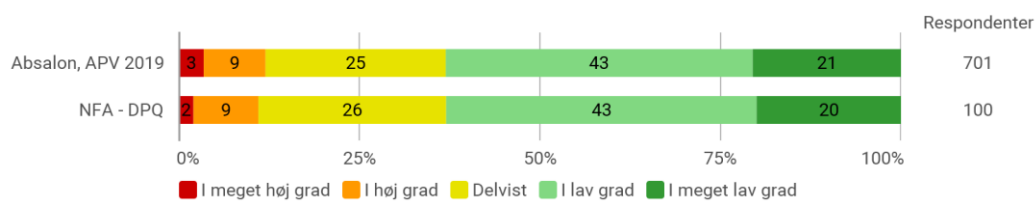
Kan du udføre arbejdet i en kvalitet, du er tilfreds med?



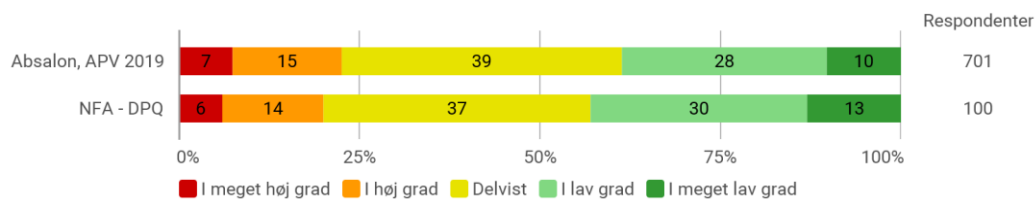
Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med?



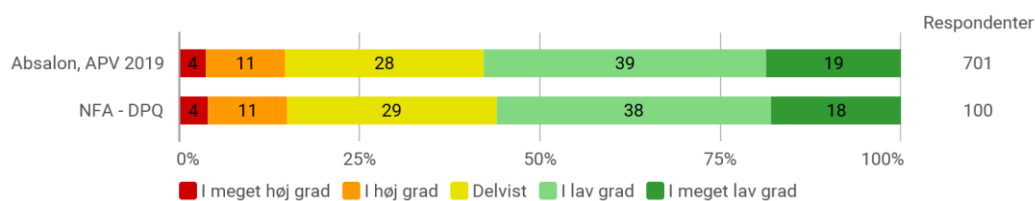
Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige?



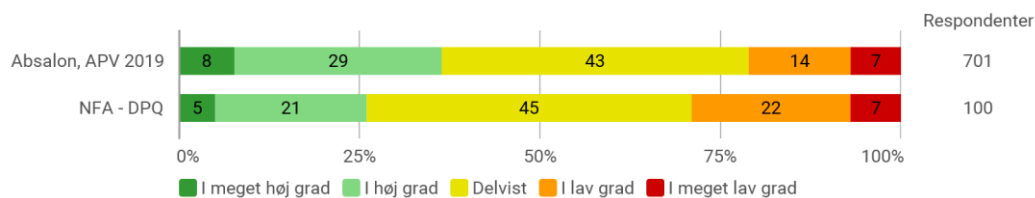
Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?



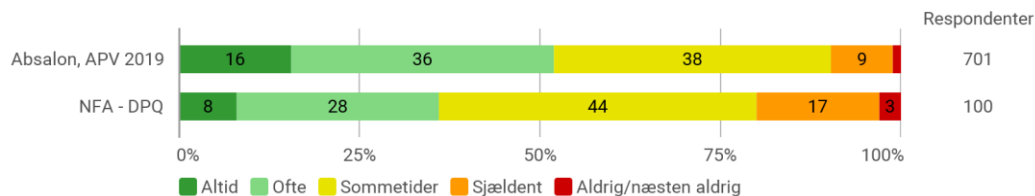
Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes, er unødvendige?



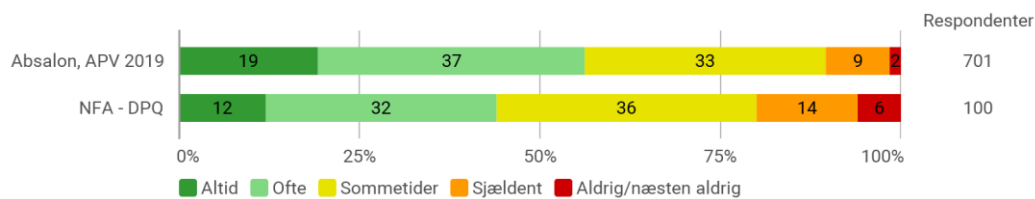
Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?



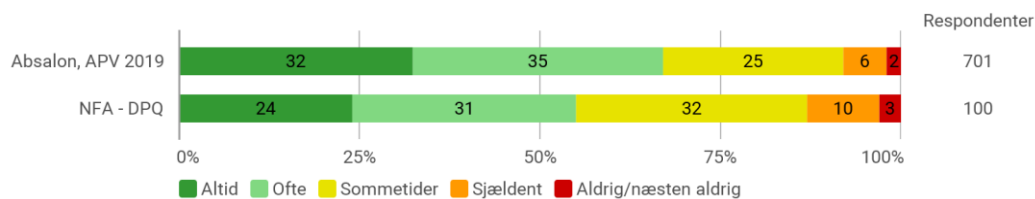
Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdsopgaver?



Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i, hvem du skal arbejde sammen med?

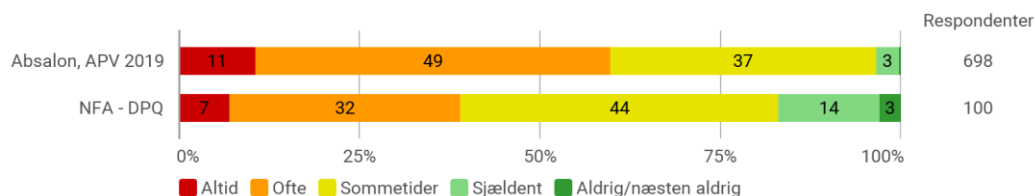


Bliver du informeret i god tid, hvis der sker ændringer i dine arbejdstider?

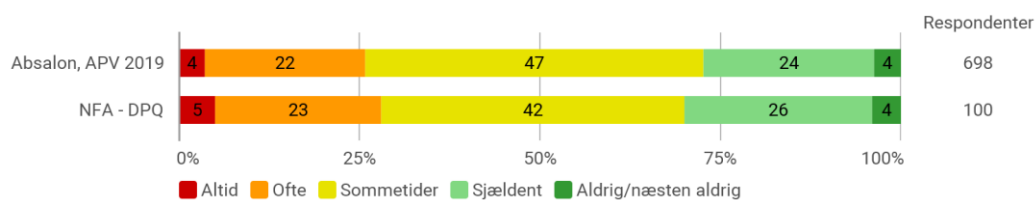


6. Krav, der stilles i dit arbejde

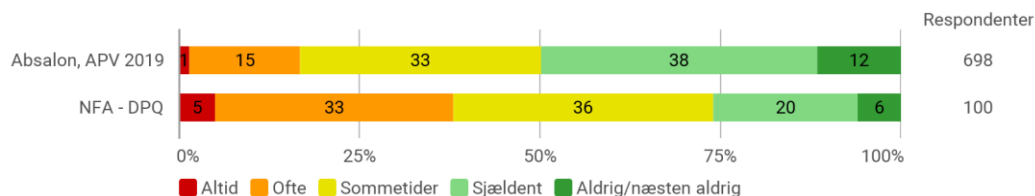
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?



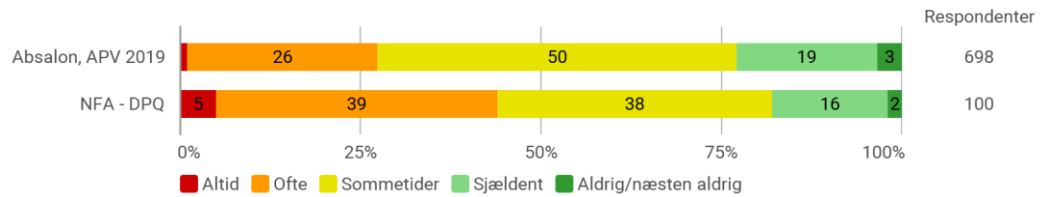
Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde?



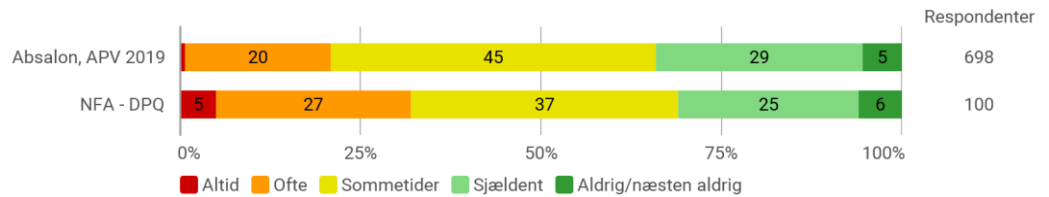
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?



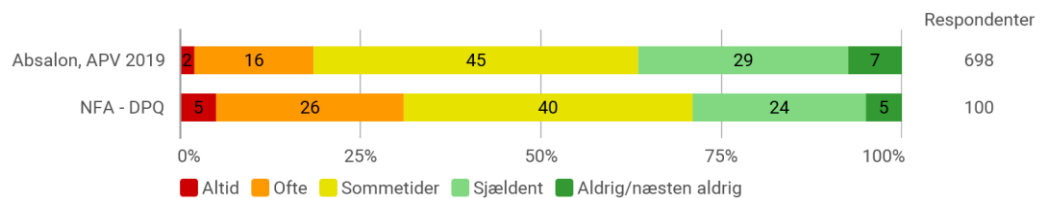
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?



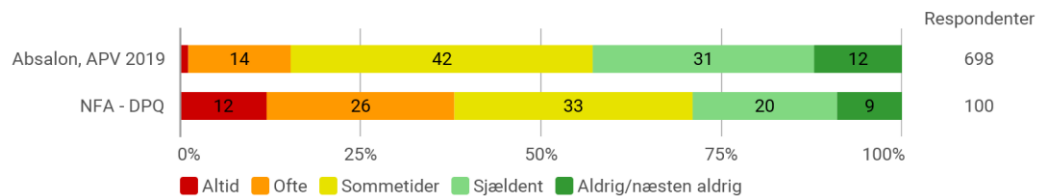
Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?



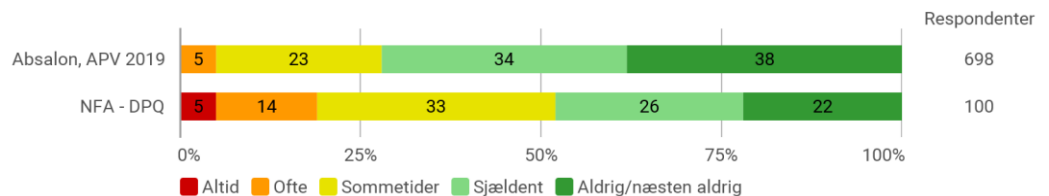
Kommer du bagud med dit arbejde?



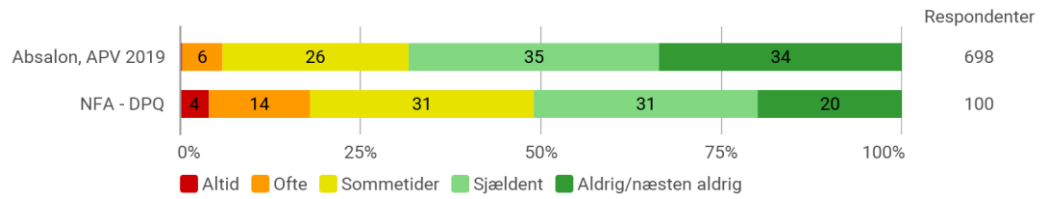
Bringt dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?



Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?

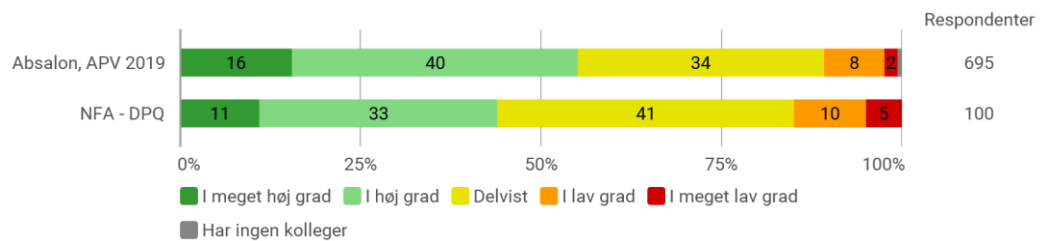


Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?

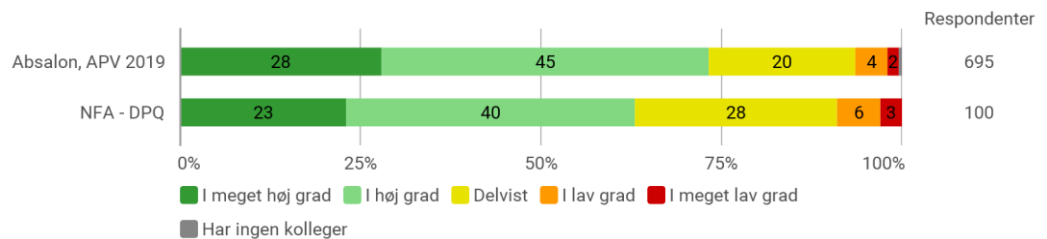


7. Ledelse og samarbejde på din arbejdsplads – Social kapital

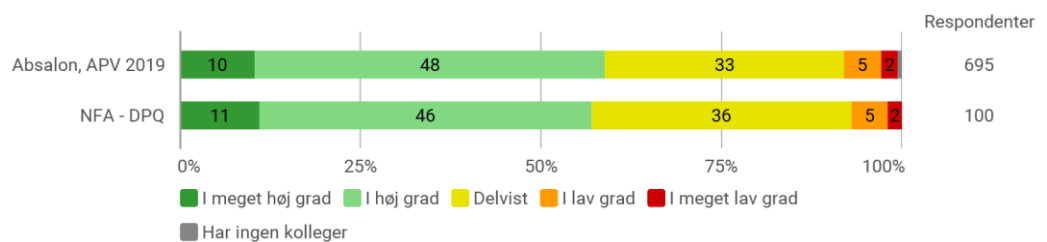
Hjælper I kolleger, der har for meget at lave der, hvor du arbejder?



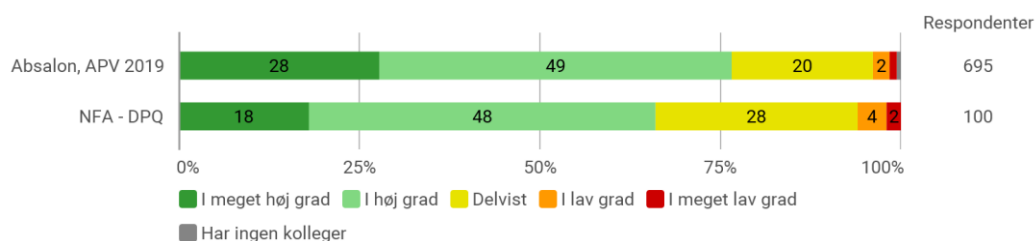
Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?



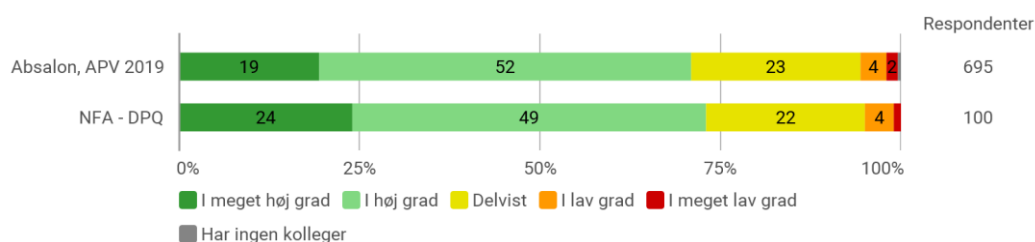
Er du og dine kolleger enige om, hvad der er det vigtigste i jeres arbejdsopgaver?



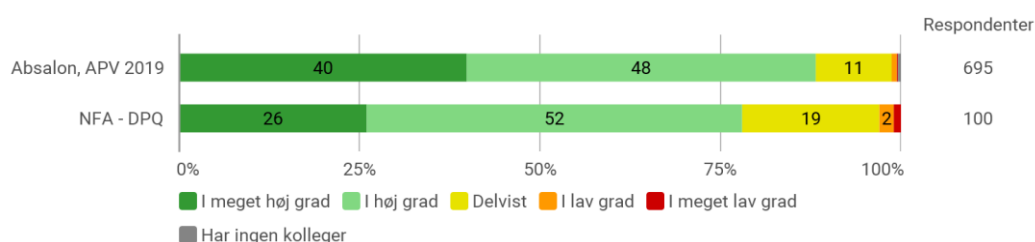
Er du og dine kolleger gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?



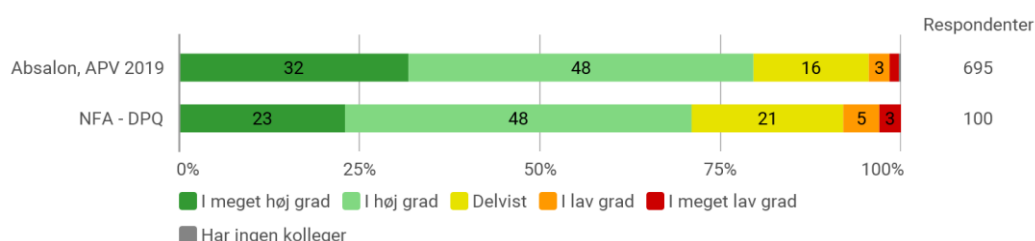
Holder du og dine kolleger hinanden underrettet om ting, der er vigtige for, at I kan udføre arbejdet godt?



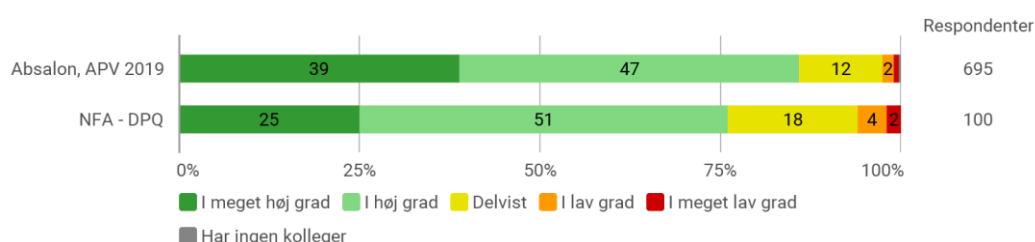
Har du tillid til dine kollegers evne til at gøre arbejdet godt?



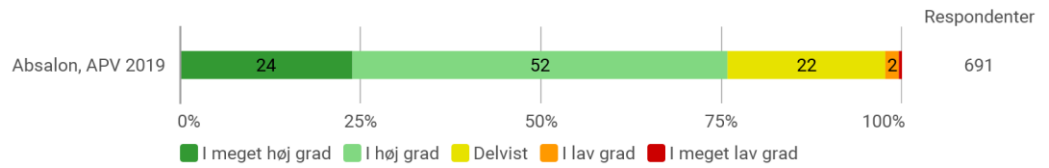
Kan du give udtryk for dine meninger og følelser over for dine nærmeste kolleger?



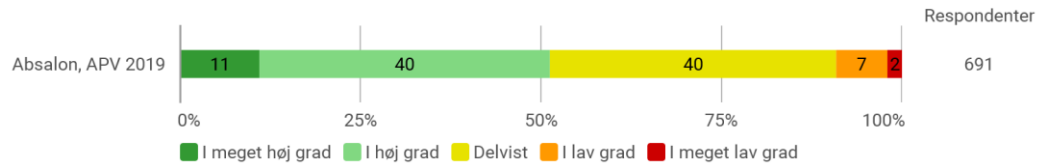
Stoler du og dine kolleger i almindelighed på hinanden?



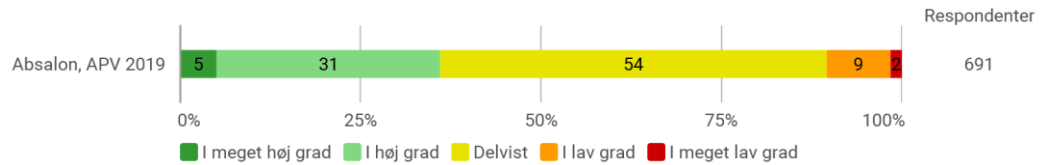
Vores gruppe og andre grupper/interne samarbejdspartnere anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne



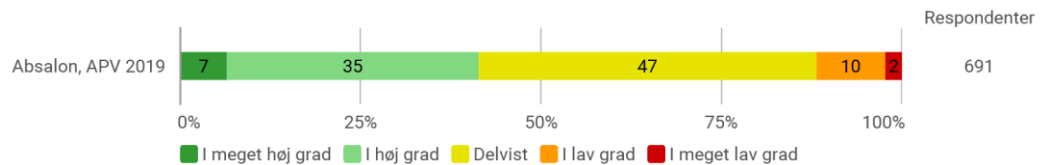
Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen



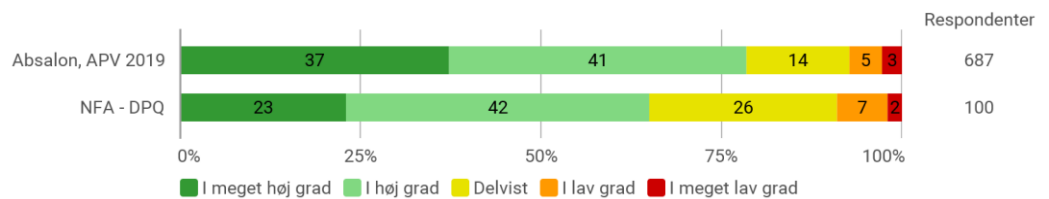
Andre grupper/interne samarbejdspartnere giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt



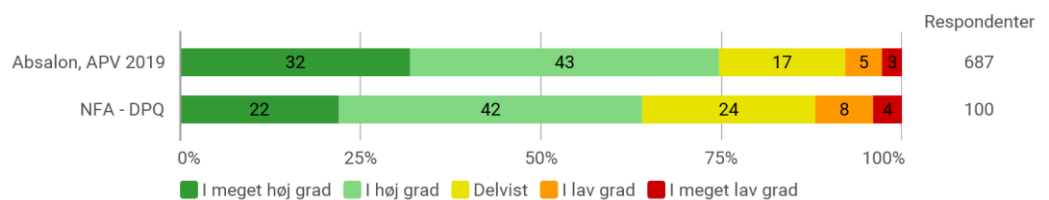
Andre grupper/interne samarbejdspartnere har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe



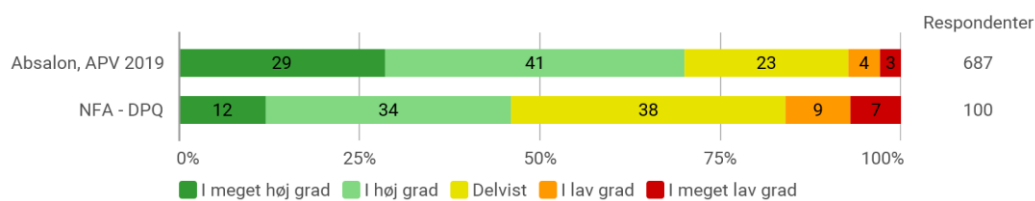
Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?



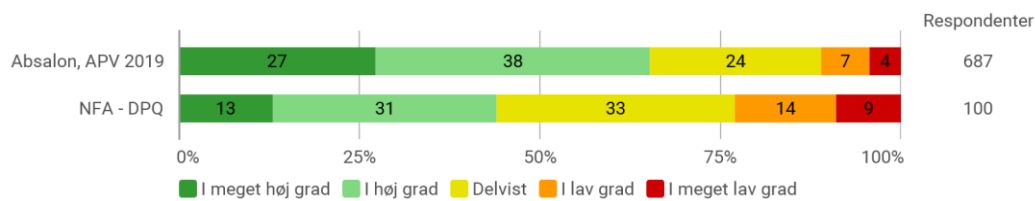
Har din nærmeste leder stor forståelse for det arbejde, medarbejderne udfører?



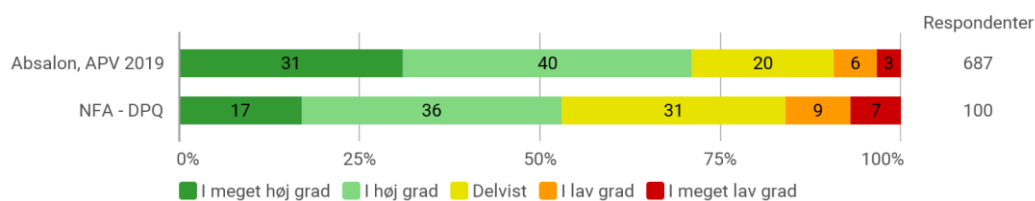
Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?



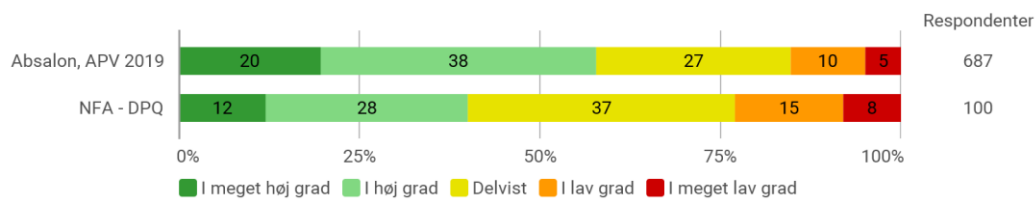
Bidrager din nærmeste leder til at løse konkrete problemer i hverdagen?



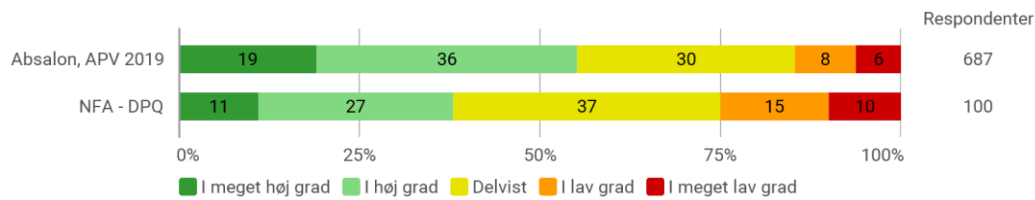
Prioriterer din nærmeste leder frivlsen på arbejdspladsen højt?



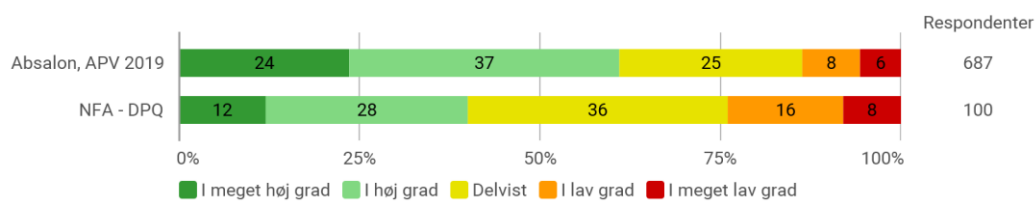
Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet?



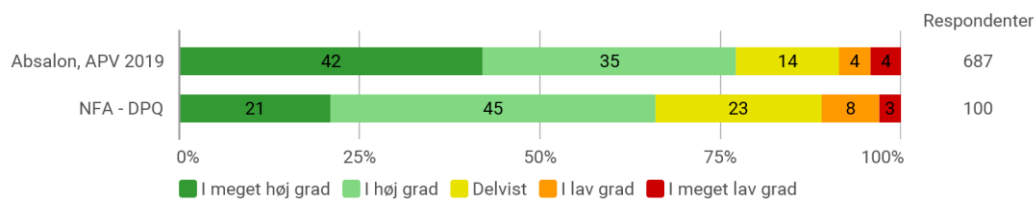
Er din nærmeste leder god til at løse konflikter?



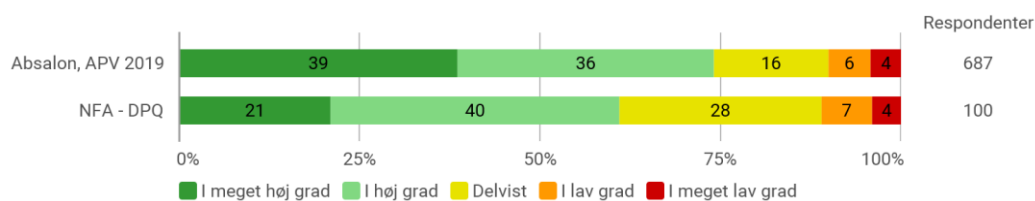
Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne?



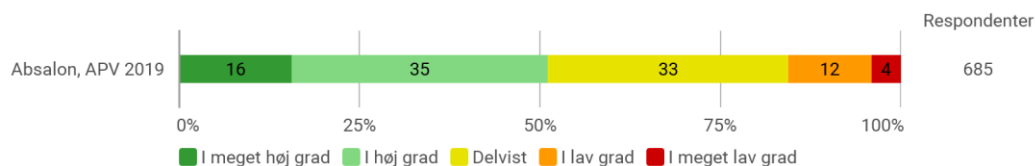
Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?



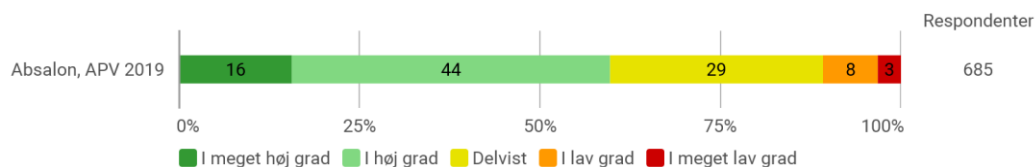
Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?



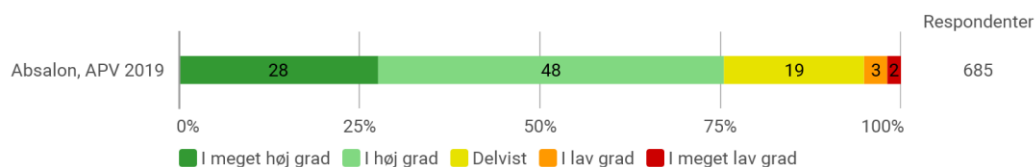
De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen



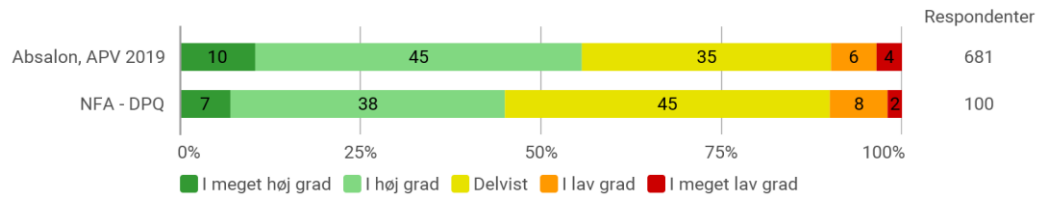
Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne



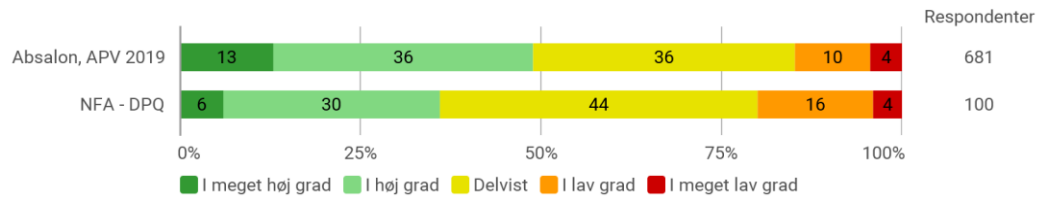
I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads



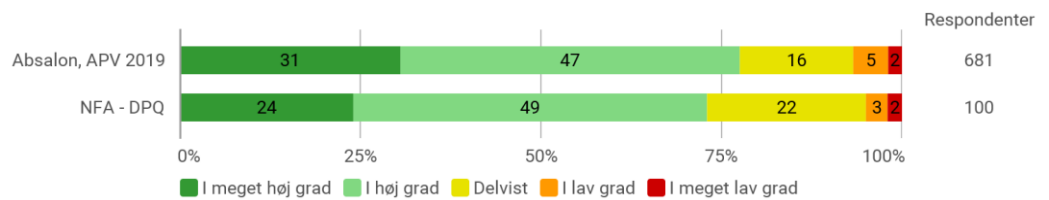
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?



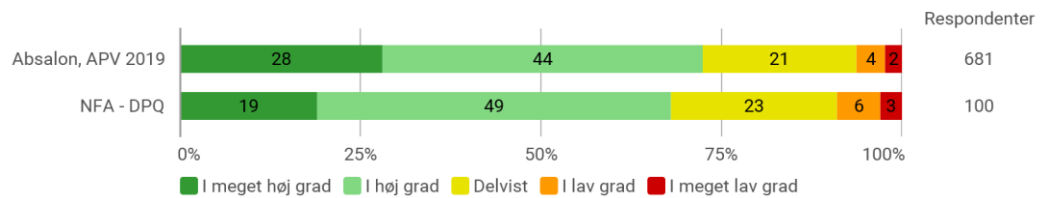
Kan man få en klar begrundelse, når der træffes væsentlige beslutninger på din arbejdsplads?



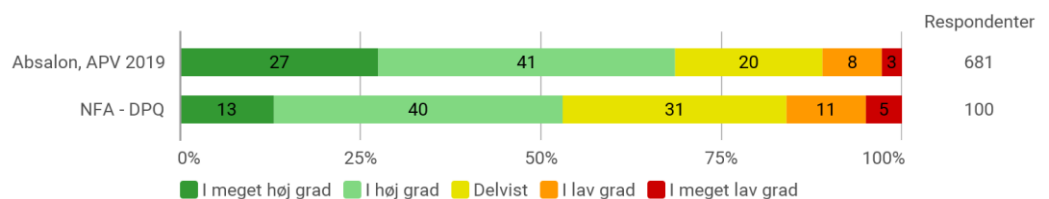
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?



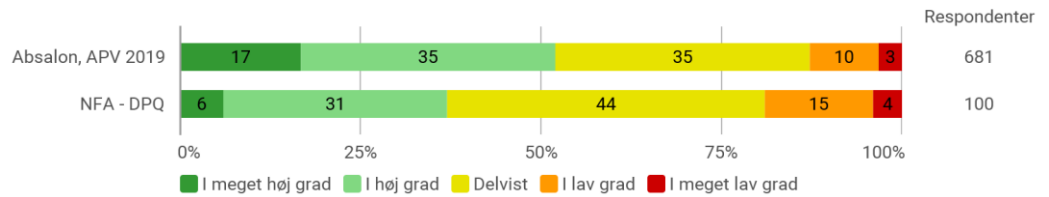
Bliver du behandlet retfærdigt af ledelsen på din arbejdsplads?



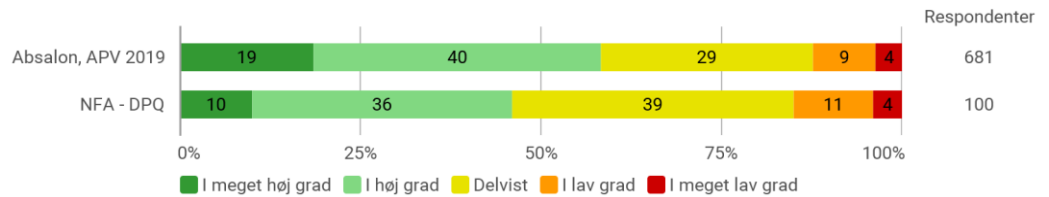
Opmuntrer ledelsen dig og dine kolleger til at komme med ideer til forbedringer?



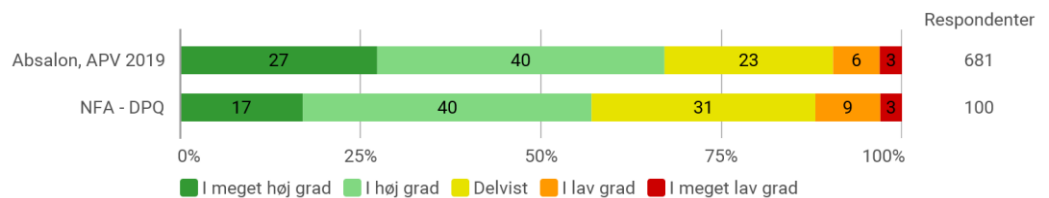
Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene?



Bliver forslag til forbedringer behandlet seriøst af ledelsen på arbejdspladsen?

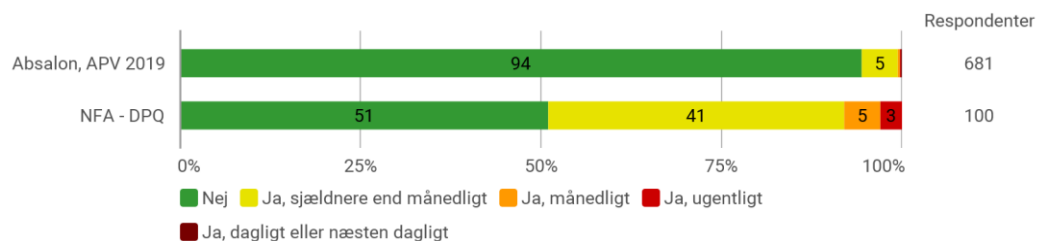


Bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads?

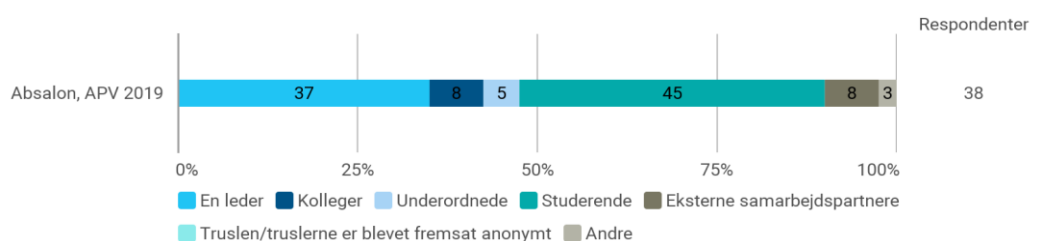


8. Negative handlinger på arbejdspladsen

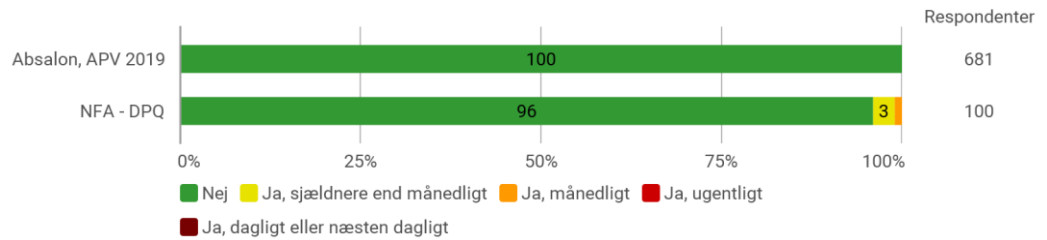
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde? (Med trusler menes mundtlige eller skriftlige trusler eller truende adfærd?)



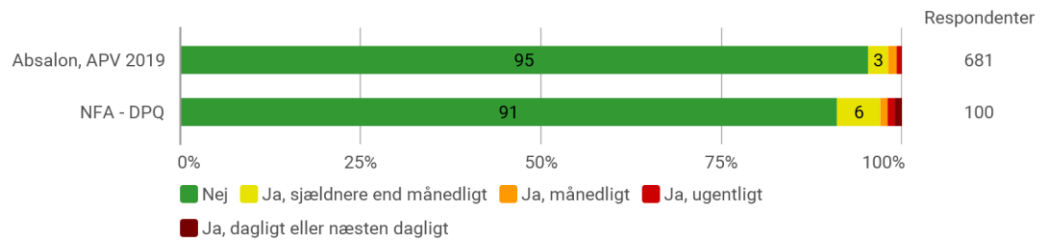
Hvem er du blevet truet af?



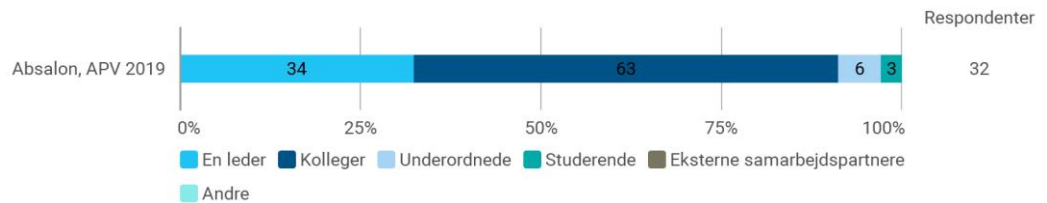
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?



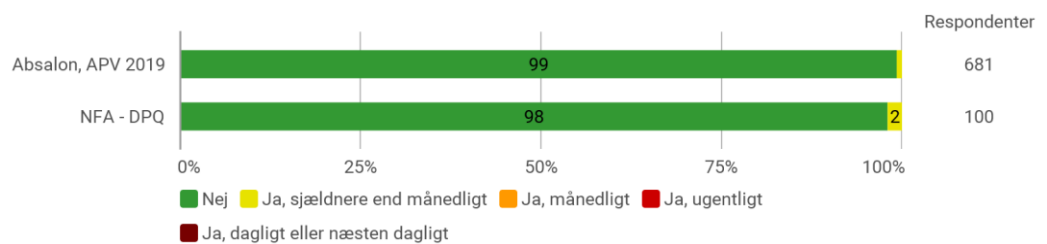
Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder? (Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. For at kunne sige at noget er mobning, må den, der bliver mobbet, føle, at det er svært at forsvare sig)



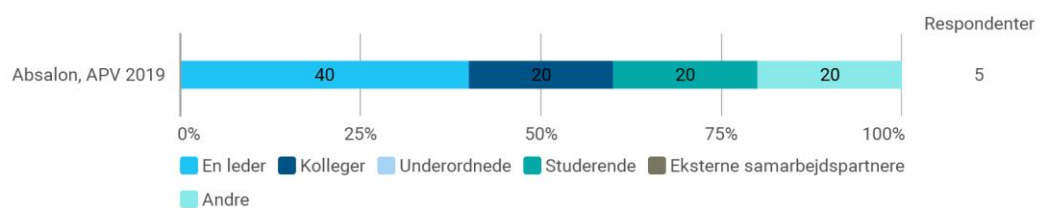
Hvem mobbede dig?



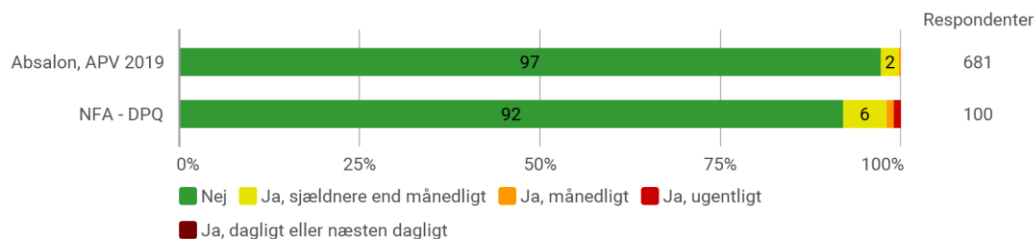
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?



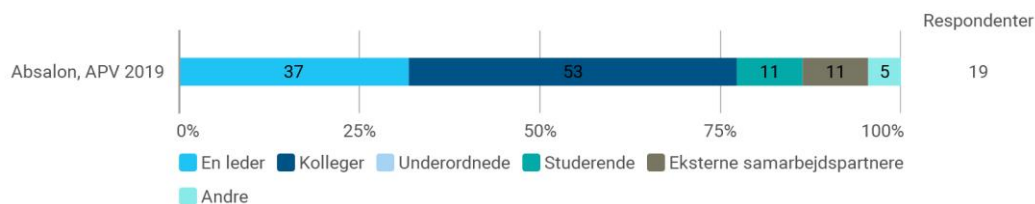
Hvem udsatte dig for seksuel chikane?



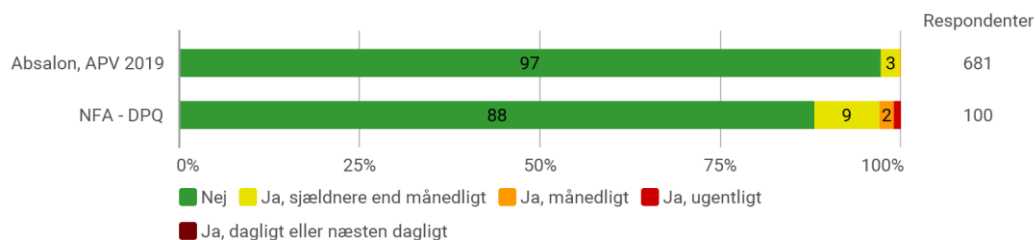
Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads på grund af fx dit køn, din alder, din etnicitet, din religion, dit helbred eller din seksuelle orientering?



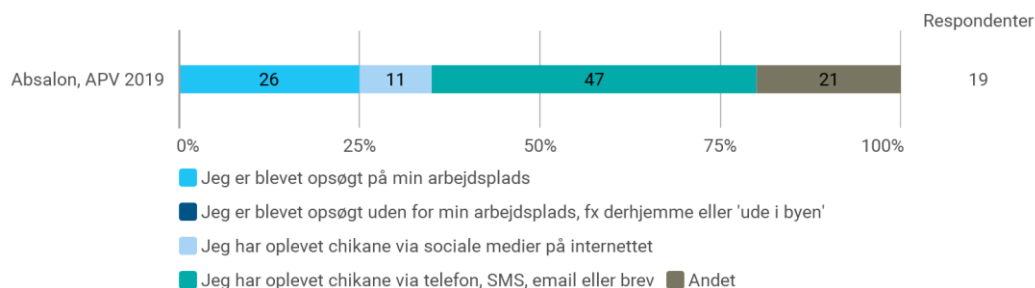
Hvem diskriminerede eller behandlede dig dårligt?



Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af f.eks. samarbejdspartnere eller studerende i forbindelse med dit arbejde? (Chikane finder sted, når en person bliver udsat for krænkende handlinger, trusler eller forfølgelse fra personer, som man har kontakt med gennem sit arbejde - f.eks. samarbejdspartnere eller studerende, men ikke kolleger, overordnede eller underordnede)

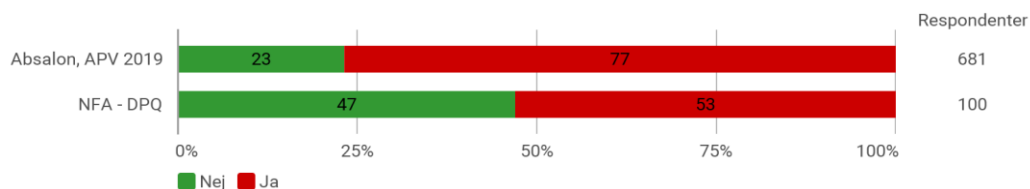


Hvordan har chikanen fundet sted?

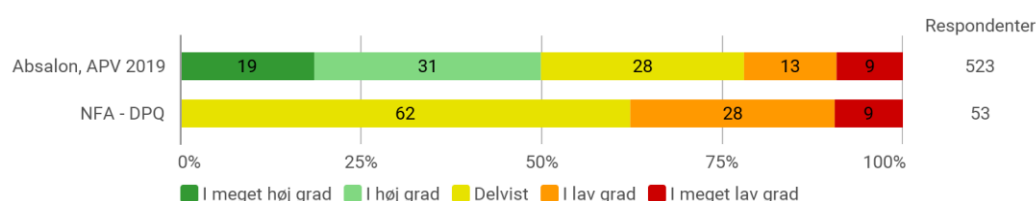


9. Større forandringer på din arbejdsplads

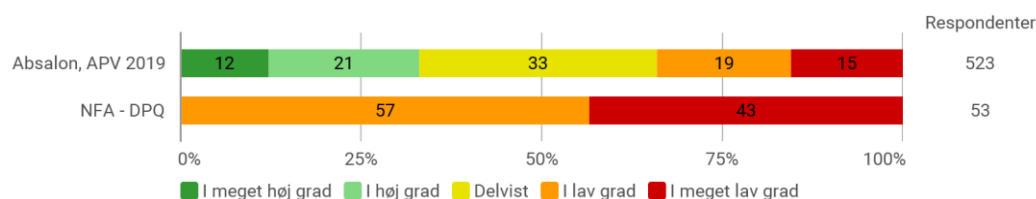
Er der blevet gennemført større forandringer på din arbejdsplads inden for det sidste år (fx en omorganisering af arbejdspladsen eller en fyringsrunde)?



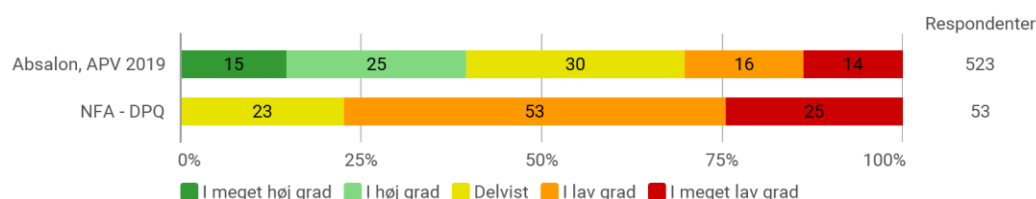
Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?



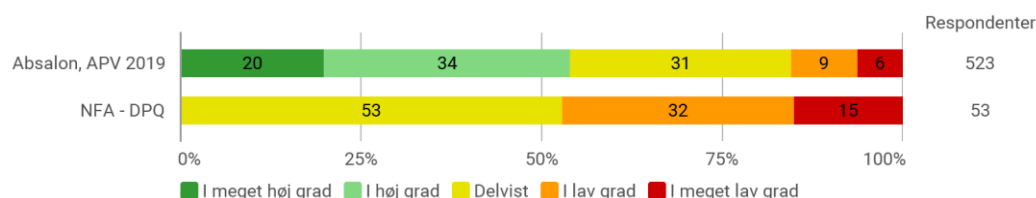
Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?



Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?

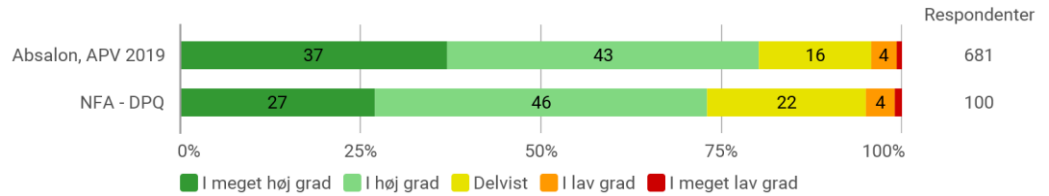


Har du forståelse for ledelsens begrundelser for at gennemføre forandringerne?

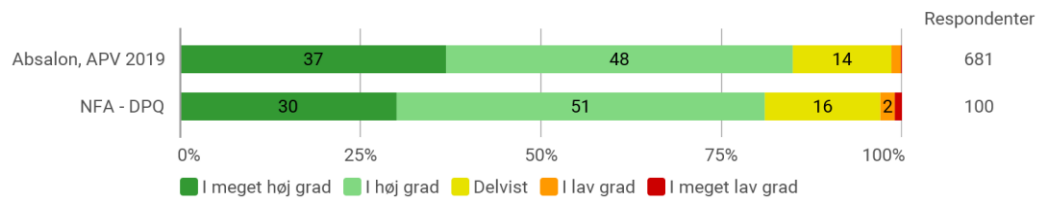


10. Din oplevelse af din arbejdssituation

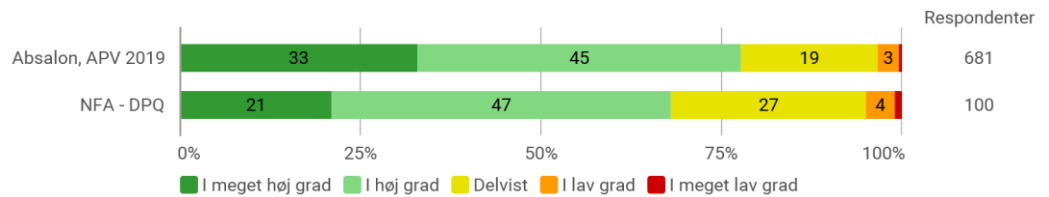
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?



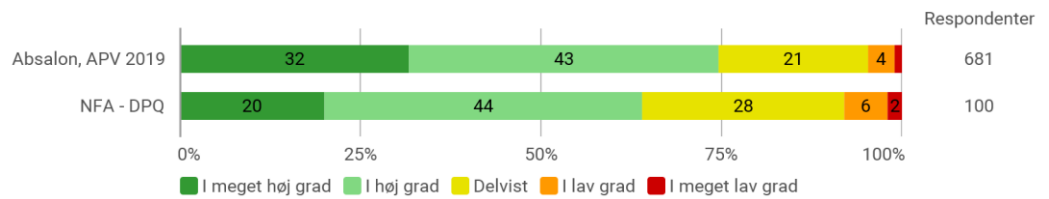
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?



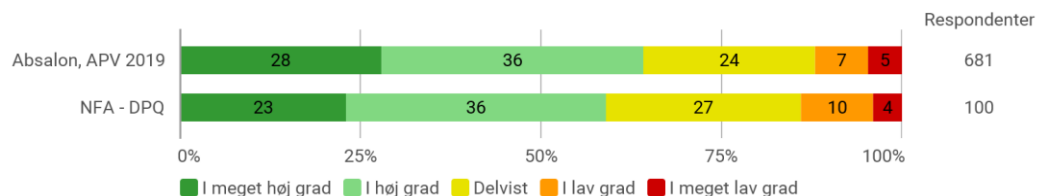
Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?



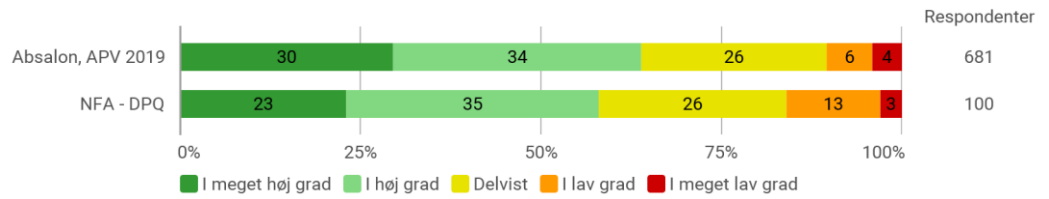
Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?



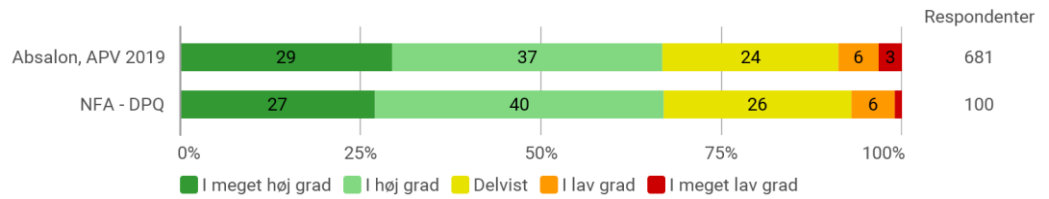
Vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads?



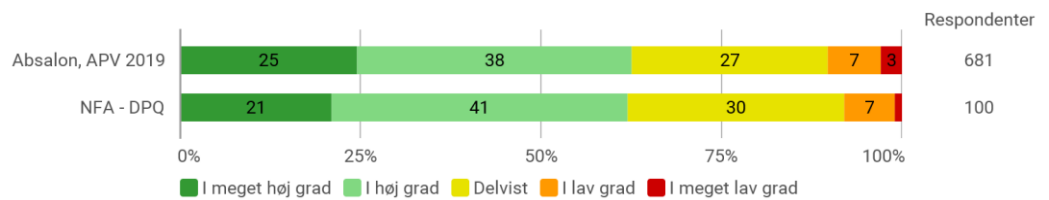
Fortæller du dine venner, at din arbejdsplads er et godt sted at arbejde?



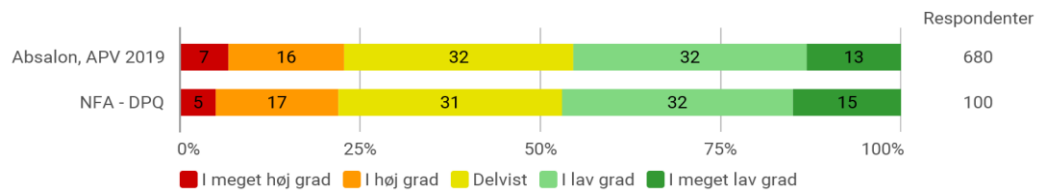
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?



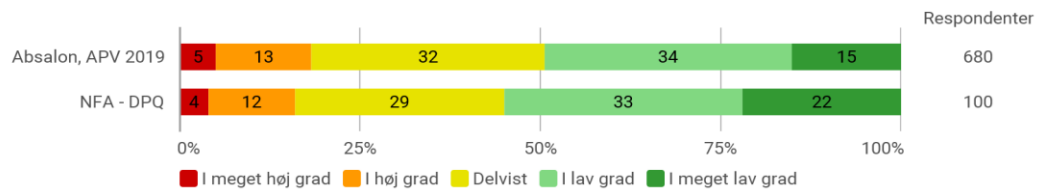
Inspirerer din arbejdsplads dig til at yde dit bedste?



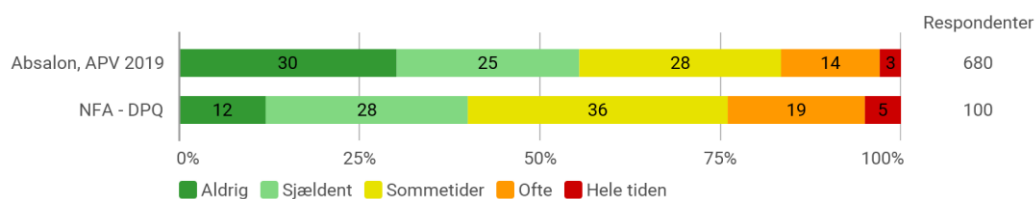
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?



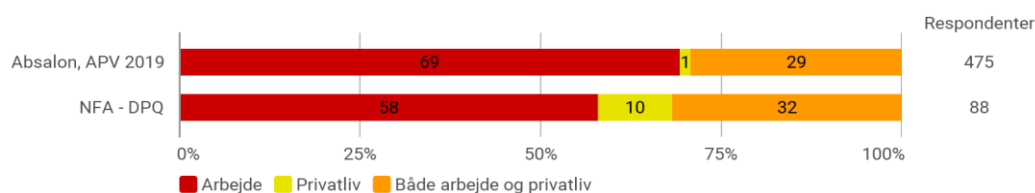
Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?



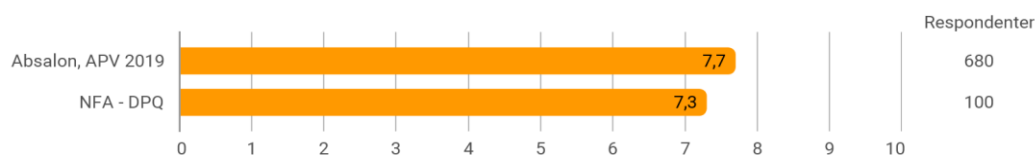
Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger?



Hvad var den vigtigste kilde til din stress?



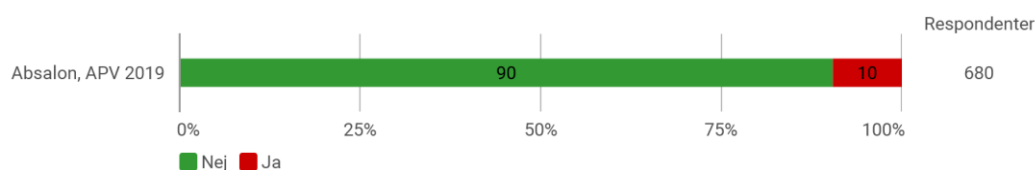
Gennemsnitligt, på en skal fra 1-10, hvor 10 er bedst: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



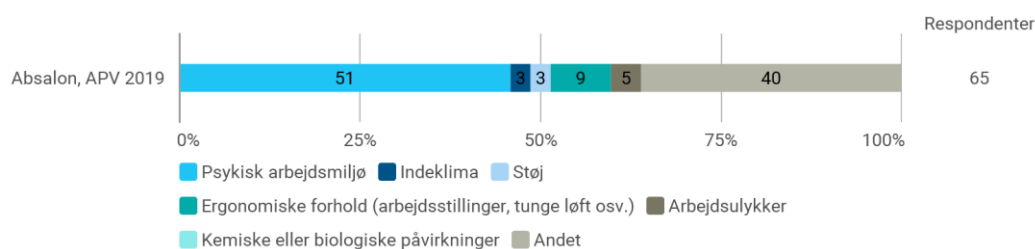
11. Sygefravær

I henhold til A4-vejledning D.1.1-3, skal APV-processen indeholde en beskrivelse af Absalons arbejdsrelaterede sygefravær.

Har du indenfor de sidste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes dit arbejde?



Sæt kryds ved de arbejdsmæssige forhold, der har haft betydning for dit sygefravær indenfor de sidste 12 måneder:



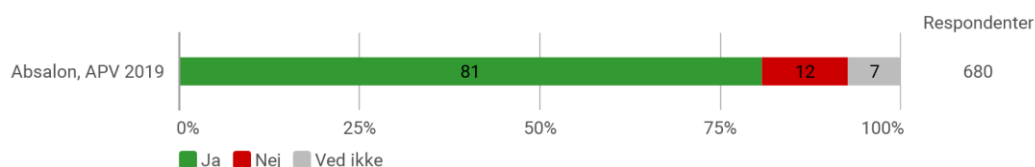
FYSISK ARBEJDSMILJØ

De følgende spørgsmål omhandler det fysiske arbejdsmiljø. Spørgsmålene er udvalgt af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, ArbejdsmiljøCentret, til at dække de væsentligste arbejdsmiljøfaktorer i henhold til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere, indenfor områderne: Ergonomi, indeklima og sikkerhed.

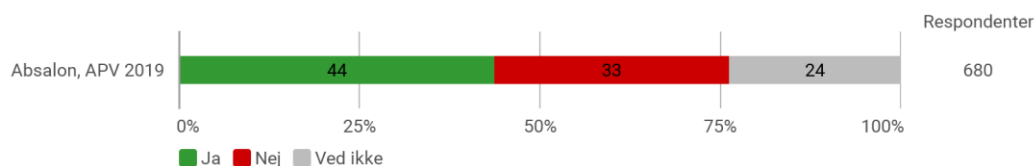
12. Ergonomi

Med ergonomi menes alle de forhold, der har betydning for, at du kan forebygge muskel-/skeletsmerter samt undgå nedslidning af nakke, skuldre, ryg, arme eller ben.

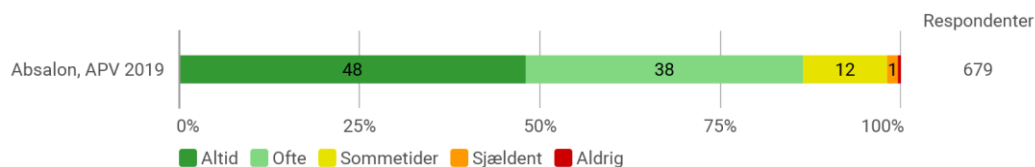
Jeg er generelt tilfreds med de ergonomiske forhold på min arbejdsplads



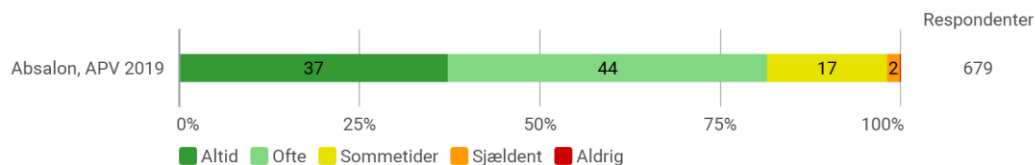
Jeg har fået den nødvendige vejledning og instruktion i ergonomisk korrekt udførelse af mit arbejde



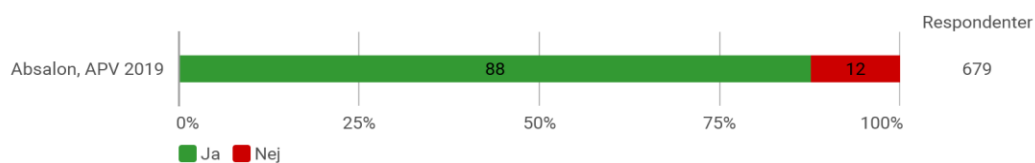
Jeg har mulighed for at variere mine arbejdsstillinger i det daglige arbejde



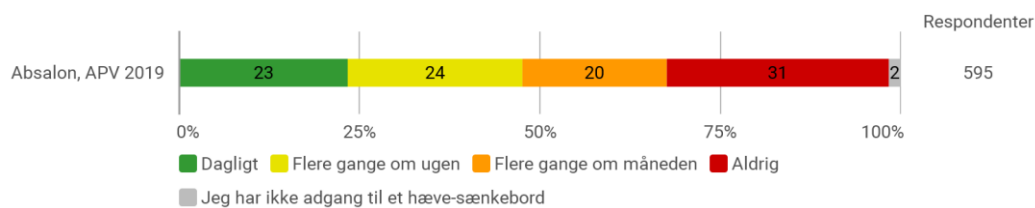
Jeg har mulighed for at arbejde i bekvemme arbejdsstillinger



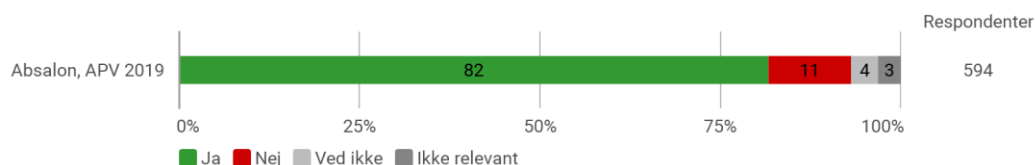
Har du mere end 2 timers kontorarbejde om dagen?



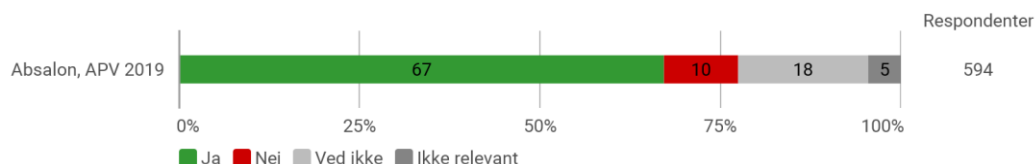
Hvor ofte står du op ved et hæve-sænkebord?



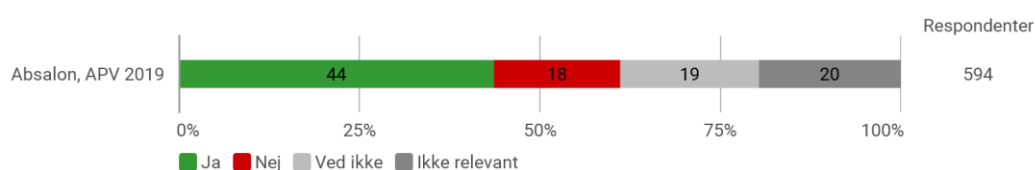
Benytter du arbejdsudstyrets indstillingsmuligheder (stol, bord, skærm, tastatur m.m.)?



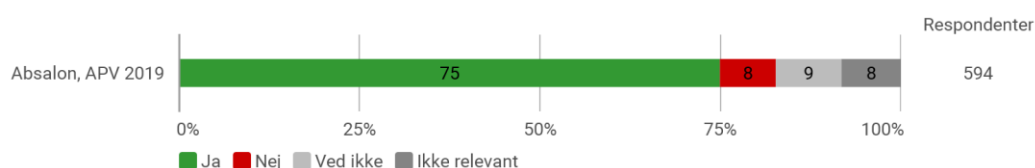
Giver den stol du anvender på din kontorplads den støtte, du har brug for?



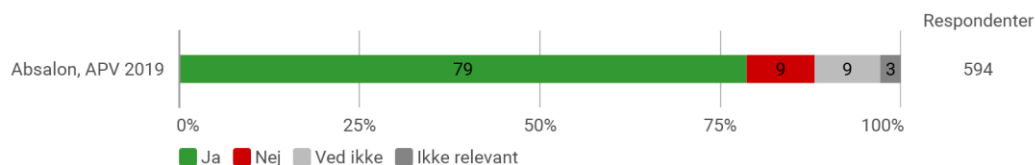
Giver de stole du anvender andre steder end på din kontorplads (f.eks. i undervisningslokaler), den støtte du har brug for?



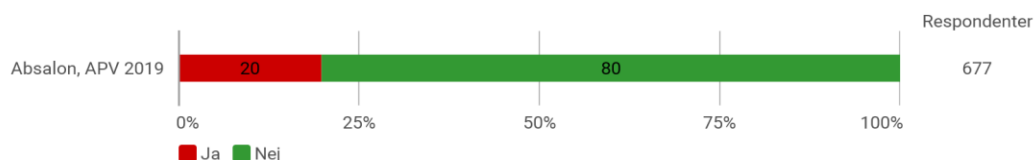
Fungerer mus, Roller Mouse eller andre pegeredskaber optimalt?



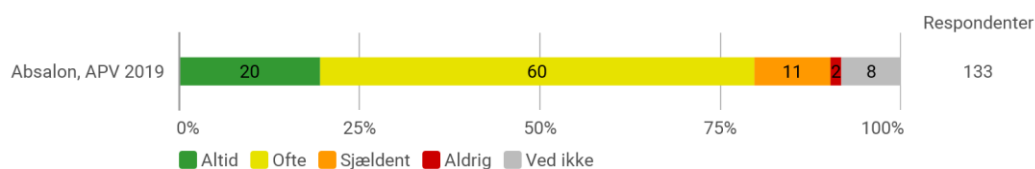
Ved du, hvad du kan gøre for at variere dine arbejdsstillinger?



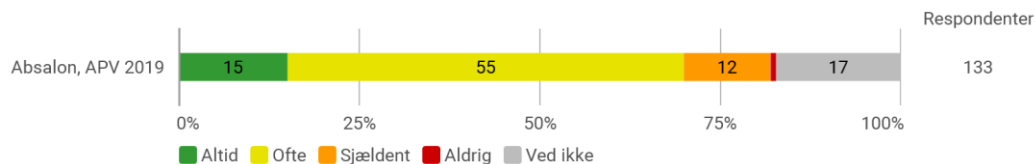
Indebærer dit arbejde, at du skal løfte, bære, skubbe eller trække fysisk tunge genstande (inklusive møbler og andet inventar)?



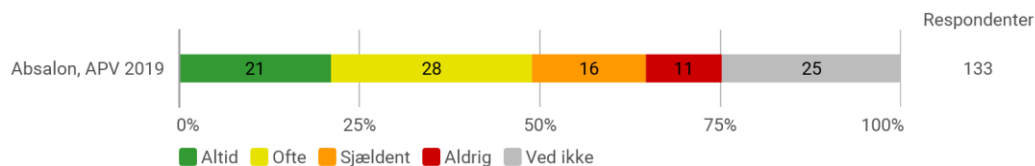
Jeg bruger korrekt løfte-/bæreteknik, når jeg flytter tunge byrder



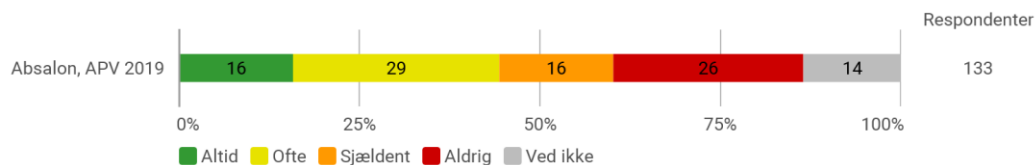
Jeg bruger korrekt skubbe-/trække teknik, når jeg skubber/trækker tunge byrder



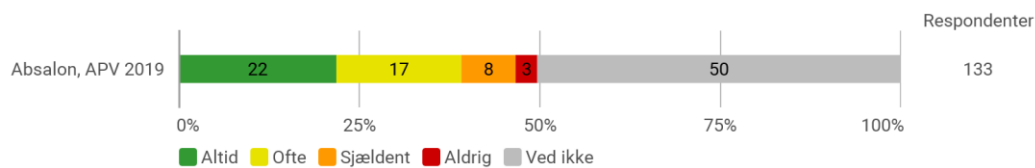
Jeg har det nødvendige hjælpeudstyr til at undgå tunge løft og skub/træk (f.eks palleløfter eller løftevogn)



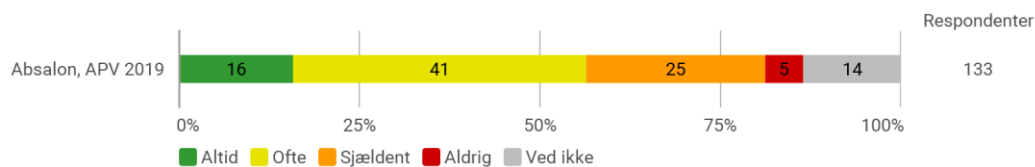
Jeg anvender tilgængeligt hjælpeudstyr (f.eks palleløfter eller løftevogn) i det daglige arbejde



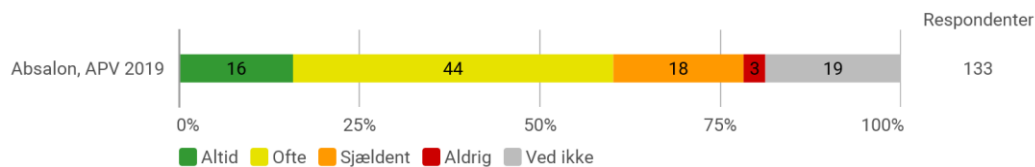
Hjælpeudstyr vedligeholdes



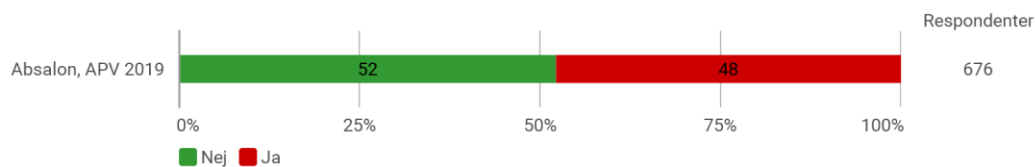
Jeg kan undgå løft over skulderhøjde og under knæhøjde



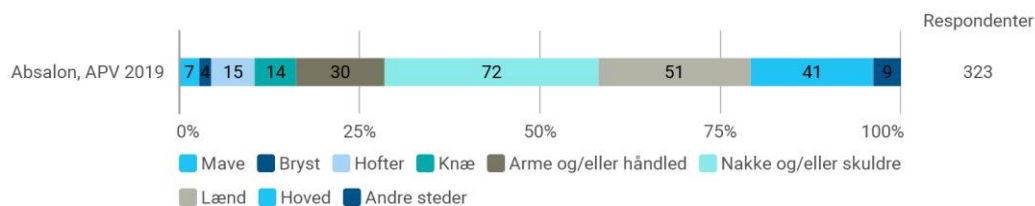
Der er gode pladsforhold, så jeg kan arbejde hensigtsmæssigt og anvende hjælpeudstyr



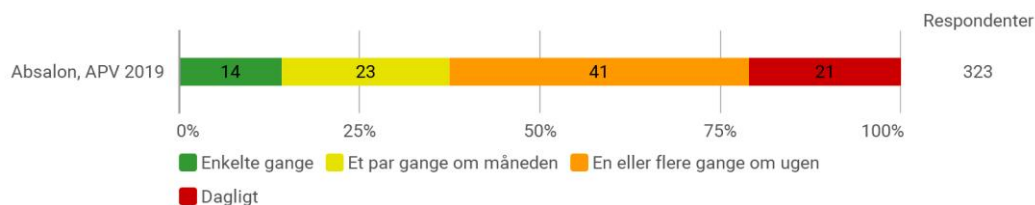
Har du haft smerter indenfor de sidste 3 måneder?



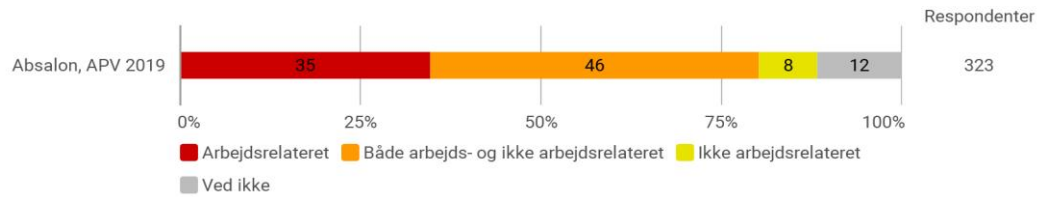
Sæt kryds i de felter, hvor du har haft smerter inden for de sidste 3 måneder:



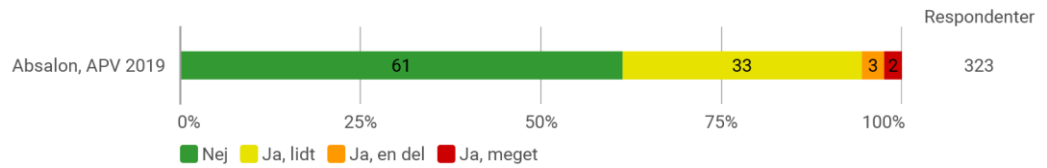
Hvor ofte har du haft smerter inden for de sidste 3 måneder?



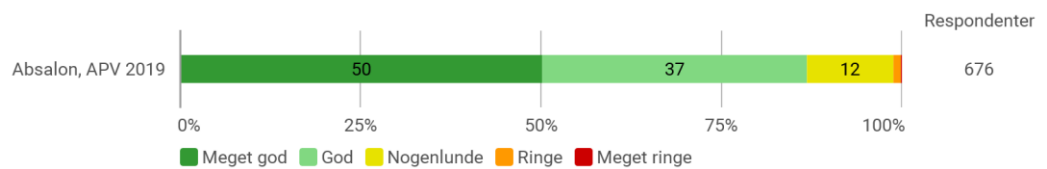
Hvad er den væsentligste årsag til dine smerter?



Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?



Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde? Fysiske krav i arbejdet er f.eks. meget stillesiddende arbejde, mange gentagne arbejdsbevægelser, tunge løft eller træk og skub.



13. Sundhed

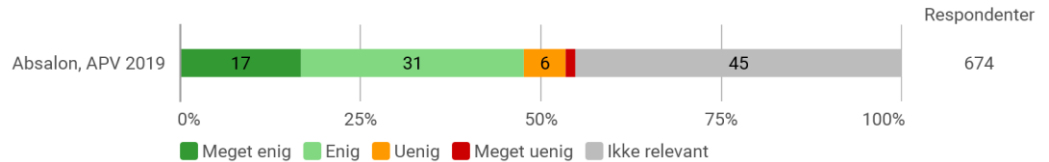
Synes du, at din arbejdsplads gør nok for at fremme en sund livsstil?



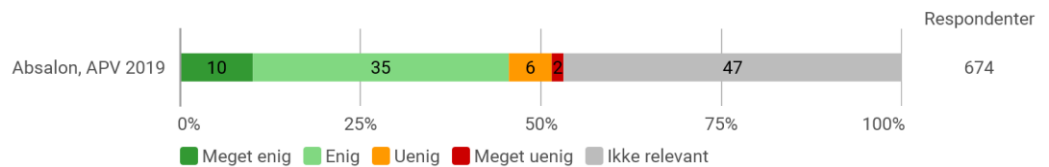
14. Sikkerhed på arbejdspladsen

Med sikkerhed menes alle de forhold, der har betydning for, at du ikke kommer til skade i løbet af arbejdsdagen, ved eksempelvis at snuble, skære dig eller løfte for tungt.

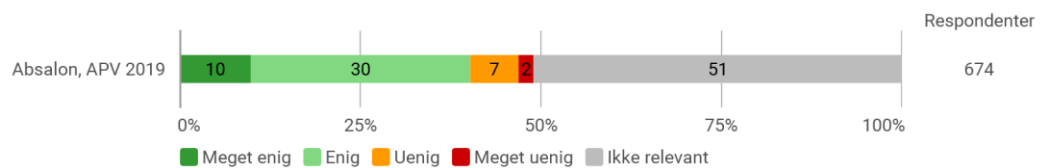
Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet



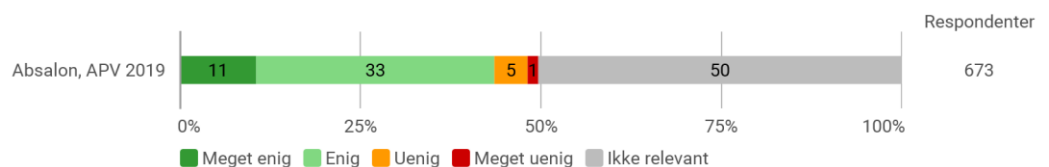
Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed



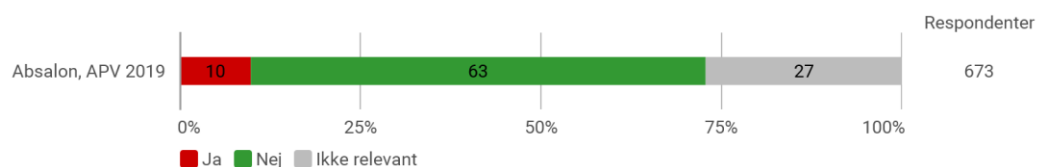
Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram



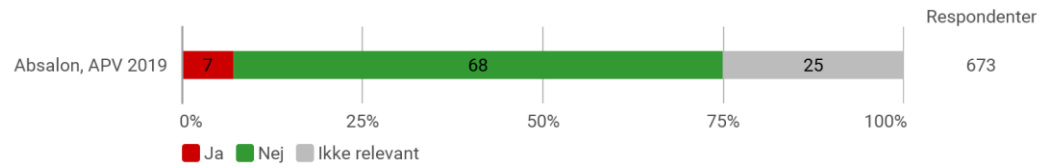
Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram



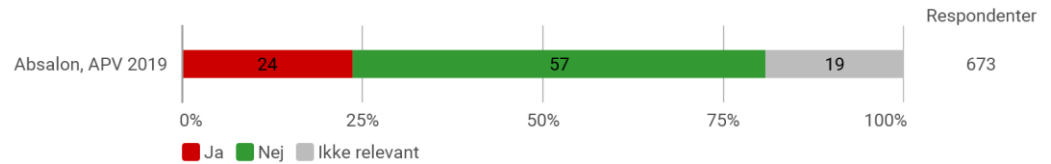
Er der arbejdsområder og færdselsveje, hvor der ikke er nok lys?



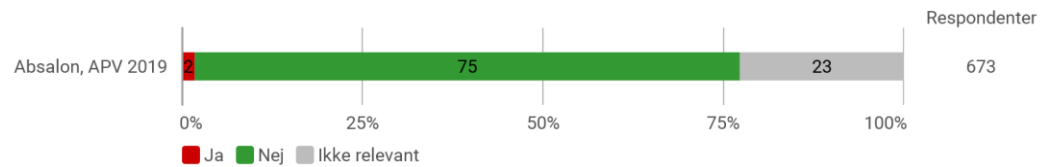
Er der glatte gulve og underlag, f.eks. på grund af spildte væsker?



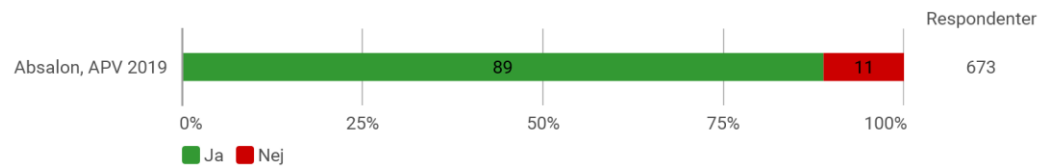
Er der arbejdsforhold, der gør, at der er risiko for at du træder forkert, f.eks. ledninger, genstande på gulvet eller trapper?



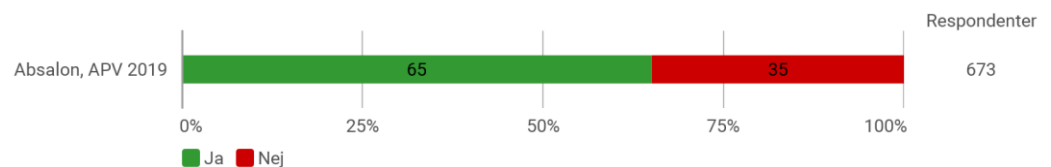
Er der risiko for, at genstande, som ikke er spændt fast eller på anden måde beskyttede, kan falde ned over dig?



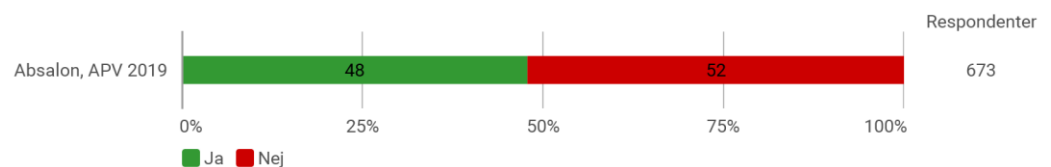
Kender du din afdelings flugtveje og beredskabsplan i tilfælde af brand?



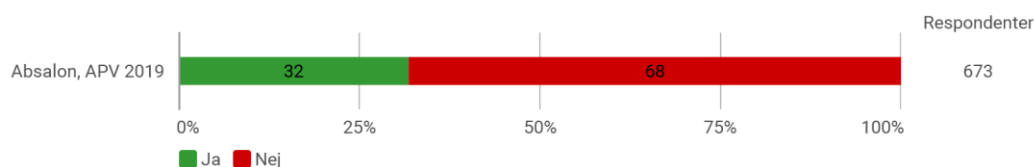
Kender du placeringen af den nærmeste hjertestarter?



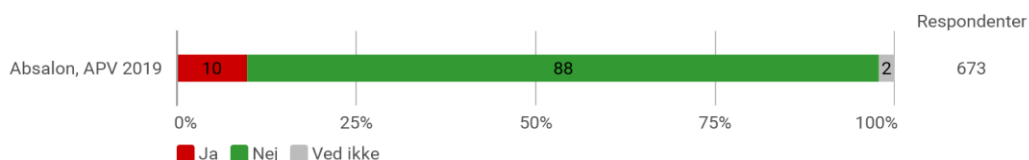
Er du instrueret i anvendelse af hjertestarter?



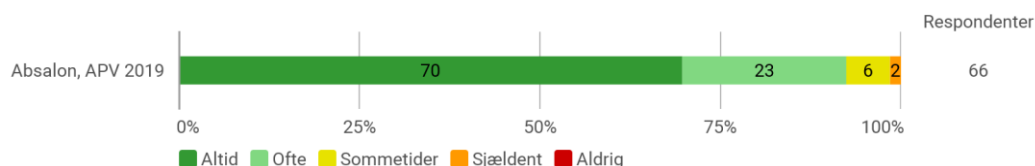
Har du modtaget et førstehjælpskursus indenfor de sidste 3 år?



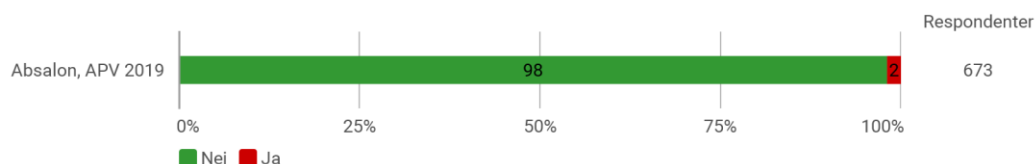
Færdes du i områder, hvor personlige værnemidler er påkrævet (eksempelvis beskyttelsesbriller, handsker, hjelm, sikkerhedssko eller høreværn)?



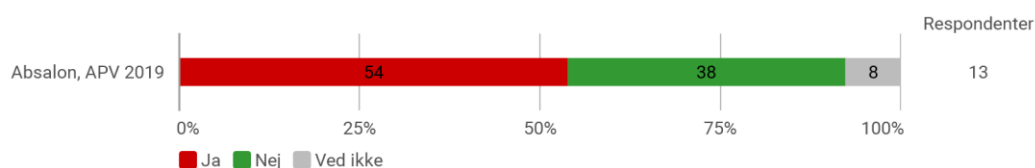
Benytter du personlige værnemidler, når du færdes i områder, hvor det er påkrævet (eksempelvis beskyttelsesbriller, handsker, hjelm, sikkerhedssko eller høreværn)?



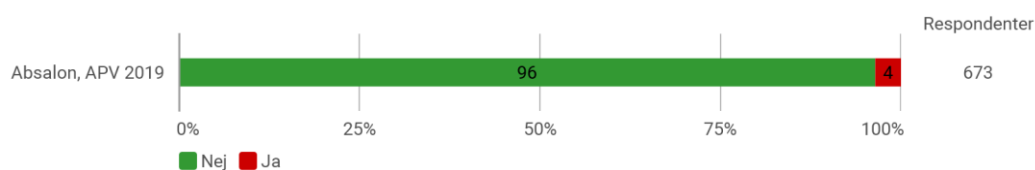
Har du inden for det seneste år været UDSAT for en ulykke i arbejdstiden? Med arbejdsulykke menes en pludselig og usædvanlig, ikke-filsigtet hændelse, som har medført personskade.



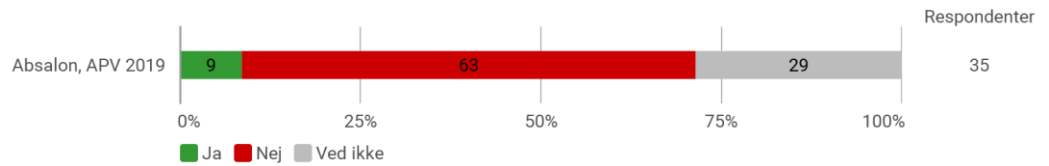
Er den ulykke du har været ude for, blevet registreret af Absalon?



Har du inden for det seneste år været TÆT PÅ ulykker i arbejdstiden, hvor du ville være kommet til skade, hvis ulykken var sket?

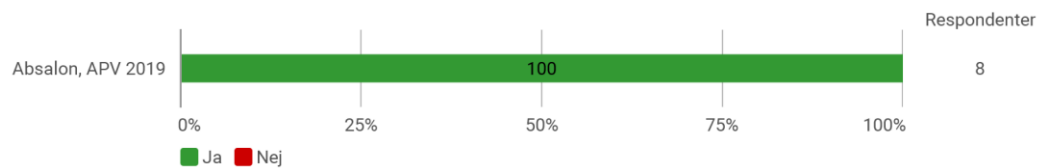


Er der foretaget en analyse af ulykken eller nærvæd-ulykken?



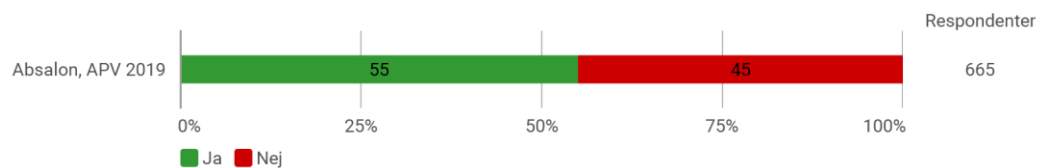
15. Støj og forstyrrelser udendørs

Er du generelt tilfreds med følgende forhold: Støj og forstyrrelser udendørs

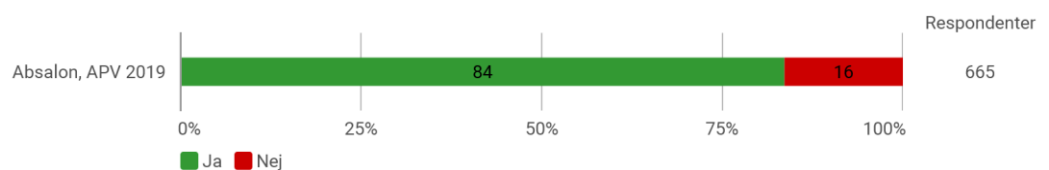


16. Indeklima

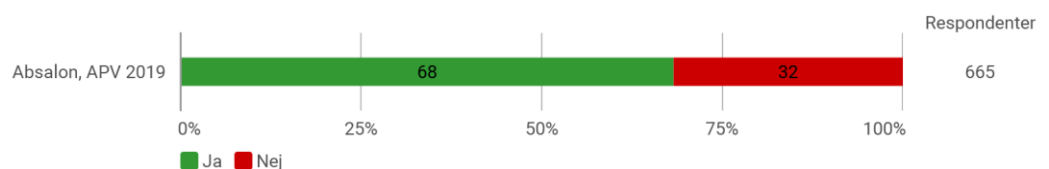
Er du generelt tilfreds med følgende indeklimaforhold, i de rum hvor du færdes? - Temperatur og træk



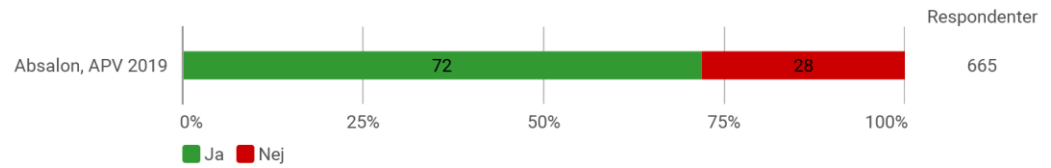
Er du generelt tilfreds med følgende indeklimaforhold, i de rum hvor du færdes? - Belysning



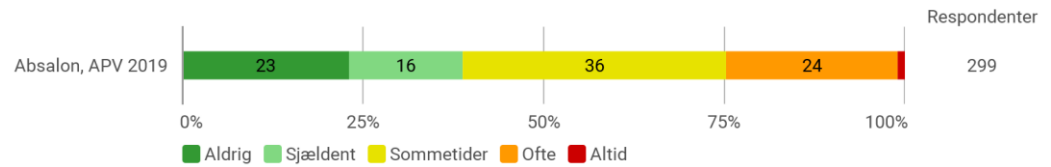
Er du generelt tilfreds med følgende indeklimaforhold, i de rum hvor du færdes? - Luftkvalitet



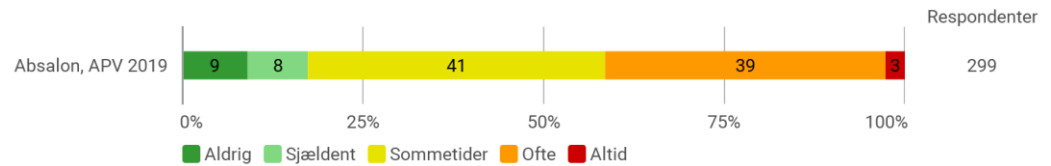
Er du generelt tilfreds med følgende indeklimaforhold, i de rum hvor du færdes? - Støj og forstyrrelser



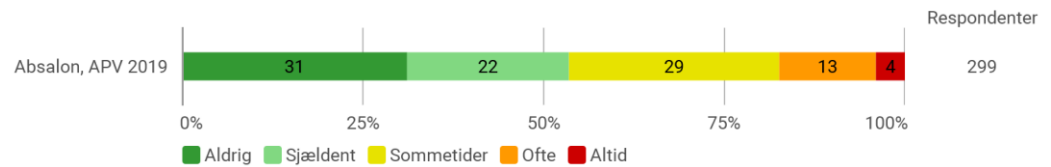
Du er utilfreds med temperatur og træk. - Jeg oplever, at der er for varmt i lokalerne



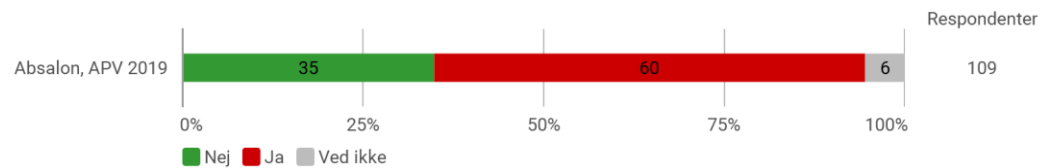
Du er utilfreds med temperatur og træk. - Jeg oplever, at der er for koldt i lokalerne



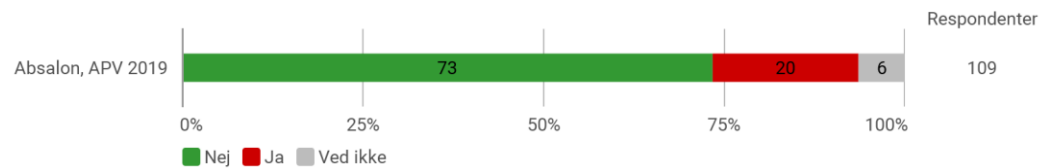
Du er utilfreds med temperatur og træk. - Jeg bliver generet af træk ved min arbejdsplads



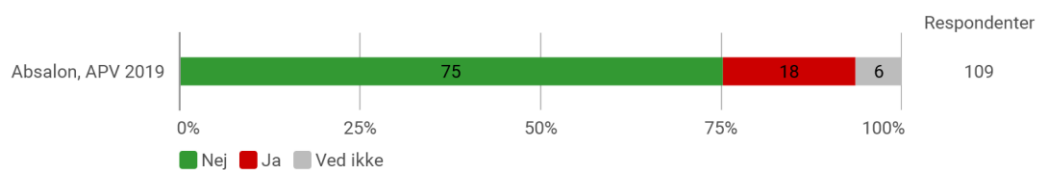
Du er utilfreds med belysningen. - Der er utilstrækkelig belysning ved min arbejdsplads



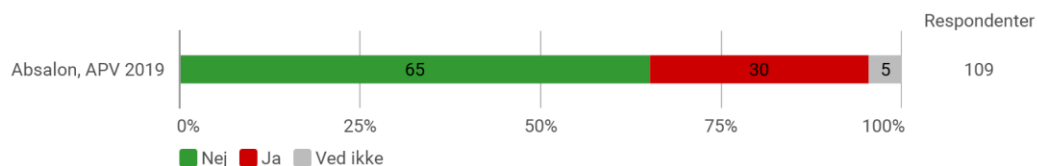
Du er utilfreds med belysningen. - Der er utilstrækkeligt lys i fællesarealer, færdsels- og gangarealer



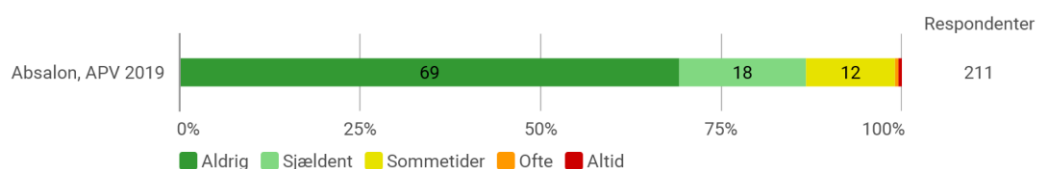
Du er utilfreds med belysningen. - Der er mangel på dagslys og udsyn til det fri ved min arbejdsplads



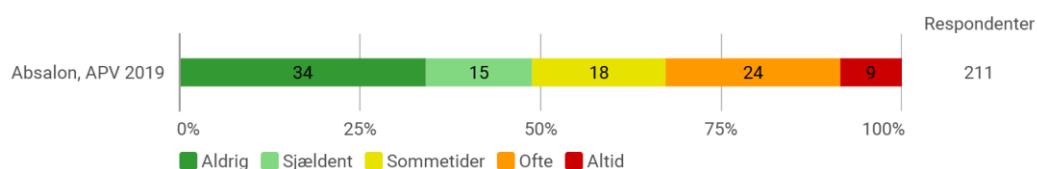
Du er utilfreds med belysningen. - Jeg bliver udsat for blændinger eller spejlinger fra lamper eller vinduer



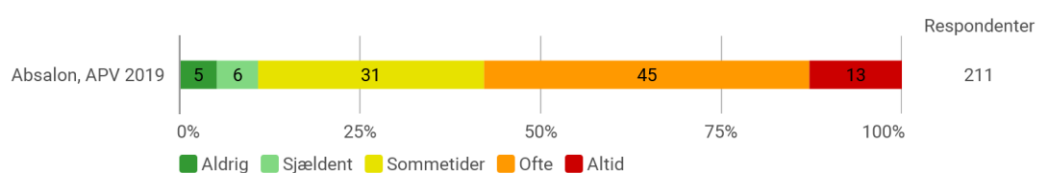
Du er utilfreds med luftkvaliteten. - Der er fugtigt i arbejdslokalet



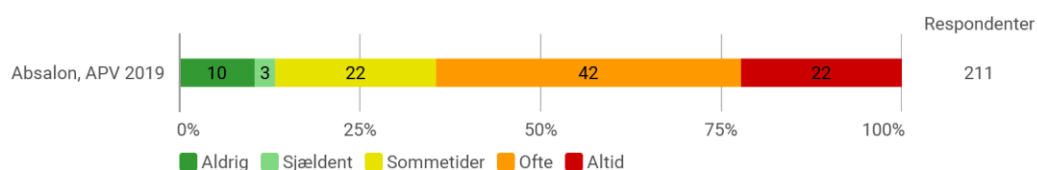
Du er utilfreds med luftkvaliteten. - Der er tør luft i lokalet



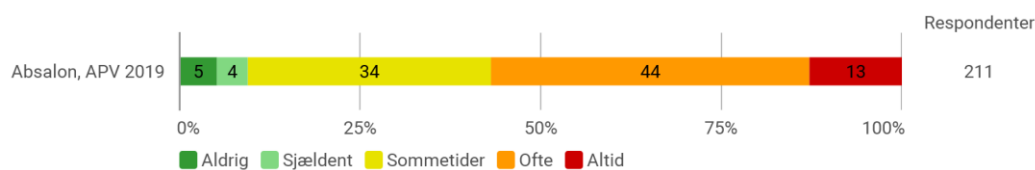
Du er utilfreds med luftkvaliteten. - Der er utilfredsstillende ventilation/ luftskifte



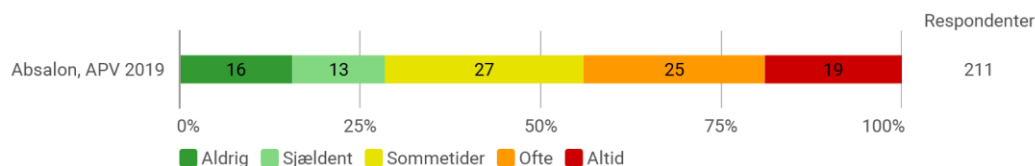
Du er utilfreds med luftkvaliteten. - Der er utilfredsstillende mulighed for regulering af ventilation/luftskifte



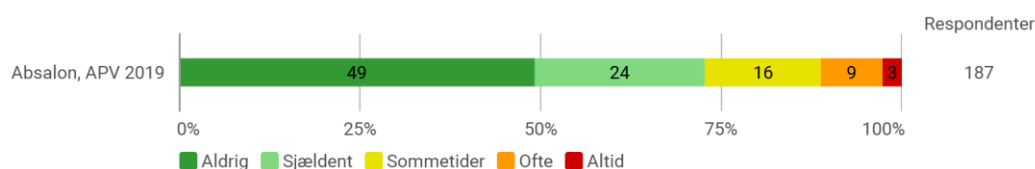
Du er utilfreds med luftkvaliteten. - Der er utilfredsstillende luftkvalitet



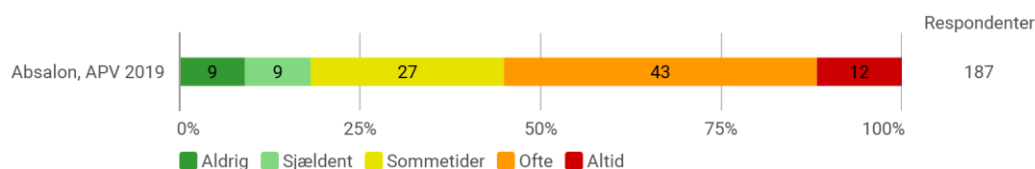
Du er utilfreds med luftkvaliteten. - Der er utilfredsstillende mulighed for udluftning



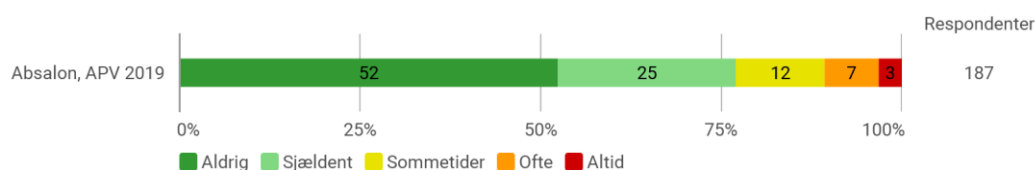
Du er utilfreds med støj og forstyrrelser. - Jeg er generet af støj fra f.eks. faste installationer, ventilation, kontormaskiner



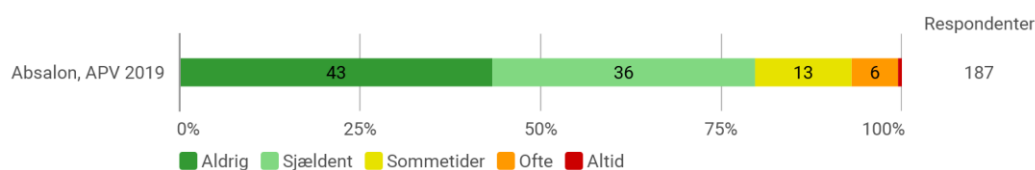
Du er utilfreds med støj og forstyrrelser. - Jeg er generet af støj fra f.eks. personer, gennemgangstrafik, telefoner, fællesarealer



Du er utilfreds med støj og forstyrrelser. - Jeg oplever dårlig akustik ved min arbejdsplads (dårlig akustik giver f.eks. oplevelse af ekko)

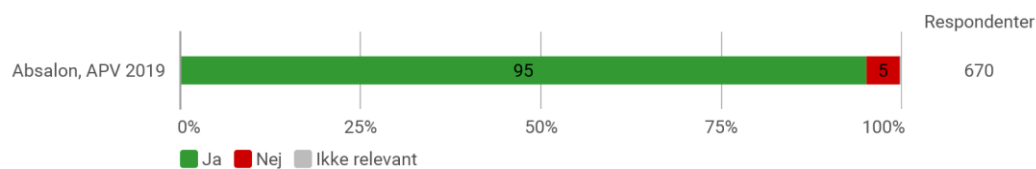


Du er utilfreds med støj og forstyrrelser. - Jeg er generet af ad-hoc støj og forstyrrelser fra eksempelvis græsslåning, træfældning, håndværksarbejde

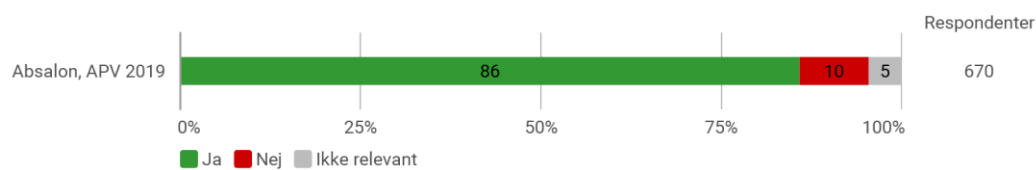


17. Faciliteter

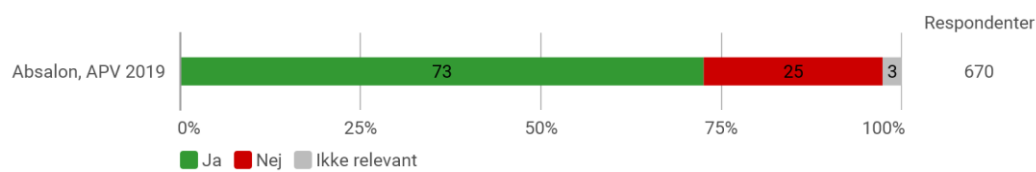
Jeg er generelt tilfreds med følgende faciliteter: - Adgang til toiletter



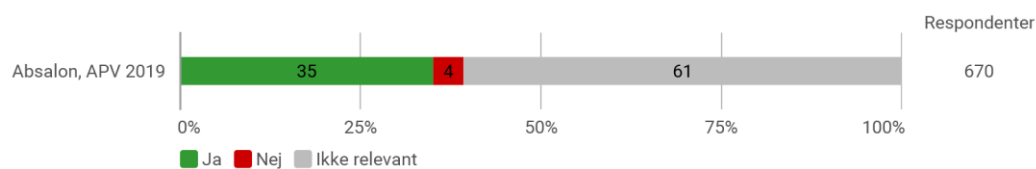
Jeg er generelt tilfreds med følgende faciliteter: - Adgang til frokostrum



Jeg er generelt tilfreds med følgende faciliteter: - Adgang til mødelokaler

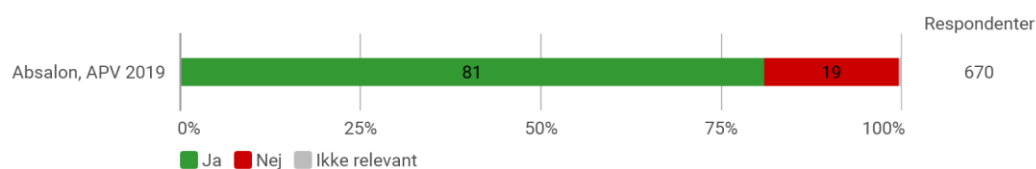


Jeg er generelt tilfreds med følgende faciliteter: - Adgang til omklædning

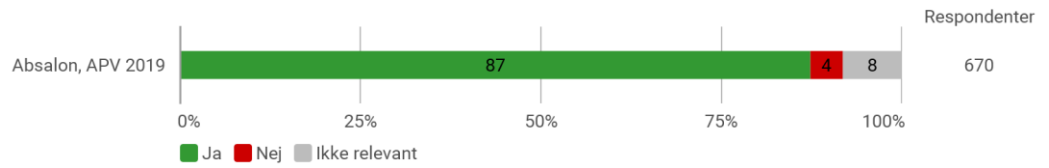


18. Rengøring

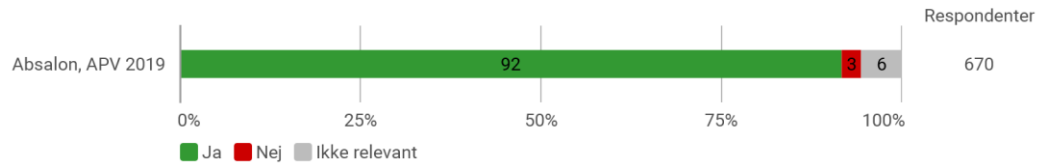
Jeg er generelt tilfreds med rengøringen på følgende: - Toiletter



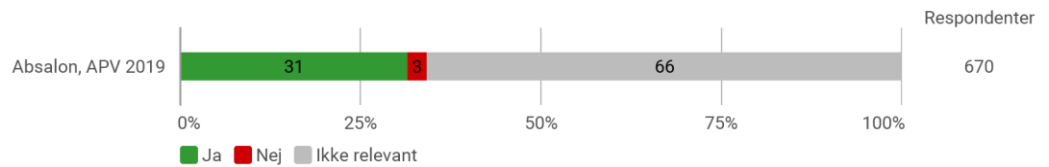
Jeg er generelt tilfreds med rengøringen på følgende: - Frokostrum



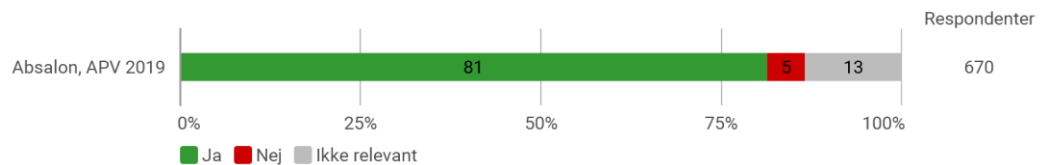
Jeg er generelt tilfreds med rengøringen på følgende: - Mødelokaler



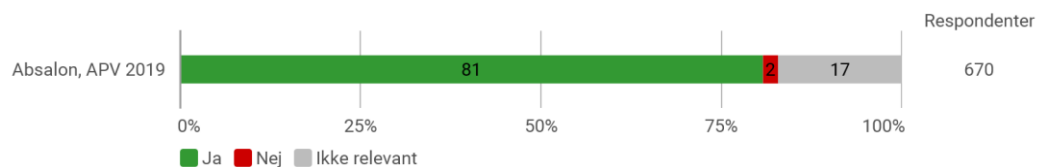
Jeg er generelt tilfreds med rengøringen på følgende: - Omklædning



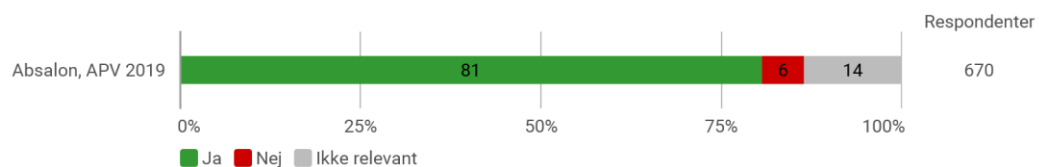
Jeg sørger for god orden ved min egen arbejdsplads, så rengøringen kan komme til



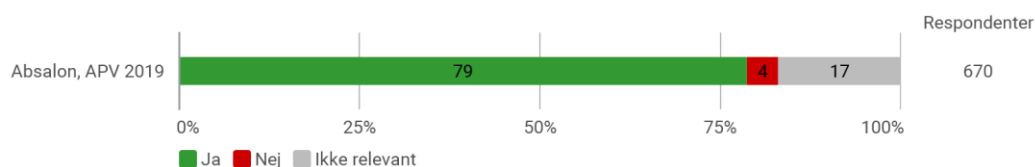
Jeg sørger for god orden ved fælles- arbejdspladser/flyverpladser, så rengøringen kan komme til



Jeg er tilfreds med rengøringen ved min egen arbejdsplads



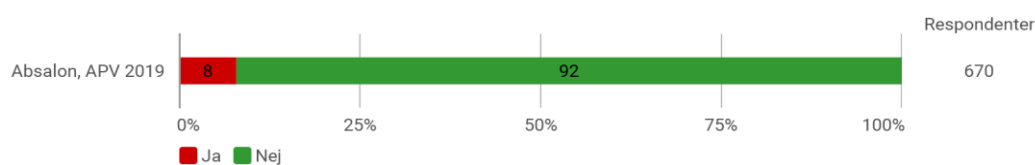
Jeg er tilfreds med rengøringen ved fælles- arbejdspladser/flyverpladser



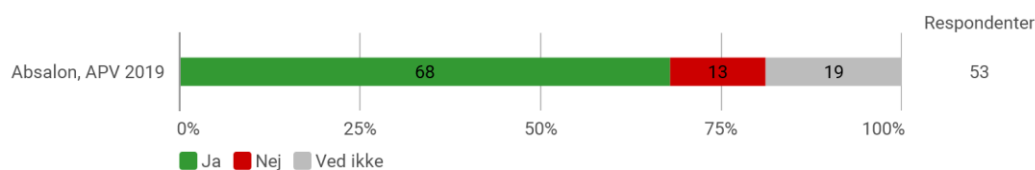
19. Kemiske produkter

Kemisk arbejdsmiljø betegnes som anvendelse af eller udsættelse for ikke-levende påvirkninger fra f.eks. rengøringsmidler, maling, lak, lim, fugemasse m.m. eller andre kemiske produkter i laboratorier eller undervisningslokaler.

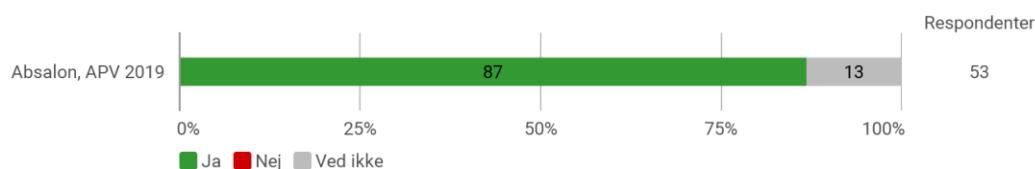
Arbejder du med kemiske produkter?



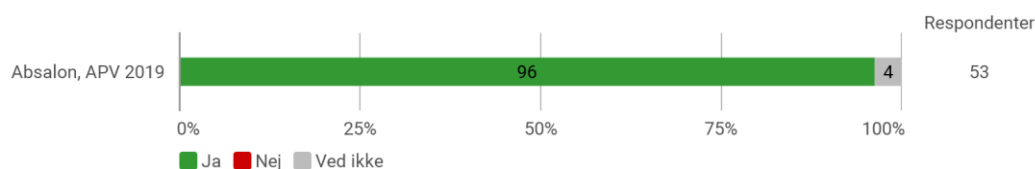
Har du fået den lovlige/nødvendige instruktion og uddannelse omkring risici og beskyttelse ved brug af kemikalier?



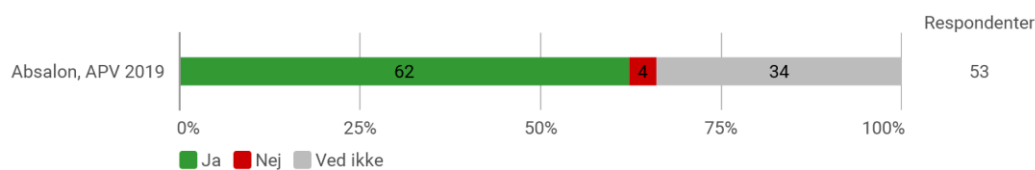
Er der truffet de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger ved anvendelse af kemikalier?



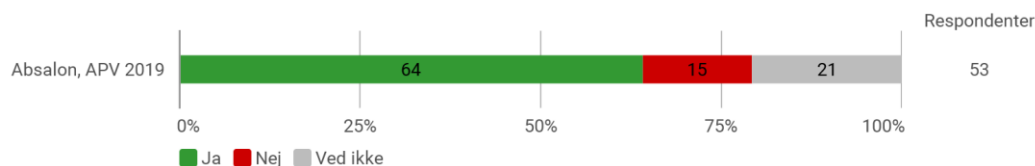
Anvender du de nødvendige værnemidler (handsker, briller, forklæde/dragt, åndedrætsværn m.m.)?



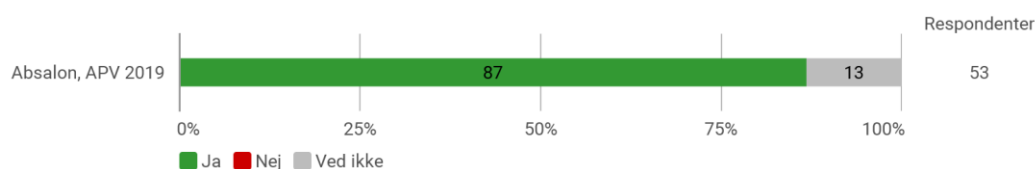
Er der lavet lovpligtige arbejdspladsbrugsanvisninger, for alle kemikalier du arbejder med?



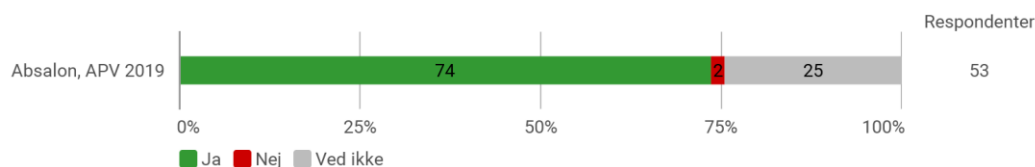
Ved du, hvor du finder de relevante arbejdspladsbrugsanvisninger?



Opbevares kemiske produkter korrekt?

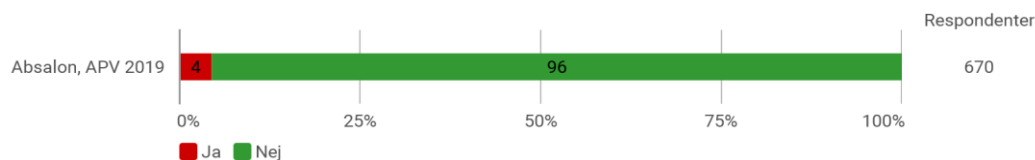


Opbevares og håndteres kemisk affald korrekt?

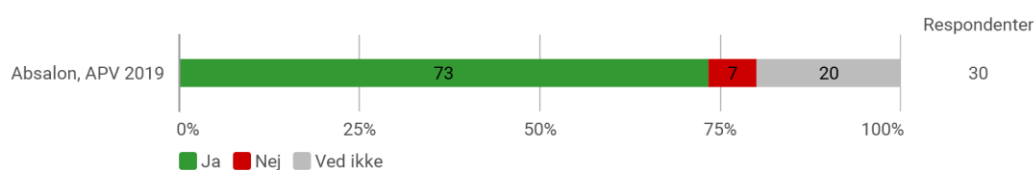


20. Biologiske materialer

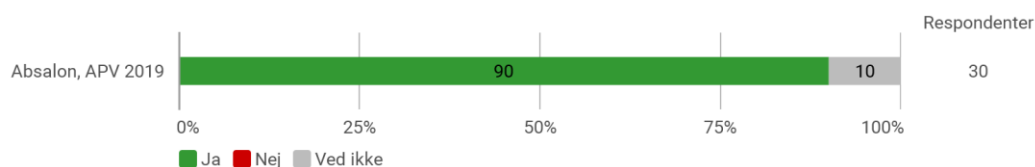
Arbejder du med biologiske materialer?



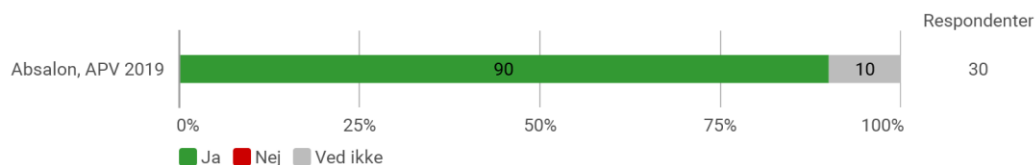
Har du fået den lovpligtige/nødvendige instruktion og uddannelse omkring risici og beskyttelse ved brug af biologiske materialer?



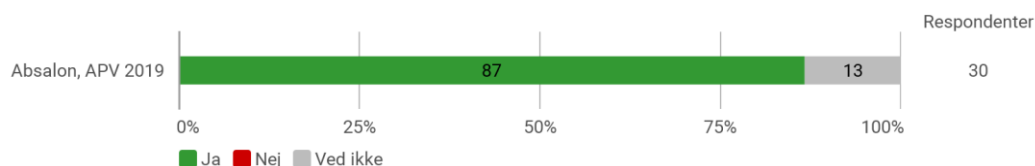
Er der truffet de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger ved anvendelse af biologiske materialer?



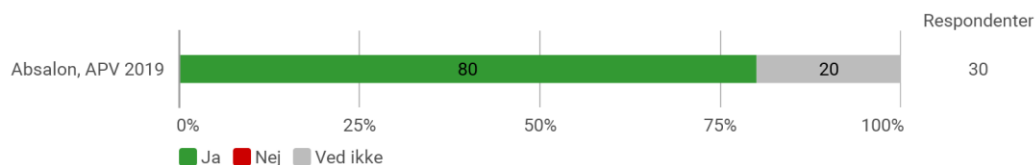
Anvender du de nødvendige værnemidler (handsker, briller, forklæde/dragt, åndedrætsværn m.m.)



Opbevares biologiske materialer korrekt?



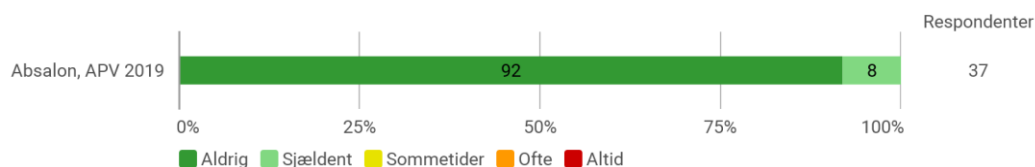
Opbevares og håndteres biologisk affald korrekt?



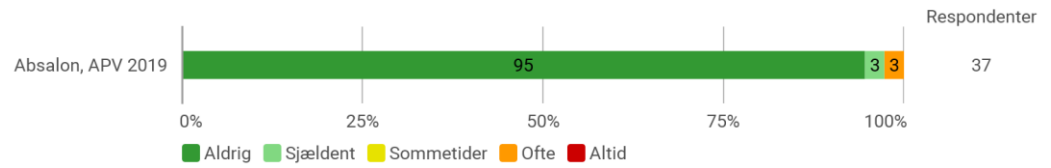
21. Ekstra spørgsmål til kantinepersonale

De følgende supplerende spørgsmål til kantinepersonale er udarbejdet af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ArbejdsmiljøCentret til at dække de væsentligste arbejdsmiljøfaktorer i henhold til Arbejdstilsynets relevante arbejdsmiljøvejvisere for kantinepersonale.

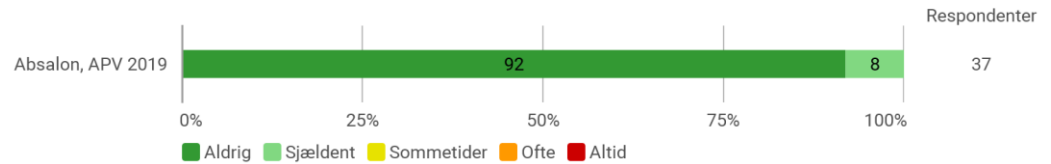
Kan du uden din vilje komme til at starte maskiner?



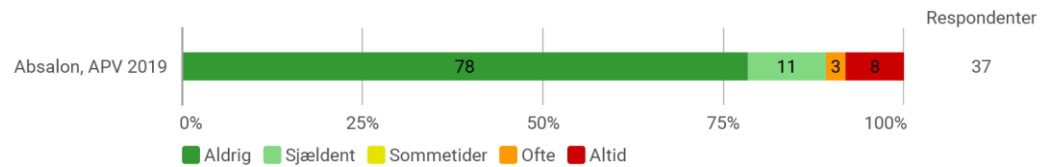
Er der maskiner med bevægelige dele, der ikke er sikret med afskærmning, lysgitter e.l.?



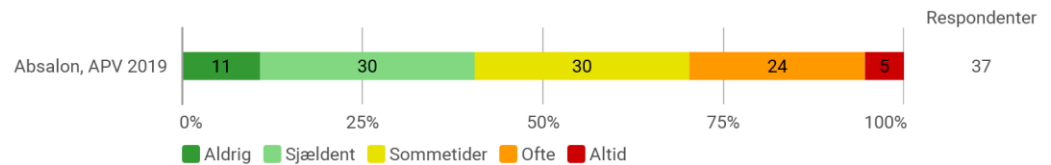
Er der maskiner, der ikke har nødstop?



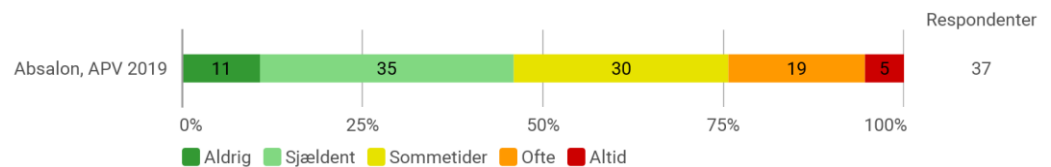
Arbejder du på en uforsvarlig måde med værktøj, der skærer, snitter eller lign.?



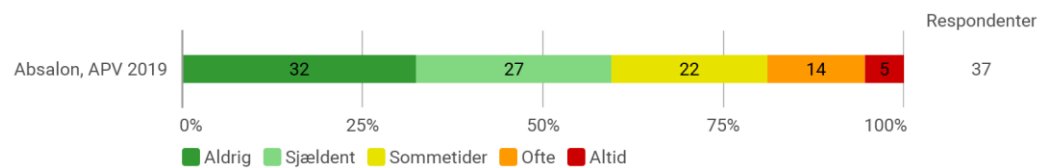
Har du ensidigt gentaget arbejde – det vil sige arbejde, hvor ensartede bevægelser hyppigt gentages i en stor del af arbejdsdagen?



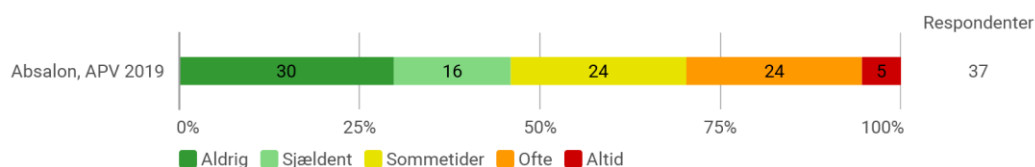
Udfører du ensidigt gentaget arbejde i højt tempo eller under tidspres?



Er der mangelfuld udsugning ved din arbejdsstation?



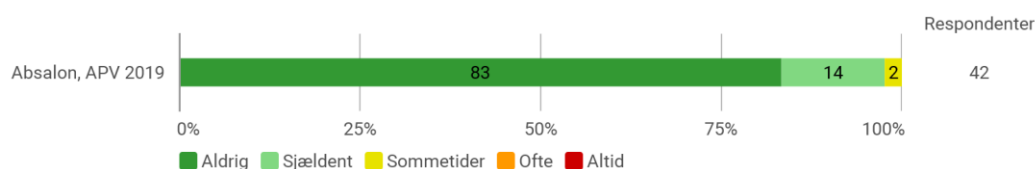
Har du vådt arbejde med direkte kontakt til huden over to timer dagligt?



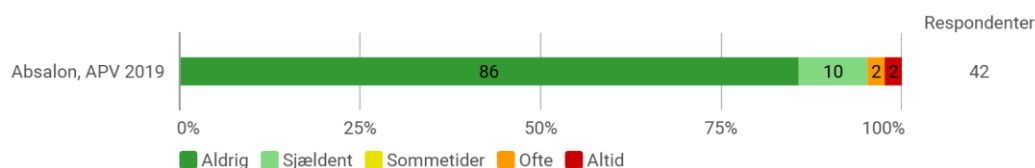
22. Ekstra spørgsmål til Facility Service

De følgende supplerende spørgsmål til Facility Service er udarbejdet af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ArbejdsmiljøCentret til at dække de væsentligste arbejdsmiljøfaktorer i henhold til Arbejdstilsynets relevante arbejdsmiljøvejvisere for Facility Service personale.

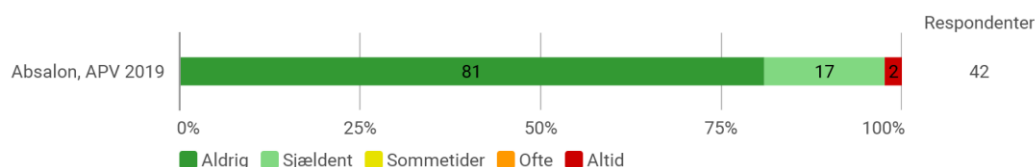
Kan du uden din vilje komme til at starte maskiner?



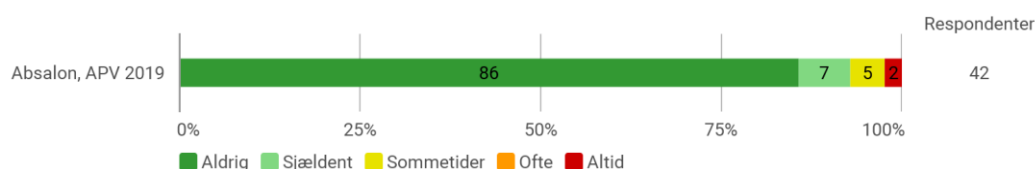
Er der maskiner med bevægelige dele, der ikke er sikret med afskærmning, lysgitter e.l.?



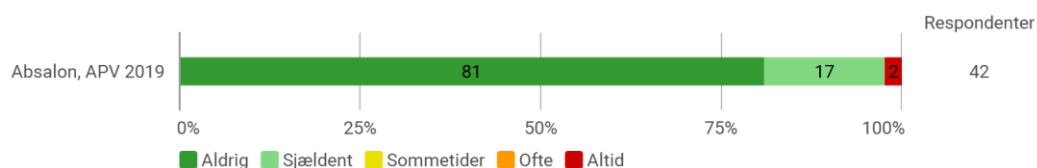
Er der maskiner, der ikke har nødstop?



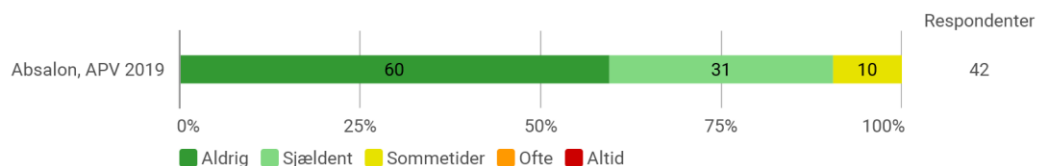
Arbejder du på en uforvarlig måde med skarpe genstande eller værktøj?



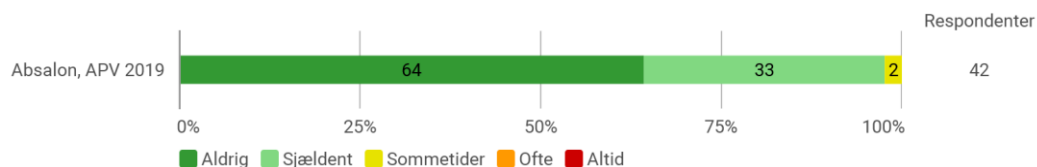
Er der risiko for, at genstande, som ikke er understøttede, spændt fast eller på anden måde beskyttede, kan falde ned over dig?



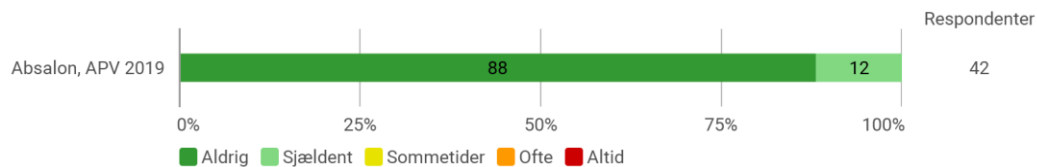
Kan du komme i kontakt med strøm, der kan give elektrisk stød, f.eks. ved kortslutning?



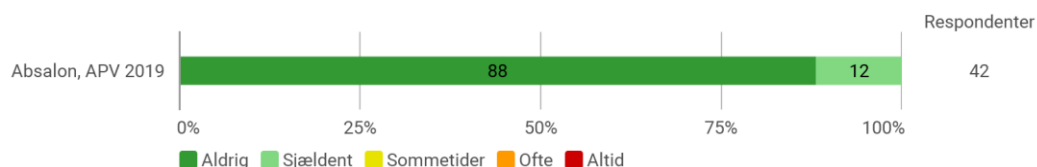
Er der risiko for, at du kan styrte ned ved arbejde i højden, f.eks. fra stilladser, stiger, lifte mv.?



Mangler der rækværk på tage, platforme, reposer mv., så der er risiko for, at du kan styrte ned?



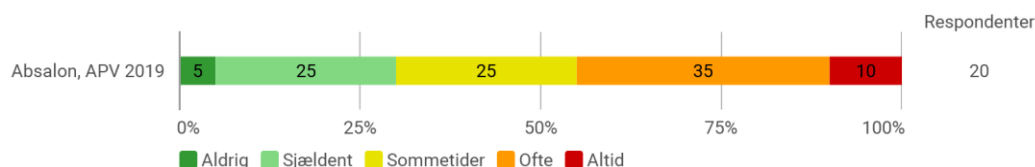
Er der risiko for, at du kan styrte ned gennem et usikkert underlag?



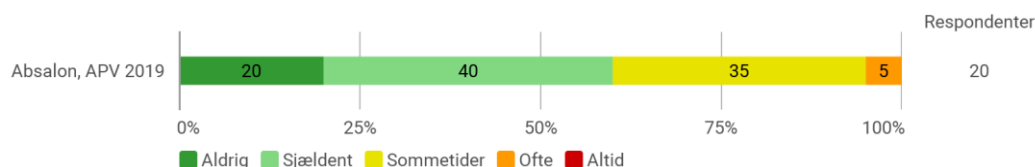
23. Ekstra spørgsmål til bibliotekspersonale

De følgende supplerende spørgsmål til bibliotekspersonale er udarbejdet af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ArbejdsmiljøCentret til at dække de væsentligste arbejdsmiljøfaktorer i henhold til Arbejdstilsynets relevante arbejdsmiljøvejvisere for bibliotekspersonale.

Har du ensidigt gentaget arbejde – det vil sige arbejde, hvor ensartede bevægelser hyppigt gentages i en stor del af arbejdsdagen?

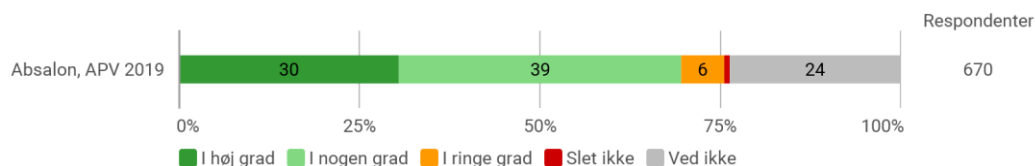


Udfører du ensidigt gentaget arbejde i højt tempo eller under tidspres?

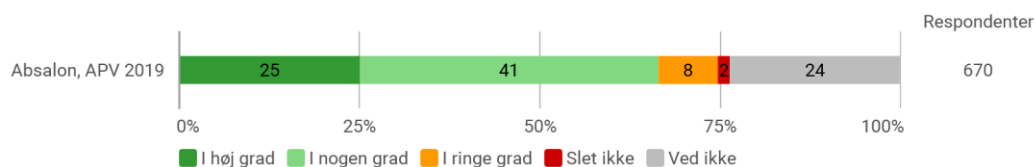


24. Forbedring af arbejdsmiljøet

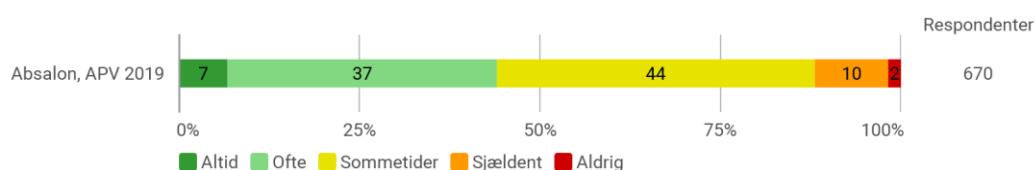
Prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer?



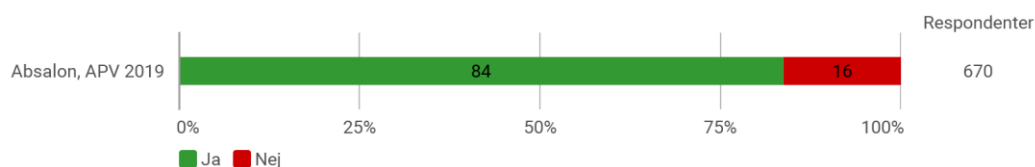
Bliver medarbejderne involveret i beslutninger, som påvirker arbejdsmiljøet?



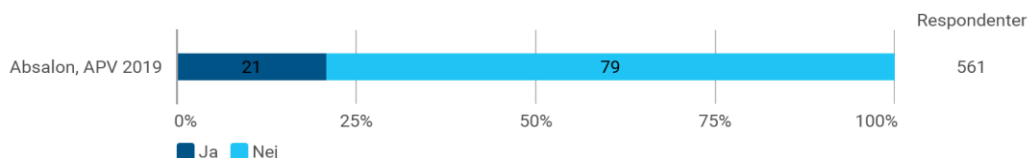
Hvor ofte gør du og dine kollegaer en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet?



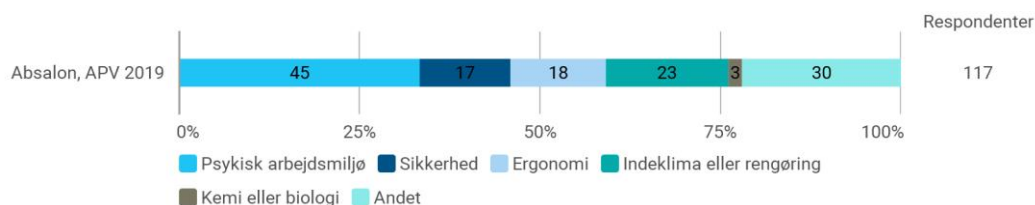
Ved du, hvem der er din arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsmiljøgruppe?



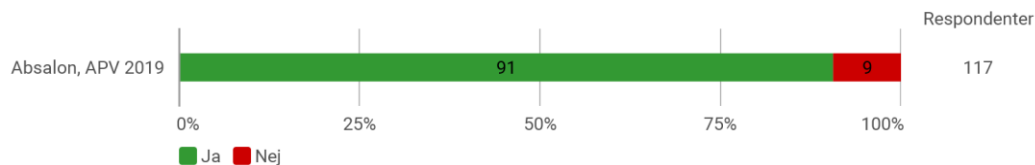
Har du kontakten din arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsmiljøgruppe indenfor de sidste 12 måneder?



Hvad drejede din henvendelse sig om?



Har du fået en fyldestgørende tilbagemelding på din henvendelse?



25. Forslag til indsatsområder

Nedenstående forslag til indsatsområder er udarbejdet af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, ArbejdsmiljøCentret. Udvalgelse af indsatsområder er baseret på en faglig vurdering og fortolkning af Absalons resultater i forhold til NFA's DPQ benchmark. Feltet 'Styrker' fremhæver de områder, hvor Absalons ledere og medarbejdere har svaret mest positivt. Feltet 'Særlige opmærksomhedspunkter' belyser arbejdsmiljøproblemer, der kræver en særlig grundig opmærksomhed samt høj prioritet. Feltet 'Udfordringer' foreslår andre indsatsområder, som I skal fokusere på i forbindelse med videre dialog og udarbejdelse af handlingsplaner. Udfordringerne er beskrevet på henholdsvis psykisk arbejdsmiljø, social kapital, fysisk arbejdsmiljø samt sikkerhed.

Arbejdspladsens sociale kapital er den egenskab, der sætter personalet i stand til i fællesskab at løse kerneopgaven. Social kapital handler om samarbejde i og mellem afdelinger samt mellem ledelse og medarbejdere. Samarbejdet skal være baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.

STYRKER

- Generelt vurderer Absalons ledere og medarbejdere det psykiske arbejdsmiljø og social kapital mere positivt end DPQ benchmark.
- Absalons ledere vurderer generelt det psykiske arbejdsmiljø mere positivt end medarbejderne.
- Absalons ledere og medarbejdere er generelt mere tilfredse end DPQ benchmark med deres 'job som helhed, alt taget i betragtning.'
- Størstedelen af Absalons ledere og medarbejdere oplever stor engagement og motivation i arbejdet, og bedre end DPQ benchmark (se bilag 2 og 3.)
- Størstedelen af Absalons ledere og medarbejdere oplever stor indflydelse på deres arbejdsopgaver, og bedre end DPQ benchmark (se bilag 2 og 3.)
- Størstedelen af Absalons ledere og medarbejdere oplever høj tillid, respekt og godt samarbejde mellem kollegaer og i forhold til nærmeste leder (se bilag 2 og 3.) Endvidere vurderer Absalons ledere og medarbejdere generelt den sociale kapital på arbejdspladsen mere positivt end DPQ benchmark.
- Absalons ledere og medarbejdere er generelt tilfredse med arbejdspladsens ergonomiske rammer. Der er dog lokale variationer.
- Absalon har generelt en god sikkerhedskultur ved risikofyldt arbejde.

SÆRLIGE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

- 38 respondenter (5,5 %) har oplevet trusler indenfor det sidste år.
- 32 respondenter (4,7 %) har oplevet mobning indenfor det sidste år.
- 5 respondenter (0,7 %) har oplevet sex-chikane indenfor det sidste år.
- 19 respondenter (2,8 %) har oplevet diskrimination indenfor det sidste år.
- 19 respondenter (2,7 %) har oplevet chikane indenfor det sidste år.
- Antallet af negative handlinger er dog færre end DPQ benchmark på alle ovenstående parametre.
- 13 Ulykker (1,9 %) rapporteres i undersøgelsen.
- 24 Tæt-på hændelser (3,6 %) rapporteres i undersøgelsen.

UDFORDRINGER

- Størstedelen af Absalons medarbejdere ønsker en højere grad af involvering, forståelse for- og håndtering af forandringer (se bilag 4.) Medarbejderne svarer dog mere positivt end DPQ benchmark.
- Størstedelen af Absalons ledere og medarbejdere ønsker bedre muligheder for videreuddannelse. Absalon svarer mere negativt end DPQ benchmark på dette spørgsmål.
- Absalons ledere og medarbejdere rapporterer et arbejdstempo, som er højere end DPQ benchmark. Lederne rapporterer et endnu højere arbejdstempo end medarbejderne (se bilag 4 og 5.)
- Absalons ledere og medarbejdere oplever stress og manglende balance mellem arbejdsliv og fritid (se bilag 4.) Dog rapporterer færre af Absalons ledere og medarbejdere om stress end DPQ benchmark.
- Halvdelen af Absalons medarbejdere har oplevet muskel/skelet smerter indenfor de sidste 3 måneder.

Bilag 1. Spørgsmål om social kapital

Nedenstående spørgsmål, fra NFA's "Spørgeskema om social kapital" er anvendt for at belyse social kapital i Absalons APV. De markerede spørgsmål, er spørgsmål, der ikke i forvejen indgår i NFA's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø fra 2017, "Dansk Psykosocialt Spørgeskema", og som derfor er tilføjet som ekstra uddybende spørgsmål.

Spørgsmål om samarbejde i afdelingen/området:

1. I vores gruppe hjælper vi kolleger, der har for meget at lave
2. I vores gruppe er vi enige om, hvad der er det vigtigste i vores arbejdsopgaver
3. Jeg har tillid til gruppens evne til at gøre arbejdet godt
4. Der er en følelse af sammenhold og samhørighed i min gruppe

Spørgsmål om samarbejde mellem afdelinger/områder:

1. Vores gruppe og andre grupper/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne
2. Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af afdelingerne i organisationen
3. Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt
4. Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe

Spørgsmål om forholdet mellem medarbejdere og nærmeste leder:

1. Vores nærmeste leder tager hensyn til vores behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger
2. Den nærmeste leder bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen
3. Vores nærmeste leder har stor forståelse for det arbejde, vi udfører
4. Gruppens forhold til vores nærmeste leder er præget af gensidig respekt og anerkendelse

Spørgsmål om forholdet mellem medarbejdere og ledelsen som helhed:

1. De ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen
2. Der er en fælles forståelse mellem ledelsen og medarbejderne om, hvordan vi skal udføre opgaverne
3. I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads

Bilag 2. Total medarbejdere > 75 % positive svar

TOTAL - medarbejdere Styrker: >75 % positive svar	%-positive svar	DPQ Kategori Social kapital
Har du tillid til dine kollegaers evne til at gøre det godt?	88 %	Ledelse og samarbejde
Stoler du og dine kollegaer i almindelighed på hinanden?	86 %	Ledelse og samarbejde
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	84 %	Arbejdssituation
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	80 %	Arbejdssituation
Kan du give udtryk for dine meninger og følelser overfor dine nærmeste kollegaer?	80 %	Ledelse og samarbejde
Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt?	78 %	Ledelse og samarbejde
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	78 %	Indhold og organisering
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	77 %	Ledelse og samarbejde
Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	77 %	Arbejdssituation
Er du og dine kollegaer gode til at samarbejde, når der opstår problemer, der kræver fælles løsninger?	76 %	Ledelse og samarbejde
Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne	76 %	Ledelse og samarbejde
Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	76 %	Ledelse og samarbejde

Bilag 3. Total ledere > 75 % positive svar

TOTAL - ledere Styrker: >75 % positive svar	%-positive svar	DPQ Kategori Social kapital
Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?	97 %	Indhold og organisering
Har du meget varierende arbejdsopgaver?	91 %	Indhold og organisering
Stoler du og dine kollegaer i almindelighed på hinanden?	90 %	Ledelse og samarbejde
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	90 %	Arbejdssituation
I gruppen føler vi en stærk tilknytning til vores arbejdsplads	90 %	Ledelse og samarbejde
Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge, du løser dine arbejdsopgaver?	90 %	Indhold og organisering
Har du tillid til dine kollegaers evne til at gøre det godt?	88 %	Ledelse og samarbejde
Synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	88 %	Arbejdssituation
Bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads?	87 %	Ledelse og samarbejde
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	87 %	Arbejdssituation
Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?	87 %	Ledelse og samarbejde
Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?	87 %	Ledelse og samarbejde
Har du mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?	85 %	Indhold og organisering

Bilag 4. Total medarbejdere > 25 % negative svar

TOTAL - medarbejdere Udfordringer: >25 % negative svar	%-negative svar	DPQ Kategori
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	59 %	Krav
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	40 %	Indhold og organisering
Er medarbejderne blevet inddraget tilstrækkeligt i forbindelse med forandringerne?	36 %	Forandringer
Er du generelt tilfreds med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på?	32 %	Forandringer
Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde?	26 %	Krav
Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	26 %	Indhold og organisering
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	25 %	Krav
Har ledelsen informeret medarbejderne tilstrækkeligt om forandringerne på arbejdspladsen?	24 %	Forandringer
Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	23 %	Arbejdssituation

Bilag 5. Total ledere > 25 % negative svar

TOTAL - ledere Udfordringer: >25 % negative svar	%-negative svar	DPQ Kategori
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	72 %	Krav
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	46 %	Krav
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	30 %	Krav
Hvor ofte har du frister, der er svære at holde?	28 %	Krav
Kommer du bagud med dit arbejde?	27 %	Krav
Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes?	25 %	Indhold og organisering
Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange?	25 %	Indhold og organisering

Absalons særlige opmærksomhedspunkter

	Antal respondenter	% respondenter	DPQ Benchmark % respondenter
Trusler	38	5,5%	49%
Mobning	32	4,7%	9%
Sex-chikane	5	0,7%	2%
Diskrimination	19	2,8%	8%
Chikane fra andre	19	2,7%	12%



Statusredegørelse 2018

for Professionshøjskolen Absalons strategiske rammekontrakt 2018-2021

Statusredegørelsen og den ajourførte handlingsplan dokumenterer institutionens arbejde med at realisere målene i den strategiske rammekontrakt.

Professionshøjskolen Absalon har følgende mål i kontraktperioden 2018-2021:

1. Forsyne arbejdsmarkedet med dimiuttender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde
2. De studerende opnår et højt læringsudbytte
3. Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes
4. Højere gennemførelse på uddannelserne

Strategisk mål 1

Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde

Absalon vil nå målet ved at tilpasse uddannelsesudbud og studiepladser efter arbejdsmarkedsbehovet, ved forsyning af dimittender med efterspurgte kompetencer og ved at udbyde og målrette uddannelser til studerende bosat i Region Sjælland.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

Absalon arbejder målrettet med at tilpasse sit udbud af uddannelser til arbejdskraftbehovet i Region Sjælland. Den løbende tilpasning af udbud og uddannelser sker ved:

- 1) Op- eller nedjusteringer i antallet af uddannelsespladser,
- 2) Justeringer i den geografiske tilstedeværelse og/eller
- 3) Indholdsmæssig tilpasning af de enkelte uddannelser ift. kompetenceefterspørgslen.

Tilpasningerne sker på baggrund af løbende og grundige vurderinger af arbejdsmarkeds-situationen og efterspørgslen bl.a. med udgangspunkt i arbejdsmarkedsbalancen, dimittendledighed og andre relevante data.

Arbejdsmarkedsbalance, regional forankring og ledighed

Det er Absalons ambition, at så mange af de studerende som muligt er bosat i regionen. Andelen af studerende bosat i regionen er steget fra 73 pct. til 75 pct. i 2018. Uddannelser som Pædagog, Sygeplejerske, Ergoterapeut, Lærer, Bioanalytiker og Socialrådgiver har alle en høj andel af studerende fra regionen med andele på mellem. Den høje regionale forankring på disse uddannelser harmonerer godt med, at der meldes om omfattende mangel på arbejdskraft, mangel på arbejdskraft eller gode jobmuligheder på disse områder.

Leisure Management trækker gennemsnittet ned med en lav andel på 35 pct. i 2018. Den lave andel skyldes, at Absalon har landets eneste udbud af uddannelsen. Generelt er der en lavere lokal forankring på uddannelser, der udbydes som e-læring. Derfor forventes den konvertering, som Absalons foretog i 2018, af en række e-læringspladser til ordinære uddannelsespladser, at få en positiv effekt på den lokale forankring.

I forhold til ledighedstallene har Absalon særligt fokus på tre uddannelser: Administrationsbachelor, Leisure Management samt Ernæring og Sundhed fordi alle har høje dimittendledigheder (efter 2. kvartal) på over 20 pct. Der er senere i afsnittet redegjort for indsatsen for at nedbringe ledigheden og skabe bedre balance ift. arbejdsmarkedets behov.

Handleplanen tager udgangspunkt i dimittendledigheden 4.-7. kvartal (2016-dimittender). Her er administrationsbacheloruddannelsen for ny til at figurere, men for alle øvrige uddannelser ses det som forventet, at ledighedsniveauet falder ift. opgørelsen efter 2. kvartal. Ernæring og Sundhedsuddannelsens dimittendledighed er fortsat høj på 14 pct. målt efter 4.-7. kvartal, men er dog faldet væsentligt fra 21 pct. siden 2016 (baseline). Leisure Managements dimittendledighed (4.-7. kvartal) er på 7 pct. svarende til landsgennemsnittet og mod en ledighed på 9 pct. i 2016 (baseline).

Konkrete tilpasninger i uddannelsesudbuddet

Absalon har også i 2018 justeret sit udbud og optag som tilpasning til regionens behov:

Tilpasninger i antallet af uddannelsespladser

Leisure Management: Ledigheden for dimittenderne fra Leisure Management var høj i 2017. Samtidig konstaterede man, at den store andel af udenlandske studerende ikke blev i Danmark efter endt uddannelse og dermed ikke bidrog til at honorere det behov for arbejdskraft, man kunne konstatere på trods af dimittendledighed. Absalon nedlagde det engelske udbud af uddannelsen og styrkede uddannelsens indhold. Dette har sammen med andre indsatser på uddannelsen resulteret i at dimittendledigheden nu er nede på 7 pct.

Ernæring- og sundhedsuddannelsen: Uddannelsen har de senere år oplevet en faldende søgning til uddannelsen kombineret med et højt frafald og en høj dimittendledighed på 14 pct. i 2017, der dog er faldet væsentligt fra 21 pct. siden 2016 (baseline). Den høje ledighed kombineret med et højt frafald og en faldende søgning til uddannelsen har netop foranlediget, at Absalon har neddimensioneret uddannelsen. Derudover har Absalon det sidste 1½ år haft et særskilt fokus på at styrke uddannelsen. Der er bl.a. arbejdet målrettet med at justere og tydeliggøre uddannelsens profil og indhold og der er arbejdet på at justere rammerne for de studerendes praktik. Der investeres massivt i udstyr og inventar til bl.a. innovationskøkken og laboratorium til kemi, biokemi og mikrobiologi ifm uddannelsens flytning til Slagelse i 2021. Det er vurderingen, at den reducerede dimensionering i kombination med de andre tiltag betyder, at der fremadrettet kan sikres en tilstrækkelig kritisk ansøgermasse til uddannelsen.

Administrationsbachelor: Ledigheden kan for en stor dels vedkommende tilskrives, at uddannelsen er forholdsvis ny og dimittenderne endnu ret ukendte, idet det tager tid at etablere en ny uddannelse på det regionale/lokale arbejdsmarked. Absalon vurderer, at der er potentiale bl.a. pga. udflytningen af arbejdspladser de kommende år, som forventes at give gode beskæftigelsesmuligheder. Det drejer sig fx om Udlændingestyrelsen, Banedanmark og Erhvervsstyrelsen samt Skattecenteret i Næstved. Absalon har stort fokus på at øge kendskabet til uddannelsen, hvilket vi bl.a. gør i et samarbejde med HK og KL (nationalt) om at øge kendskabet til uddannelsens dimittender. Vi arbejder på at styrke uddannelsens profil og erhvervs sigte.

Tilpasninger i geografi og/eller indhold

Diplomingeniøruddannelse i bioteknologi: Absalon søgte i samarbejde med Region Sjælland, Kalundborg Kommune og Novo Nordisk om godkendelse til at etablere en diplomingeniøruddannelse i bioteknologi i Kalundborg og har nu også ansøgt om udbud af diplomingeniøruddannelse i maskinteknologi i Kalundborg.

Diplomingeniøruddannelse i bioteknologi optog for andet år studerende i 2018 med 29 studerende. Mens antallet af nye studerende på det internationale hold var stort set uændret i forhold til 2017, så var der desværre en betydelig tilbagegang på det dansksprogede hold. Derfor er der besluttet en række, målrettede rekrutteringsinitiativer, der skal øge optaget allerede fra 2019.

Der har fortsat i 2018 været et tæt samarbejde med aftagerne bl.a. gennem projektfagene i studieordningen, det nye uddannelsesudvalg og styregruppen for diplomingeniøruddannelsen. Rekrutteringsaktiviteter sker i tæt samarbejde med aftagerne. Med aftagerne drøftes også etablering af EVU-aktiviteter. Absalon har søgt om udbudsretten til diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi.

Det nye, midlertidige campus i Kalundborg blev taget i brug den 1. september 2018, og ud over den nye årgang diplomingeniørstuderende er der også optaget studerende til bioanalytiker-uddannelsesstationen.

Bioanalytikeruddannelsen: Bioanalytikeruddannelsen blev startet op i Kalundborg som uddannelsesstation med 16 studerende ved studiestart 2018. Absalon har siden søgt og opnået godkendelse til at ændre uddannelsesstationen til et permanent udbud af bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg.

Sygeplejerskeuddannelsen: Manglen på sygeplejersker i Vestsjælland har ligeledes fordret en øget dimensionering af sygeplejerskeuddannelsen og et nyt udbud i Holbæk i tæt samarbejde med Holbæk Sygehus. Uddannelsen i Holbæk blev markedsført med informationsmaterialer, foldere, video-case, outdoor-annoncer samt brobygningsaktiviteter. Uddannelsen blev etableret med succes, og et fuldt hold med 31 studerende startede til studiestart 2018. Det forventes at uddannelsen også fremadrettet vil kunne rekruttere fra området.

Socialrådgiveruddannelsen: Absalon åbnede udbud af socialrådgiveruddannelsen i Slagelse i 2017. Udbuddet har haft god søgning og der er nu 3 hold med samlet 109 studerende. Den største del af de studerende på uddannelsen bor i Slagelse kommune eller i de omkringliggende kommuner. Socialrådgiveruddannelsen i Slagelse har nået de planlagte mål ift. at skabe og fortsat udvikle et tæt samarbejde med relevante aftagere. Siden udbuddets start er der opbygget et solidt samarbejde med centrale aftagere, herunder nedsat en følgegruppe bestående af aftagere fra bl.a. Slagelse kommune, omkringliggende kommuner og psykiatrihospitalet i Slagelse.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Styrket og oplyst uddannelsesvalg

Absalons oplysningsindsats overfor potentielle studerende er i særlig grad målrettet mod dels at øge søgningen til uddannelser på områder, der oplever mangel på arbejdskraft, dels at styrke ansøgerfeltet på udvalgte områder. Informationen om uddannelsesmulighederne er derfor gået fra en bred og generel markedsføring til en mere uddannelsesspecifik og geografisk målrettet markedsføring med annoncering med brug af identifikationsbåret video og fotocases på sociale medier, outdoor, indoor, plakater på gymnasier og lokale ugeaviser.

For uddannelser (særligt diplomingeniør, lærer og leisure management), hvor der har været behov for en ekstraordinær indsats, er dette udvidet med særlige events og tiltag som f.eks. fodspor på hovedgade, facebook-live spørgetime mv.

For at kvalificere indsatsen yderligere inddrages fremadrettet forskellige datakilder (geografi, køn, alder mv.), som bruges som rettesnor for kampagnetryk og prioritering af indsatser.

Brobygningsindsats

Absalon har udviklet en særligt brobygningsindsats, der bl.a. betyder, at nuværende studerende møder potentielt kommende studerende på ungdomsuddannelser, uddannelsesmesser, ved lokale by events, som Studerende for en dag mv. Formålet med Brobygning er at styrke kendskabet til Absalons mange uddannelsesmuligheder samt at sikre at flere studerende vælger Absalon på et oplyst grundlag og derved mindske frafaldet og omvalget.

Brobygningen varetages af et korps af ca. 40 studerende fra Absalons 11 forskellige grunduddannelser og forskellige campusser. Ambassadørerne er stolte studerende, der har indgående kendskab til egen uddannelse, faglighed og jobmuligheder. Herudover har de kendskab til Absalons øvrige grunduddannelser, så de kan fortælle om alle mulighederne på Absalon.

Samarbejde med RUC og Zealand – Sjællands Erhvervsakademi

Absalon har et godt og tæt samarbejde med Zealand – Sjællands Erhvervsakademi samt Roskilde Universitet. De videregående uddannelser i Region Sjælland har mange fælles interesser – ikke mindst i en region, hvor befolkningens uddannelsesniveau endnu er for lavt. De tre institutioner er partnere i flere projekter, som er støttet af Vækstforum Sjælland, og også i det kommende erhvervsfremmesystem vil samarbejdet fortsætte. Institutionerne har i fællesskab indstillet en kandidat til bestyrelsen for det nye Erhvervshus Sjælland.

Der er enighed om at etablere et endnu tættere samarbejde i forbindelse med rekrutteringen til uddannelserne og kommunikationen til potentielle kommende studerende. Derudover er udpeget tre byer, hvor institutionerne vil arbejde sammen om at styrke uddannelsesudbuddet: Holbæk, Nykøbing F og Kalundborg. I begyndelsen af 2019 drøftes og aftales de fælles indsatser nærmere.

Ændringer

Ikke relevant

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

- Bilag 1: Regional arbejdsmarkedsbalance for udvalgte uddannelser.
- Bilag 2: Dimittenders ledighedsgrad, 4.-7. kvartals ledighed
- Bilag 3: Studerendes tilknytning til regionen. Andel af Absalons studerende bosat i regionen.

Strategisk mål 2

De studerende opnår et højt læringsudbytte

Absalon vil opnå dette mål ved at styrke uddannelseskvaliteten, sikre klar forventningsafstemning, øge studieintensiteten og forbedre studiemiljøerne.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

Som led i Absalons vision om fremragende uddannelser er Absalon midt i en omfattende indsats for at styrke uddannelsernes og undervisningens kvalitet yderligere. Absalon har etableret stærke kvalitetsprocesser og systematiske data på udvalgte nøgletal. Der er introduceret en datadrevet og problembaset tilgang til kvalitetsudviklingen i alle centre og afdelinger, der dels sikrer en grundig data- og problemanalyse, dels sikrer prioritering og styring af indsatser.

Kvalitet, udbytte og studieintensitet

Det er Absalons vurdering, at institutionen gennemgående ligger godt i sammenligninger med landsgennemsnittet på parametre vedrørende kvalitet, udbytte og studieintensitet.

I de studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelsen samlet set ligger Absalons uddannelser højt med scorer mellem 3,8 og 4,3. Baseline er en score på 3,8 i 2016 for professionshøjskolerne under ét. Absalon er fortsat på eller over landsgennemsnittet på alle uddannelser med undtagelse af sygeplejerskeuddannelsen og bioanalytikeruddannelsen, der begge har en score, der er 0,1 under landsgennemsnittet. Alle uddannelser bortset fra sygeplejerskeuddannelsen og bioanalytikeruddannelsen har ligeledes udviklet sig positivt siden 2016. Størst udvikling er der i vurderingen af kvaliteten på pædagoguddannelsen, der i 2016 havde en score på 3,5 og ved målingen i 2018 opnår en score på 4,0.

Ved de studerendes vurdering af deres udbytte af undervisningen ligger alle Absalons uddannelser på eller over landsgennemsnittet i 2018. Alle uddannelser scorer mellem 3,6 og 4,2. Der er en tendens til, at de uddannelser der scorer højest i de studerendes vurdering af udbyttet også er de uddannelser, der scorer højest i de studerendes vurdering af kvaliteten. Og tilsvarende med de laveste vurderinger.

De studerendes vurdering af studieintensiteten viser, at de studerende i 2018 i gennemsnit brugte 44 timer ugentligt på deres uddannelse. Absalon opgør også medianen, idet medianen i højere grad er et realistisk udtryk, for hvad en typisk studerende bruger på sit studie og korrigerer for outliers i top og bund. Medianen i vurderingen af tidsforbruget er 40 timer pr. uge.

På spørgsmålet om, hvorvidt forventningerne til de studerendes egen indsats fra starten var klare, er scoren samlet set 3,8. Der er meget små udsving mellem uddannelserne, der alle scorer mellem 3,7 og 3,9.

Studiemiljø

De studerendes vurdering af studiemiljøet på Absalons uddannelser er gennemgående god og generelt på eller over landsgennemsnittet.

De studerendes vurdering af det faglige miljø er høj og ligger mellem 4,0 og 4,3 for alle Absalons uddannelser. Absalons score er på eller lidt over landsgennemsnittet for alle

uddannelser, bortset fra uddannelsen Bioanalytiker, hvor Absalon ligger 0,1 under landsgennemsnittet. Udviklingen har været positiv for alle uddannelser siden 2016, med undtagelse af fysioterapeut, der både i Absalon og på landsplan scorer 4,2 i både 2016 og 2018.

Ved de studerendes vurdering af det sociale miljø, er billedet lidt mere varieret. Halvdel af uddannelserne har lidt lavere score end i 2016, mens den anden halvdel enten har uændret eller lidt højere score. Uddannelsen Ernæring og Sundhed er faldet mest og har nu den laveste score på 3,6. På alle uddannelser ligger Absalon dog på eller tæt på landsgennemsnittet.

Årsstatus

Absalon har gennemført proces for årsstatus, der for hver enkelt grunduddannelse gør status på uddannelseskvaliteten som forudsat i handleplanen. Der analyseres data for alle de elementer, der indgår i rammekontrakten samt en række yderligere data og undersøgelser.

Der er i forbindelse med årsstatus identificeret indsatsområder og igangsat indsatser i alle centre og på alle uddannelser, der skal løfte uddannelseskvaliteten og læringsudbyttet bl.a. gennem bedre forventningsafstemning med de studerende om deres indsats og det forventede læringsudbytte samt gennem øget studieintensitet. Der er således igangsat konkrete greb i de enkelte uddannelser målrettet specifikke udfordringer og behov. Indsatserne følges nøje gennem året via detaljeret opfølgning i porteføljeskemaer for hvert center.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Absalons uddannelser har i 2018 i stort omfang haft fokus på indsatser, der samlet set øger studieintensiteten og fremmer et højere læringsudbytte. Det er sket gennem indsatser, der kan medvirke til at:

- Sikre en bedre forventningsafstemning med de studerende om uddannelsens indhold og de studerendes indsats.
- Styrke relationen mellem undervisere og studerende samt studerende imellem.
- Øge de studerendes arbejdsindsats.
- Skabe bedre faglige og studiesociale miljøer.

Nedenfor følger et par eksempler på meget konkret niveau fra uddannelserne på indsatser. Flere af eksemplerne kan genfindes under strategisk mål 4 om højere gennemførelse på uddannelserne, idet der er en tæt sammenhæng mellem indsatser, der har positiv effekt på læringsudbyttet og på de studerendes gennemførelse.

Læreruddannelsen: Der er fra efteråret 2018 gennemført studiestartssamtaler, der sikrer en bedre forventningsafstemning med nye studerende. Studiestartssamtaler afvikles mellem undervisere og grupper af studerende ved studiestart på 1. årgang ifm. det obligatoriske modul "Elevens læring og udvikling".

Pædagoguddannelsen: Implementering af Fuldtidsstudieuge, der tydeliggør forventningerne til studieintensiteten ved at alle undervisningsplaner har forslag til en fuldtidsstudieuge. Der har været gennemført fokusgruppeinterviews med studerende på 1. semester, der viser, at de arbejder mindst 40 timer om ugen og at ugeskemaet giver et godt overblik over forventninger til selvstudie og tid i studiegrupperne.

Ernæring og sundhed: Motivationsworkshop for kvote 2 ansøgere 2018 der skal sikre et oplyst studievalg og højere fastholdelse. Den proaktive dialog med ansøgerne bidrager derudover til at drøfte og udfordre ansøgernes præferencer i forhold til uddannelsens to studieretninger.

Diplomingeniøruddannelsen: Der er oprettet et studieværksted, hvor de studerende arbejder med de særligt krævende fag og hvor underviserne er til stede til at svare på spørgsmål og understøtte de studerendes læring.

Strategisk projekt om studieengagement

Absalon har igangsat et større tværgående projekt for at øge de studerendes studieengagementet. Projektet sætter fokus på, hvordan vi som uddannelsesinstitution kan bidrage til at øge de studerendes studieengagement og dermed øge læringsudbyttet og mindske frafaldet.

Arbejdet tager udgangspunkt i tilgange, principper og redskaber fra forbedringsledelse/improvement science. Internationalt er der gode erfaringer med at forbedre gennemførelse og læringsudbytte på videregående uddannelser gennem metoderne fra forbedringsledelse. Omdrejningspunktet i forbedringsledelse er implementering af konkrete praksisnære og meningsfulde forbedringer gennem tæt involvering af målgrupperne og dataunderbyggede tests af effekten af de løsninger, som er under udvikling.

Arbejdet er forberedt og igangsat i 2018 og vil i 2019 have fokus på at gennemføre to afprøvningsforløb i hhv. pædagog- og fysioterapeutuddannelsen. Det er målet, at vi med de to afprøvningsforløb opnår viden om forbedringsledelsesmetodernes anvendelse på uddannelsesområdet samt får skalerbare resultater og redskaber til at øge studieengagementet på de øvrige uddannelser.

Attraktive studiemiljøer

Der er på tværs af campusser og på hvert enkelt campus sat fokus på at forbedre studiemiljøet og på attraktive studiemiljøer, der kan understøtte en øget studieintensitet og bedre læring. Campusudviklingsplanen er sat i værk i foråret 2018 på tværs af alle campusser og der er allokeret ressourcer, der kan understøtte indsatserne. Indsatserne skal understøtte det sociale og det faglige studiemiljø og implementeres i forhold til specifikke behov på hvert enkelt campus.

Nogle af de elementer, der arbejdes på er:

- Udvidede åbningstider i servicefunktionerne på de campusser, hvor der er behov for længere undervisningsdage.
- Projektgruppe med brugerinddragelse fra studerende, undervisere m.fl. til mere fleksible studiemiljøer
- Attraktive udemiljøer ved nybyggeri og ombygninger på nuværende campusser.
- På alle møder i studenterrådene drøftes de studerendes behov nu og fremadrettet med Facility Service.
- Udvikling af nyt koncept for Frontdesk på campusserne (én indgang for studerende).

Ud over elementerne i campusudviklingsplanen arbejdes der også særligt med de fysiske rammer på campusserne i Slagelse, Roskilde og Kalundborg.

I Slagelse forberedes det nye stationsnære campusbyggeri og der er gennemført en omfattende brugerproces for de mest optimale rammer for studerende og medarbejdere. Det

nye campus i Slagelse vil bl.a. betyde en markant opgradering af faciliteterne for de studerende – ikke mindst for de studerende ved ernærings- og sundhedsuddannelsen, når denne flytter fra Sorø til Slagelse.

I Roskilde forbedres studie- og arbejdsmiljøet med en udbygning og ændret disponering af lokalerne.

I Kalundborg er der etableret en midlertidig pavillonløsning til etableringen af uddannelsesstationen af bioanalytikeruddannelsen og til bioteknologi til studiestart 2018. Samtidig arbejdes der på at finde en model for mere permanent campus i Kalundborg.

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

De studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne

- Bilag 4a: De studerendes vurdering af "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj".
- Bilag 4b: De studerendes vurdering af "Mit udbytte af undervisningen er højt."
- Bilag 4c: De studerendes vurdering af: "Oplever du, at kvaliteten af forløbet samlet set er god?"

De studerendes vurdering af studieintensitet

- Bilag 5a: Måling af de studerendes vurdering af tidsforbrug på undervisning og forberedelse.
- Bilag 5b: Absalons målinger af de studerendes oplevelse af: "Var det fra starten af forløbet klart, hvilken indsats som blev forventet af dig?"

De studerendes vurdering af studiemiljø

- Bilag 6a: De studerendes vurdering af: "Der er et godt fagligt miljø".
- Bilag 6b: De studerendes vurdering af: "Der er et godt socialt miljø".

Strategisk mål 3

Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes

Absalon vil nå dette mål gennem praksisrelevante forsknings- og udviklingsaktiviteter og omsætning af bedste viden i uddannelserne.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

Absalons uddannelser skal være baseret på et stærkt videngrundlag, hvor fagmiljøerne systematisk inddrager den bedste viden fra forskning og praksis i undervisningen. Forsknings- og udviklingsopgaven er forholdsvis ny for professionshøjskolesektoren, hvorfor forsknings- og udviklingsopgaverne fortsat er under opbygning ift. kapacitet og kompetencer.

Det er Absalons ambition både at styrke omfanget af forsknings- og udviklingsaktiviteter med stærk praksis relevans samt at styrke centrenes arbejde med at inddrage den bedste viden fra forskning og praksis i uddannelserne. Absalon har også i 2018 arbejdet fokuseret med at styrke sine forskning- og udviklingsaktiviteter. Det er bl.a. sket gennem tydelig formidling af uddannelsernes FoU-arbejde, hvor antallet af publikationer på autoritetslisten er fastholdt samtidig med, at vi er lykkedes med at øge den eksternt finansierede forsknings- og udviklingsaktivitet betragteligt.

Omsætning af viden og forskning

Det er Absalons ambition løbende at styrke videngrundlaget på uddannelserne og at fagmiljøerne arbejder systematisk med at inddrage viden fra forskning og praksis i uddannelserne. Både ift. publikationer på autoritetslisten og ift. øvrige publikationer har Absalons produktion været stigende fra 2016 (baseline) til 2017 og antallet forventes at blive fastholdt i 2018. Antallet af publikationer på autoritetslisten er steget fra 45 i 2016 til 50 i 2017. Antallet af øvrige publikationer er steget fra 48 i 2016 til 70 i 2017. Der har i 2018 været en prioritering af arbejdet med at øge den eksternt finansierede forskning og udvikling, hvorfor det vurderes som positivt, at det er lykkedes at fastholde produktionen i 2018.

Ser man på det samlede antal publikationer på autoritetsliste (BFI) i relation til antallet af FoU-årsværk har Absalon i 2017 0,94 publikationer på autoritetslisten (BFI) pr. FoU-årsværk. Absalon ligger dermed over sektorgennemsnittet på 0,82.

Hvad angår omsætningen af forskning- og udviklingsarbejdet til praksis i lærebøger og undervisningsmateriale, har produktionen også været stigende fra 6 lærebøger i 2016 (baseline) til 11 lærebøger i 2017. Dette niveau forventes fastholdt i 2018. Den samme tendens gælder for bidrag til lærebøger, der steg fra 18 i 2016 til 21 i 2017.

Øget eksternt finansiering

Absalon arbejder målrettet med at opnå en større eksternt finansieringsandel i forsknings- og udviklingsaktiviteterne. Der er i 2018 – og der vil også fremadrettet blive - arbejdet på at gear forskningsmidlerne ved at styrke de strategiske samarbejder med relevante eksterne forskningsmiljøer og ved at professionalisere ansøgningskapaciteten i Absalons organisation. Bl.a. er understøttelsen af Absalons forsknings- og udviklingsaktiviteter omorganiseret og der er etableret en specialiseret FoU-stab.

Prioriteringen heraf betyder, at Absalon er lykkedes med at øge den eksternt finansierede forsknings- og udviklingsaktivitet betragteligt. De foreløbige opgørelser for 2018 viser, at det er lykkedes at mere end fordoble den eksterne andel af finansieringen pr. 1 mio. kr. grundbevilling. I 2016 (baseline) var den årlige grundbevilling til forsknings- og udviklingsaktiviteter på 29,4 mio. kr. med en supplerende ekstern finansiering på 6,7 mio. kr. Det svarede til en ekstern finansiering på 228.000 kr. for hver 1 mio. kr. forskningsbevilling. I 2017 var den eksterne finansiering på 317.000 kr. pr. 1 mio. kr. forskningsbevilling. For 2018 viser den foreløbige opgørelse en ekstern finansiering på 507.000 kr. pr. 1 mio. kr. forskningsbevilling.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Absalons processer omkring den interne opfølgning på indsatser og prioriteringer i forsknings- og udviklingsarbejdet sikrer en høj grad af kobling mellem målfastsættelse, data og evaluering. Forskningsmiljøerne evalueres årligt kvaliteten af FoU-arbejdet ift. Absalons parametre for FoU-kvalitet. Derudover gennemførte Absalon i 2018 en survey om uddannelsernes videngrundlag. Surveyen omhandler uddannelsernes samlede vidensbaser, hvori FoU-arbejdets gennemslag i uddannelserne udgør ét element.

Evaluering af forskning- og udviklingsindsats

Med henblik på at løfte ambitionerne om at være en stærk aktør inden for forskning og udvikling har Absalon i 2018 gennemført en systematisk evaluering af Absalons forsknings- og udviklingsindsats med særlig fokus på organisering, ressourcer og kompetencer. På den baggrund er der udarbejdet en rapport med Absalons prioriterede indsatser for at udvikle kvaliteten og omfanget af FoU indsatsen. De seks overordnede indsatsområder er: 1) Stærke Forsknings- og Udviklingsmiljøer, 2) Forsknings- og Udviklingskompetencer, 3) Øget ekstern finansiering, 4) Høj videnskabelig kvalitet og forskningsmæssig produktion, 5) Praksisimpact og 6) Uddannelsesimpact.

Absalon har for at sikre videnkredsløb og et stærkt, relevant videngrundlag for uddannelserne forankret sine forsknings- og udviklingsaktiviteter i faglige miljøer med samtidigt ansvar for uddannelsesaktiviteter (grund- samt efter- og videreuddannelse). Alle fagmiljøer har prioriteret forskningsindsatser med relevans for den pågældende professionspraksis og -uddannelse.

Forskningsmiljøerne evalueres årligt op imod Absalons primære parametre for FoU-kvalitet: Videnskabelig kvalitet, praksis- og uddannelsesimpact. I 2018 er FoU-evalueringen gennemført i foråret med afsæt i

- konkrete resultater for 2017 jf. bl.a. data til sektorens videnregnskab og Absalons årsregnskab, samt
- forskningsmiljøernes selvevaluering af modenhedsniveau, styrker og udfordringer.

Data er analyseret på niveauerne: 1. Forskningsmiljø, 2. Uddannelse/center og 3. Absalon samlet, herunder bl.a. intern benchmarking (udvikling over tid) og benchmarking med sektoren. Data og analyser er samlet i en intern status- og evalueringsrapport, der er behandlet af direktionen (juni 2018) og omsat til prioriteringer og mål for Absalons videre udvikling af sine forsknings- og udviklingsaktiviteter.

Den overordnede målsætning og prioriteringsramme fra direktionen er i de faglige miljøer yderligere omsat og nedbrudt til konkrete mål (langsigtet og 1-årigt perspektiv) for det enkelte forskningsmiljø/uddannelsesområde (via proces i oktober-november 2018 koblet til budgetlægning 2019). Realisering af årets mål monitoreres løbende både på

Samlet organisationsniveau og ift. de enkelte fagmiljøer via intern dataopsamling og analyse. Der følges systematisk og løbende op på ledelsesniveau ved behov for justering og prioritering af indsatser, således at Absalons målsætninger om fortsat vækst i forskningsaktiviteter med høj videnskabelig kvalitet og stærk omsætning i uddannelse og praksis sikres.

Survey om videngrundlag

Absalon gennemførte i september-december 2018 en survey blandt chefer, ledere samt medarbejdere med henblik på at opnå viden om undervisernes og centerledernes praksis i forhold til videngrundlaget på Absalons grunduddannelser samt på efter- og videreuddannelserne. De centrale temaer i videngrundlagsundersøgelsen er: Kvalificerede undervisere, omsætning af viden i uddannelserne samt organiseringen af det samlede fagmiljø, der skal understøtte uddannelsernes videngrundlag.

Datagrundlaget for videngrundlagsundersøgelsen er to delundersøgelser:

- 1) En spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere i alle Absalons syv centre med fokus på brugen af FoU og hvordan medarbejderne indsamler og formidler relevant og opdateret viden. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i perioden september-oktober 2018. Der indgik i alt 218 medarbejdere i undersøgelsen og svarprocenten er 59.
- 2) En spørgeskemaundersøgelse blandt uddannelsesledere og centerchefer i Absalon om omsætning af viden i uddannelserne samt koblingen mellem grunduddannelsesaktiviteter, EVU-aktiviteter og FoU-aktiviteter i Absalon. Undersøgelsen er gennemført i perioden november-december 2018, og der indgår i alt 32 uddannelsesledere og centerchefer i undersøgelsen. Undersøgelsens svarprocent er 97.

Absalon har endnu ikke haft lejlighed til at fortolke resultaterne af den gennemførte survey, men nogle af hovedkonklusionerne er gengivet i bilag 9.

Ændringer

Ikke relevant

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

- Bilag 7: Omsætning af FoU-aktiviteter i undervisningen. Antal forskningspublikationer på og uden for autoritetslister.
- Bilag 8: Antal lærebøger, bidrag til lærebøger.
- Bilag 9: Indikator: Vurdering af arbejdet med forsknings- og udviklingsprojekter og inddragelse af bedste viden i undervisningen.
- Bilag 10: Ekstern finansiering af forsknings- og udviklingsaktiviteter.

Strategisk mål 4

Højere gennemførelse på uddannelserne

Absalon vil nå målet ved at give ansøgere bedre forudsætninger for valg af uddannelse og ved opfølgende aktiviteter for studerende, som risikerer af falde fra i starten af uddannelsen.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

Frafald

Absalons frafald er over landsgennemsnittet. Set i forhold til landsgennemsnittet har Absalon et frafald på uddannelsernes første år på 16,5 pct. På landsplan er frafaldet 14,9 pct.

En del af det højere frafald skyldes Absalons tidligere systematiske brug af e-læring på alle udbud. E-læring har generelt et højere frafald og selvom Absalon har nedlagt udbuddet som e-læring på flere uddannelser, er der fortsat e-læringsstuderende på disse pågældende uddannelser. Derudover er der en særlig udfordring for Absalon ved overflytning af studerende til andre uddannelsesinstitutioner - som Absalon er relativt hårdere ramt af pga. sin beliggenhed tæt ved København - idet disse studerende tæller med i frafaldet.

Uanset ovenstående to mere strukturelle årsager til at frafaldet er højere end landsgennemsnittet, arbejder Absalon dog målrettet med at nedbringe frafaldet på uddannelserne. Frafaldet er på nogle uddannelser markant højere end andre og markant højere end landsgennemsnittet. Frafaldet på Absalons uddannelser varierer således fra 12,2 pct. på socialrådgiveruddannelsen i 2016 til et frafald på 26,7 pct. på Ernærings- og sundhedsuddannelsen. Uddannelserne med det største frafald er: Ernæring og Sundhed (26,7 pct.), Bioanalytiker (24,6 pct.) og Leisure Management (22,3 pct.).

Administrationsbacheloruddannelsen har også stor fokus, idet uddannelsen har haft et frafald væsentlig over landsgennemsnittet. Absalon er lykkedes med at nedbringe frafaldet fra 31,7 pct. i 2015 til et frafald på 18,8 pct. i 2016 og har således nu et frafald markant under landsgennemsnittet.

Fastholdelse

80 pct. af de studerende på Absalon fastholdes på det første studieår. Det er det samme niveau som i 2017. Den samlede fastholdelse dækker over en stor variation mellem uddannelserne med en fastholdelse på 67 pct. på Fysioterapeutuddannelsen som det laveste til 93 pct. som det højeste på Ergoterapeutuddannelsen.

Fastholdelsen de øvrige år for Absalon samlet set er 91 pct. og er dermed væsentlig højere end fastholdelsen på første år.

Årsstatus

Absalon har i 2018 arbejdet målrettet med fastholdelsesindsatser – både som indsatser på de enkelte uddannelser tilpasset den enkelte uddannelse og dens studerende såvel som tværgående indsatser. Derudover har Absalon et særskilt fokus på frafaldet på uddannelser udbudt som e-læring.

Der er i forbindelse med årsstatus identificeret indsatsområder og igangsat indsatser i alle centre og på alle uddannelser, der skal mindske frafaldet, jf. proces ifm. årsstatus beskrevet under Strategisk mål 1.

Væsentlige understøttende aktiviteter

På uddannelser med højt frafald er der ifm. årsstatus igangsat konkrete greb i de enkelte uddannelser målrettet uddannelsens specifikke udfordringer og behov. Indsatserne følges nøje gennem året via detaljeret opfølgning i porteføljeskemaer for hvert center. Nogle af indsatserne er beskrevet i følgende afsnit.

Administrationsbachelor: På administrationsbacheloruddannelsen er der skabt en tydeligere professionsidentitet, bl.a. gennem målrettet kommunikation om uddannelsen og fremtidig jobidentitet. Uddannelsesdesignet er revideret med det mål at sikre en høj kvalitet i uddannelsen, der imødekommer de studerendes behov for forskellige læringsformer og en fleksibel uddannelsesmodel. Det første hold startede på det nye design i september 2018.

Ernæring og Sundhedsuddannelsen: Uddannelsen er udfordret af både en lav søgning, et højt frafald og en høj dimittendledighed. Absalon har derfor i 2018 haft særlig fokus på at tilpasse og styrke uddannelsen. Motivationsworkshop for kvote 2 ansøgere skal sikre et oplyst studievalg og en højere gennemførelse. Uddannelsens profil og indhold er tydeliggjort. Derudover er udbuddet af uddannelsen som e-læring sat på pause. Det er endvidere besluttet, at uddannelsen i Absalon neddimensioneres. Det er vurderingen, at der med disse tiltag fremadrettet kan sikres en tilstrækkelig kritisk ansøgermasse til uddannelsen. Absalon forventer yderligere, at det vil have en positiv effekt for uddannelsens studiemiljø og fastholdelse, når uddannelsen flytter til det nye Campus Slagelse i 2021, hvor der er investeret i nyt udstyr og inventar i innovationskøkken, projektkøkken og laboratorium til kemi, biokemi og mikrobiologi.

Leisure Management: Ny studieordning med fokus på sammenhæng på tværs af uddannelsen, employability, praksisnærhed og styrket feedback vil bidrage til at mindske frafaldet. Derudover er der i 2018 igangsat en indsats for at opnå større viden om hvilke studerende, der er potentielt frafaldstruede på uddannelsen gennem udarbejdelse af risikoprofiler samt tilknytte procedurer og indsatser. Der arbejdes også på en mere systematisk brug af frafaldsregistrering, som giver mulighed for at reagere overfor studerende, der ikke møder frem.

Læreruddannelsen: Læreruddannelsen har bl.a. sat fokus på den organisatoriske rammesætning af studiegrupper, der skal styrke studieintensiteten og fastholdelsen. Derudover er der fra efteråret 2018 gennemført studiestartssamtaler, der sikrer en bedre forventningsafstemning mellem undervisere og grupper af studerende ved studiestart på 1. årgang i forhold til krav og forventninger på uddannelsen.

Også på de øvrige uddannelser med mindre markant frafald er der arbejdet for at opretholde en høj gennemførelse. F.eks. har Diplomingeniøruddannelsen oprettet et studieværksted, hvor de studerende arbejder med de særligt krævende fag og hvor underviserne er til stede til at understøtte de studerendes læring. Det er vurderingen at studieværkstedet har haft en positiv effekt på fastholdelsen.

Ud over de uddannelsesspecifikke indsatser har Absalon på institutionsniveau igangsat det tværgående projekt om studieengagement for at finde mere generelle og holdbare løsninger på bl.a. frafaldsproblematikken på tværs af uddannelserne. Projektet skal vha. metoder og redskaber fra forbedringsledelse øge de studerendes studieengagement, læringsudbytte, studieintensitet og øge fastholdelsen. Fysioterapeutuddannelsen indgår i projektet som den ene af to uddannelser. Formålet med fysioterapeutuddannelsens del-

tagelse er at nedbringe frafaldet på uddannelsens første år samt opnå skalerbare resultater og konkrete metoder til at nedbringe frafaldet, der kan overføres til andre af Absalons uddannelser.

E-læring

Absalon har igangsat en strategisk indsats for at styrke kvaliteten på e-læringsuddannelserne og imødegå den høje frafald på e-læringsuddannelserne. Projektet er en treårig indsats på tværs af e-læringsuddannelserne, hvor uddannelserne samarbejder om at styrke de digitale undervisningsformer.

I 2017 og 2018 har der været fokus på kortlægning af e-læringsuddannelserne samt udarbejdelse af problemanalyse i forhold til kompetencer og ressourcer samt uddannelsernes organisering og ledelse. Der er udviklet konkrete principper for god e-læring, som skal danne baggrund for det konkrete udviklings- og implementeringsarbejde, der skal ske på de enkelte uddannelser. Derudover har der været gennemført et fælles kompetenceudviklingsforløb for e-læringsundervisere på tværs af uddannelserne. Her har fokus været på brug af teknologier og didaktik.

Brobygning og markedsføring

Absalon har iværksat en række brobygningsaktiviteter med det formål at sikre et kvalificeret og tilstrækkeligt ansøgergrundlag samt sikre en god forventningsafstemning med de nye studerende for bl.a. at mindske frafaldet.

Der er udviklet kommunikationsplaner for alle Absalons grunduddannelser, der har et særligt rekrutteringsbehov. Kommunikationsplanerne beskriver via videocases, eksempler på Absalons hjemmeside og på sociale medier, hvilke krav der stilles til de studerende på den pågældende uddannelse. Desuden fortælles der om job- og beskæftigelsesmulighederne på hjemmeside og i trykt materiale samt i forbindelse med Åbent Hus.

I løbet af 2019 vil Absalons resterende grunduddannelser få en tilsvarende kommunikationsplan.

Ved Absalons brobygningsaktiviteter har godt 2.500 potentielle studerende på de gymnasiale uddannelser i 2018 fået 1:1 information ved arrangementer som Studerende for én dag, KarriereTanken og SUK-Festivalen. Derudover har der været mange besøg på ungdomsuddannelserne, ligesom studenterambassadørerne har været i maildialog med ca. 250 potentielle studerende i 2018.

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

- Bilag 11: Frafald på 1. studieår.
- Bilag 12: Fastholdelse på 1. studieår.
- Bilag 13: Fastholdelse på øvrige studieår.

Dokumentation for de fastsatte indikatorer

Bilag til Absalons statusredegørelse 2018



Bilagsoversigt



Strategisk mål 1: Forsyning af arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde

Absalon vil nå målet ved at tilpasse uddannelsesudbud og studiepladser efter arbejdsmarkedsbehovet, ved forsyning af dimittender med efterspurgte kompetencer og ved at udbyde og målrette uddannelser til studerende bosat i Region Sjælland.

- Bilag 1: Arbejdsmarkedsbalance for udvalgte uddannelser
- Bilag 2: Dimittenders ledighedsgrad, 4.-7. kvartals ledighed.
- Bilag 3: Studerendes tilknytning til regionen. Andel af Absalonsstuderende bosat i regionen.

Strategisk mål 2: De studerende opnår et højt læringsudbytte

Absalon vil opnå dette mål ved at styrke uddannelseskvaliteten, sikre klar forventningsafstemning, øge studieintensiteten og forbedre studiemiljøerne.

- Bilag 4a-4c: De studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne
 - 4a. De studerendes vurdering af "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj."
 - 4b. De studerende vurdering af "Mit udbytte af undervisningen er højt."
 - 4c. De studerendes vurdering af: "Oplever du, at kvaliteten af forløbet samlet set er god?"
- Bilag 5a-5b: De studerende vurdering af studieintensitet
 - 5a. Måling af de studerendes vurdering af tidsforbrug på undervisning og forberedelse.
 - 5b. Absalons målinger af de studerendes oplevelse af: "Var det fra starten af forløbet klart, hvilken indsats som blev forventet af dig?"
- Bilag 6a-6b: De studerendes vurdering af studiemiljø
 - 6a. De studerendes vurdering af: "Der er et godt fagligt miljø".
 - 6b. De studerendes vurdering af: "Der er et godt socialt miljø".

Bilagsoversigt (fortsat)

Strategisk mål 3: Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes

Absalon vil nå dette mål gennem praksisrelevante forsknings- og udviklingsaktiviteter og omsætning af bedste viden i uddannelserne.

- Bilag 7: Omsætning af FoU-aktiviteter i undervisningen - antal forskningspublikationer på og uden for autoritetslister.
- Bilag 8: Antal lærebøger, bidrag til lærebøger.
- Bilag 9: Vurdering af arbejdet med forsknings- og udviklingsprojekter og inddragelse af bedste viden. Kilde: Absalons survey
- Bilag 10: Ekstern finansiering af FoU-aktiviteter. (2016: 228 t.kr. / pr. 1 mio. kr. grundbevilling, Absalons kvalitetsstyringsystem).

Strategisk mål 4: Højere gennemførelse på uddannelserne

Absalon vil nå målet ved at give ansøgere bedre forudsætninger for valg af uddannelse og ved opfølgende aktiviteter for studerende, som risikerer af falde fra i starten af uddannelsen.

- Bilag 11: Frafald på 1. studieår
- Bilag 12: Fastholdelse på 1. studieår
- Bilag 13: Fastholdelse på øvrige studieår

Bilag 1

Indikator: Arbejdsmarkedsbalance for udvalgte uddannelser

	2017	2018 (marts) Baseline	2019 (marts)
Lærer	Omfattende mangel på arbejdskraft	Omfattende mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
Sygeplejerske	Omfattende mangel på arbejdskraft	Omfattende mangel på arbejdskraft	Omfattende mangel på arbejdskraft
Pædagog	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
Bioanalytiker	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
Socialrådgiver	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft

Vurdering af jobmulighederne på Sjælland med følgende kategorier: Omfattende mangel på arbejdskraft, mangel på arbejdskraft, gode jobmuligheder, paradoks eller mindre gode jobmuligheder.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Indikator: Dimittenders ledighedsgrad, 4.-7. kvartals ledighed

	2014 (Opgjort 2016)		2015 (Opgjort 2017)		2016 (Opgjort 2018)		15-16	
	Absalon (Baseline)	Hele landet	Absalon	Hele landet	Absalon	Hele landet	Absalon	Hele landet
Administrationsbachelor	-	-	-	-	-	-	-	-
Bioanalytiker	2	3	6	6	6	3	0	-3
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	-	-	-	-	-	-
Ergoterapeut	12	12	8	14	4	9	-4	-5
Ernæring og sundhed • Klinisk diætik* • Ledelse, fødevarer og service* • Sundhedsfremme, forebyggelse og formidling*	21	15	14	11	14	11	0	0
	-	-	-	-	7	7	-	-
	-	-	-	-	22	22	-	-
	-	-	-	-	13	13	-	-
Fysioterapeut	4	7	2	5	3	7	+1	+2
Leisure Management	9	9	13	13	7	7	-6	-6
Lærer	3	5	4	5	5	6	+1	+1
Pædagog	8	9	9	10	9	9	0	-1
Socialrådgiver	5	7	9	6	7	7	-2	+1
Sygeplejerske	1	2	1	1	1	1	0	0
Samlet	6	-	7	-	-	-	-	-

Kilde: UFM's datavarehus, opdateret juli 2018 (tal for 2015 er nyeste tilgængelige tal). <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/faerdiguddannede/aktuel-ledighed>

Tabellen viser dimittendernes ledighedsgrad i procent 4.-7. kvartal efter endt uddannelse. Årstallene 2014, 2015 og 2016 markerer dimittendår. Opgørelserne er lavet to år efter dimission.

*De tre opgørelser er nye underkategorier til ErSu-uddannelsen, der for nyligt er indført og opgjort separat.

Bilag 3

Indikator: Studerendes tilknytning til regionen.



Andel af studerende der har bopæl i regionen i procent.

	2017	2018
Sygeplejerske	76	78
Ergoterapeut	74	77
Lærer	78	81
Bioanalytiker	75	79
Pædagog	88	89
Fysioterapeut	59	65
Socialrådgiver	66	69
Leisure Management	34	35
Administrationsbachelor	72	66
Ernæring og Sundhed	49	49
Bioteknologi	76	83
Alle uddannelser	73 (Baseline)	75

Kilde: Absalons studenterbestand 1. oktober opgjort på baggrund af SIS-data.

Indikator: De studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne: De studerendes vurdering af "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj."

	2016		2018		
	Absalon	Landsplan	Absalon	Landsplan	"De gode svar"
Administrationsbachelor	4,0	3,7	4,2	3,9	91 %
Bioanalytiker	4,1	4,0	4,0	4,1	80 %
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	4,2	4,2	84 %
Ergoterapeut	4,0	4,0	4,2	4,1	94 %
Ernæring og sundhed	3,8	3,8	3,9	3,8	75 %
Fysioterapeut	4,3	4,1	4,3	4,2	94 %
Leisure management	3,6	3,6	3,8	3,8	75 %
Lærer	3,7	3,5	3,9	3,7	77 %
Pædagog	3,5	3,4	4,0	3,8	83 %
Socialrådgiver	3,7	3,7	4,0	3,9	84 %
Sygeplejerske	4,0	4,1	3,9	4,0	78 %
Samlet	3,8 (Baseline)	3,8	4,0	3,9	-

Kilde: Uddannelseszoom 2018. Besvaret af 4.324 studerende svarende til 51 % af Absalons studerende.

I spørgeskemaet benyttes svarkategorierne "meget uenig", "uenig", "hverken enig eller uenig", "enig" og "meget enig". I omregningen til score er kategorierne konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "meget uenig" og 5 er "meget enig" på spørgsmålet.

"De gode svar" angiver hvor mange af Absalons studerende, der har svaret "enig" eller "helt enig". Grænseværdierne for svarene i Absalons nøgletal er: Over 80 % = grøn, mellem 80 og 65 % = gul og under 65 % = rød.

Bilag 4b

Indikator: De studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne: De studerendes vurdering af "Mit udbytte af undervisningen er høj".



	2016		2018	
	Absalon	Landsplan	Absalon	Landsplan
Administrationsbachelor	3,9	3,7	4,1	3,9
Bioanalytiker	3,9	3,9	3,9	3,9
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	4,2	4,1
Ergoterapeut	4,1	3,9	4,2	3,9
Ernæring og sundhed	3,9	3,8	3,8	3,8
Fysioterapeut	4,2	4,0	4,0	3,9
Leisure management	3,7	3,7	3,6	3,6
Lærer	3,7	3,6	3,8	3,8
Pædagog	3,6	3,6	3,9	3,8
Socialrådgiver	3,8	3,7	3,9	3,8
Sygeplejerske	4,0	3,9	3,9	3,9
Samlet	3,8 (Baseline)	3,8	3,9	3,9

Kilde: Uddannelseszoom 2018. Besvaret af 4.324 studerende svarende til 51 % af Absalons studerende.

I spørgeskemaet benyttes svarkategorierne "meget uenig", "uenig", "hverken enig eller uenig", "enig" og "meget enig". I omregningen til score er kategorierne konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "meget uenig" og 5 er "meget enig"

Bilag 4c

Indikator: De studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne: De studerendes vurdering af "Oplever du, at kvaliteten af forløbet samlet set er god?".

Baseline opgøres i 2018 som et gennemsnit for alle uddannelser.

	2018
Administrationsbachelor	4,0
Bioanalytiker	3,6
Diplomingeniør i bioteknologi	3,4
Ergoterapeut	3,9
Ernæring og sundhed	3,6
Fysioterapeut	3,8
Leisure management	3,6
Lærer	3,9
Pædagog	3,8
Socialrådgiver	3,5
Sygeplejerske	3,7
Samlet	3,8

Kilde: Absalons undervisningsevalueringssystem. Træk for efteråret 2018. Det samlede antal besvarelser er 8.006 svarende til 58,2 pct. I spørgeskemaet benyttes svarkategorierne "slet ikke", "i mindre grad", "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". I omregningen til score er kategorierne konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "slet ikke" og 5 er "i meget høj grad"

Bilag 5a

Indikator: De studerendes vurdering studieintensitet. Måling af de studerendes vurdering af tidsforbrug på undervisning og forberedelse.

Uddannelse

Alle

Baseline opgøres i 2018.

Tidsforbrug i timer pr. uge til uddannelsen

Median

40

Gennemsnit

44,0

Midterste halvdel af de studerende bruger

31 - 52

Lokation

Alle

Median

50

40

30

20

10

0

Bioanalytiker

Pædagog

Bioteknologi

Fysioterapi

Sygeplejerske

Ergoterapi

Ernæring og
sundhed

Socialrådgiver

Offentlig
administration

Folkeskolelærer

Leisure
management

44

42

41

41

41

38

38

38

37

36

31

Tidsforbruget på uddannelsen i timer pr. uge

Absalons standard er, at studieintensiteten skal ligge mellem 37 og 45 timer/uge. Uddannelserne til lærer og leisure management ligger under disse værdier.

Indikator: De studerendes vurdering studieintensitet. Absalons målinger af de studerendes oplevelse af: "Var det fra starten af forløbet klart, hvilken indsats som blev forventet af dig?".

Baseline opgøres som samlet gennemsnit for alle uddannelser under ét i 2018.

Svar på spørgsmålet: "Var forventningerne til din egen indsats klare, da forløbet startede?"

	2018
Administrationsbachelor	3,8
Bioanalytiker	3,7
Diplomingeniør i bioteknologi	3,5
Ergoterapeut	3,8
Ernæring og sundhed	3,8
Fysioterapeut	3,8
Leisure management	3,7
Lærer	3,8
Pædagog	3,7
Socialrådgiver	3,7
Sygeplejerske	3,9
Samlet	3,8

Kilde: Absalons undervisningsevalueringssystem. Træk for efteråret 2018. Det samlede antal besvarelser er 8.006 svarende til 58,2 %. I spørgeskemaet benyttes svarkategorierne "slet ikke", "i mindre grad", "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". I omregningen til score er kategorierne konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "slet ikke" og 5 er "i meget høj grad"

Indikator: De studerendes vurdering af studiemiljø. De studerendes vurdering af: "Der er et godt fagligt miljø".

	2016		2018	
	Absalon	Landsplan	Absalon	Landsplan
Administrationsbachelor	3,5	3,5	4,2	4,1
Bioanalytiker	3,9	3,9	4,1	4,2
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	4,3	4,3
Ergoterapeut	4,0	3,9	4,3	4,1
Ernæring og sundhed	3,8	3,8	4,1	4,0
Fysioterapeut	4,2	4,2	4,2	4,2
Leisure management	3,4	3,4	4,0	4,0
Lærer	3,7	3,9	4,1	4,0
Pædagog	3,7	3,8	4,1	4,0
Socialrådgiver	3,4	3,6	4,1	4,0
Sygeplejerske	3,7	3,8	4,1	4,1
Samlet	3,9 (Baseline)	3,9	4,1	4,1

Kilde: Uddannelseszoom 2018. Besvaret af 4.324 studerende svarende til 51 pct. af Absalons studerende.

I spørgeskemaet benyttes svarkategorierne "meget uenig", "uenig", "hverken enig eller uenig", "enig" og "meget enig". I omregningen til score er kategorierne konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "meget uenig" og 5 er "meget enig"

Indikator: De studerendes vurdering af studiemiljø. De studerendes vurdering af: "Der er et godt socialt miljø".

	2016		2018	
	Absalon	Landsplan	Absalon	Landsplan
Administrationsbachelor	3,9	3,7	3,9	3,7
Bioanalytiker	3,9	3,9	3,8	3,9
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	3,8	4,2
Ergoterapeut	4,2	4,0	4,0	4,0
Ernæring og sundhed	4,0	3,9	3,6	3,7
Fysioterapeut	4,3	4,1	4,1	4,2
Leisure management	3,6	3,6	3,7	3,7
Lærer	3,7	3,6	4,2	4,2
Pædagog	3,7	3,7	4,1	4,0
Socialrådgiver	3,6	3,7	3,8	3,8
Sygeplejerske	4,0	4,0	3,9	3,9
Samlet	3,7 (Baseline)	3,9	4,0	4,0

Kilde: Uddannelseszoom 2018. Besvaret af 4.324 studerende svarende til 51 % af Absalons studerende.

I spørgeskemaet benyttes svarkategorierne "meget uenig", "uenig", "hverken enig eller uenig", "enig" og "meget enig". I omregningen til score er kategorierne konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "meget uenig" og 5 er "meget enig".

Bilag 7

Indikator: Omsætning af FoU-aktiviteter i undervisningen - antal forskningspublikationer på og uden for autoritetslister.

	2016 (Baseline)	2017
Publikationer på autoritetsliste (BFI)	45	50
• Artikler	31	32
• Bog/rapport	0	4
• Bidrag	14	14
Øvrige publikationer	48	70
• Artikler	13	26
• Bog/rapport	14	15
• Bidrag	21	29
Skriftlige konferencebidrag	33	42

Kilde: Videnregnskabet

Bilag 8

Indikator: Antal lærebøger, bidrag til lærebøger.

	2016 (Baseline)	2017
Lærebøger	6	11
Bidrag til lærebøger	18	21

Kilde: Videnregnskabet

Indikator: Vurdering af arbejdet med forsknings- og udviklingsprojekter og inddragelse af bedste viden.

Medarbejdernes/undervisernes vurdering af omsætning af FoU. Ny surveyundersøgelse blandt alle undervisere og medarbejdere i centrene, som arbejder med forsknings- og udviklingsprojekter, herunder docenter. Gennemføres i 2018, 2020 og 2022. På baggrund af første undersøgelse i 2018 udarbejdes baseline. Kilde: Absalon undersøgelse.

Survey gennemført september 2018 blandt chefer og medarbejdere for at opnå viden om praksis ift videngrundlaget på Absalon grunduddannelser samt på efter- og videreuddannelserne.

Uddrag af hovedkonklusioner:

- **Viden og erfaringer fra deltagelse i FoU-aktiviteter omsættes i høj grad i undervisningen**
FoU-aktive medarbejdere vurderer, at deres deltagelse i FoU-aktiviteter i høj grad omsættes i undervisningen. Eksempelvis vurderer 77 %, at deres deltagelse i FoU-aktiviteter "i meget høj grad" eller "i høj grad" har bidraget til, at de har anvendt relevant og opdateret viden om praksis fra FoU-aktiviteter i deres undervisning.
- **Vurderingen af vigtigheden og understøttelsen af en række aktiviteter knyttet til det at have kvalificerede undervisere følges ad**
Der er generelt en god overensstemmelse mellem uddannelsesledernes vurdering af, hvilke aktiviteter der er vigtige for at have kvalificerede undervisere, og i hvilken grad uddannelseslederne selv understøtter disse aktiviteter. Dette gælder både i forhold til aktiviteter knyttet til undervisernes kontakt med relevante erhverv/professioner og forsknings- og udviklingsmiljøer samt aktiviteter knyttet til den løbende udvikling af undervisernes faglige kvalifikationer.
- **FoU-arbejdet bidrager til både udvikling af undervisning og udvikling af uddannelse**
Godt en tredjedel af medarbejderne – både FoU-aktive og ikke FoU-aktive – vurderer, at FoU-arbejdet "i meget høj grad" eller "i høj grad" bidrager til henholdsvis udvikling af undervisningen på uddannelserne og udvikling af uddannelserne.

Bilag 10

Indikator: Ekstern finansiering af FoU-aktiviteter.

	2016 (baseline)	2017	2018 (foreløbig)
Ekstern finansiering af FoU, realiseret for året	6.731 t.kr.	9.764 t. kr.	15.438 t. kr.
	228 t.kr. / 1 mio. kr. FoU-bevilling	317 t.kr. / 1 mio. kr. FoU-bevilling	507 t.kr. / 1 mio. kr. FoU-bevilling

Kilde: Videnregnskabet

Bilag 11

Indikator: Frafald på 1. studieår (i pct. og ændring 2015-2016 i pct.point)

Baseline er 17,5 pct. (gennemsnit af frafald i 2015 og 2016)

	2014 (Opgjort i 2015)		2015 (Opgjort i 2016)		2016 (Opgjort i 2017)		15-16	
	Absalon	Hele landet	Absalon	Hele landet	Absalon	Hele landet	Absalon	Hele landet
Administrationsbachelor	47,7	28,4	31,7	22,9	18,8	24,4	-12,9	+1,4
Bioanalytiker	18,6	13,4	14,0	14,5	24,6	20,0	+10,6	+5,4
Diplomingeniør i bioteknologi								
Ergoterapeut	25,4	12,9	21,7	15,9	15,4	15,0	-6,4	-0,8
Ernæring og sundhed	26,6	18,5	27,7	19,2	26,7	18,8	-1,0	-0,4
Fysioterapeut	25,4	12,1	11,8	12,0	15,4	12,3	+3,6	+0,3
Leisure management	26,1	26,1	19,5	19,5	22,3	22,3	+2,8	+2,8
Lærer	14,1	14,9	13,6	15,9	17,5	15,2	+3,9	-0,7
Pædagog	10,4	9,9	12,9	10,4	12,7	10,9	-0,2	+0,5
Socialrådgiver	12,1	11,0	12,3	11,7	12,2	14,1	-0,1	+2,4
Sygeplejerske	19,6	13,5	13,6	12,7	16,1	13,9	+2,5	+1,2
Samlet	18,6	14,4*	15,9	14,1*	16,5	14,9*	+0,6	+0,8

*Gennemsnit for alle professionsuddannelser i hele landet.

Kilde: UFM's nøgletal for frafald.

Indikator: Fastholdelse på 1. studieår

	2016	2017	2018			17-18
	Fastholdt	Fastholdt	Fastholdt	Afbrudt uddannelsen	Overflyttet til anden institution	Udvikling fastholdt
Administrationsbachelor	56	78	68	22	10	-10
Bioanalytiker	79	72	81	15	4	+9
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	83	17	0	-
Ergoterapeut	73	81	93	7	0	+12
Ernæring og sundhed	64	67	72	22	6	+5
Fysioterapeut	86	81	67	25	8	-14
Leisure management	79	78	73	26	1	-5
Lærer	85	79	78	20	2	-1
Pædagog	85	84	88	9	3	+4
Socialrådgiver	84	82	82	16	2	0
Sygeplejerske	80	81	77	16	7	-4
Samlet	79	80 (Baseline)	80	16	4	0

Frafaldet opgøres 1. oktober samme årstal som angivet i tabellen.

Kilde: Absalons opgørelse pr. 1. oktober 2018.

Bemærk: Nøgletallet for fastholdelse på 1. studieår for 2018 er markeret med rød, gul og grøn baseret på Absalons standarder.

Indikator: Fastholdelse øvrige studieår

	2016	2017	2018			17-18
	Fastholdt	Fastholdt	Fastholdt	Afbrudt uddannelsen	Overflyttet til anden institution	Udvikling fastholdt
Administrationsbachelor	86	87	88	10	2	+1
Bioanalytiker	98	96	94	4	2	-2
Diplomingeniør i bioteknologi	-	-	-	-	-	-
Ergoterapeut	91	94	91	8	1	-3
Ernæring og sundhed	91	89	91	7	2	+2
Fysioterapeut	95	93	95	2	3	+2
Leisure management	89	88	89	10	1	+1
Lærer	88	87	86	12	2	-1
Pædagog	93	93	92	6	2	-1
Socialrådgiver	94	92	94	4	2	+2
Sygeplejerske	93	93	93	4	3	0
Samlet	92	91 (Baseline)	91	7	2	0

Frafaldet opgøres 1. oktober samme årstal som angivet i tabellen.

Kilde: Absalonsopgørelse pr. 1. oktober 2018.

Bemærk: Nøgletallet for fastholdelse for øvrige studieår i 2018 er markeret med rød, gul og grøn baseret på Absalons standarder.



Strategisk rammekontrakt 2018-2021

Professionshøjskolen Absalon indgår en strategisk rammekontrakt med uddannelses- og forskningsministeren.

**AB
SAL
ON**

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON



**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Sorø

29. 4. 2018

København

1. 5. 2018



Strategisk rammekontrakt 2018-2021

Den strategiske rammekontrakt indeholder strategiske mål for Professionshøjskolen Absalons kerneopgaver.

Status og varighed

Den strategiske rammekontrakt er gældende fra 1. januar 2018 til 31. december 2021.

Såvel institutionen som ministeren kan tage initiativ til at genforhandle de strategiske mål, hvis f.eks. de økonomiske forhold for institutionen ændres væsentligt fra det forudsatte, eller hvis nye udfordringer betyder, at det vil være hensigtsmæssigt at ændre de strategiske mål i kontrakten. Ændringer i kontrakten forudsætter enighed mellem bestyrelsen og ministeren.

Afrapportering og opfølgning på målopfyldelse

Institutionen afleverer en årlig statusredegørelse for arbejdet med rammekontraktens mål. Statusredegørelsen skal indeholde en overordnet vurdering af perspektiverne for målopfyldelse med dokumentation for udviklingen i de fastsatte indikatorer. Statusredegørelsen skal endvidere indeholde en beskrivelse for gennemførte understøttende indsatser for målopfyldelse samt en ajourført fremadrettet handlingsplan, der synliggør institutionens grundlag for at realisere målene.

For hvert strategisk mål er fastsat indikatorer med tilhørende specifikke datakilder. Identificeres der i kontraktperioden nye relevante datakilder, der kan belyse udviklingen for en konkret indikator, kan disse erstatte eller supplere datakilder i kontrakten. Anvendelse af nye datakilder i rammekontrakten forudsætter enighed.

Ved kontraktens udløb opgør institutionen den endelige opfyldelse for hvert af de strategiske mål. Det sker på baggrund af en redegørelse for udviklingen i hver af de fastsatte indikatorer i den strategiske rammekontrakt, herunder beskrivelse af de understøttende indsatser i kontraktperioden.

Med udgangspunkt i institutionens opgørelse foretager ministeriet en vurdering af den samlede målopfyldelse af rammekontrakten.

Strategiske mål i rammekontrakten

Absalons strategiske og organisatoriske udgangspunkt

Absalons vision for 2017-2022 er at bidrage til velfærd og vækst i Region Sjælland. Det vil Absalon gøre gennem 1) fremragende uddannelser, der bygger på stærke faglige samspil mellem uddannelser og forskning, og ved at sætte studerende og aftagere i centrum for vores udvikling og samspil og 2) rollen som en central regional udviklingspartner, der prioriterer værdiskabende samarbejder med offentlige og private aktører.

I strategien har Absalon opstillet fem strategiske prioriteter:

- Engagerende undervisning
- Studerende i centrum
- Levende campusmiljøer
- Uddannelser som regional drivkraft
- Forskning til gavn for uddannelse og praksis.

Absalon har fra efteråret 2015 arbejdet målrettet med at skabe et stærkt organisatorisk fundament for implementeringen af strategien. Det indbefatter organisationsdesign, geografisk udbudsstruktur, forskningsfaglige prioriteringer og vækstplan for efter- og videreuddannelsesydelser.

Organisation

Absalon er organiseret i syv faglige centre og otte afdelinger, der rummer organisationens fællesfunktioner. De syv faglige centre samler de tre kerneopgaver: grunduddannelse, efter- og videreuddannelse samt forskning og udvikling inden for vores fagområder. Formålet med organiseringen er at sikre og udvikle stærke fagmiljøer, der varetager en flerhed af opgaver med høj faglig kvalitet – på tværs af geografi. Den organisatoriske samling af de tre kerneopgaver afspejler, at vi ser forskning og udvikling som middel til bedre uddannelser og bedre professionspraksis og ikke som et mål i sig selv, og at efter- og videreuddannelsesydelser (lige som grunduddannelserne) skal nyde fagligt gavn af forskning og udvikling, ligesom efter- og videreuddannelsesydelser skal berige grunduddannelserne med viden om nyeste praksis i professionerne. De centrale afdelinger med fællesfunktioner skal sikre og udvikle høj kvalitet og effektivitet i de funktioner, der understøtter kerneopgaverne i centrene.

Geografisk udbudsstruktur

Absalon er til stede med uddannelser på syv lokationer bredt fordelt i Region Sjælland. Hertil kommer udbud af uddannelser som e-læring. Udbudsstrukturen har som formål at sikre gode uddannelsesmuligheder for unge i alle dele af regionen i tæt samklang med det regionale arbejdsmarked. De brede geografiske udbud af Absalons uddannelser er ledelsesmæssigt og fagligt forankret i de syv centre, således at der er én ledelse og ét samlet fagmiljø for hver

uddannelse på tværs af den pågældende uddannelses udbudssteder. Dette princip bidrager til at sikre samme høje kvalitet uanset udbuddets placering og format.

Forskningsfaglige prioriteringer

Som led i dannelsen af de syv faglige centre og samlingen af de tre kerneopgaver, har Absalon besluttet en række faglige prioriteringer inden for forskning og udvikling. Prioriteringerne er styret af behov i uddannelsernes videngrundlag og udviklingsbehov i de professioner og erhverv, Absalon uddanner til. Absalon har desuden formuleret en række mere specifikke krav til forsknings- og udviklingsaktiviteterne, der skal sikre på den ene side høj forskningsfaglig kvalitet og på den anden side høj praksisrelevans og -omsætning.

Vækstplan for efter- og videreuddannelse

Som endnu et led i dannelsen af de syv faglige centre har hvert center – med koordinering på tværs – gennemført analyser af efter- og videreuddannelsesbehov på det regionale arbejdsmarked og udarbejdet en plan for, hvordan og i hvilken takt, der (videre)udvikles viden, produkter og samarbejdsformer, der sikrer efter- og videreuddannelsesydelser i tråd med behovet i regionens offentlige og private virksomheder.

Fokus og mål i den strategiske rammekontrakt

Absalons strategi har en god sammenhæng med Regeringens ambition for de videregående uddannelser om, at de skal have høj kvalitet og fremme vækst og beskæftigelse. Med afsæt i dette fælles fokus har Absalon og Uddannelses- og Forskningsministeriet aftalt følgende strategiske mål for de kommende fire år.

Strategisk mål 1: Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde

Strategisk mål 2: De studerende opnår et højt læringsudbytte

Strategisk mål 3: Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes

Strategisk mål 4: Højere gennemførelse på uddannelserne

Strategisk mål 1

Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde

Absalon vil nå målet ved at tilpasse uddannelsesudbud og studiepladser efter arbejdsmarkedsbehovet, ved forsyning af dimittender med efterspurgte kompetencer og ved at udbyde og målrette uddannelser til studerende bosat i Region Sjælland.

Motivation og ambition for målet

Det er Absalons ambition at bidrage til vækst og udvikling i Region Sjælland gennem fremragende uddannelses tilbud, inden for både grund- og efter-/videreuddannelse, som imødekommer arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft. Det er samtidig en afgørende forudsætning, at uddannelses tilbuddene er bredt fordelt i regionens geografi med en god sammenhæng til de lokale arbejdsmarkeder, da mobiliteten blandt de unge er lav – både før, men især efter endt uddannelse.

Uddannelsesopgaven er særlig stor i Region Sjælland. Regionen er kendetegnet ved at have landets laveste andel af borgere med en videregående uddannelse (Danmarks Statistik, 2015¹). Samtidig har væksten i udbuddet af videregående uddannelser været meget lav i Region Sjælland sammenlignet med resten af landet, og regionen har det laveste udbud af videregående uddannelser (Danmarks Akkrediteringsinstitution, 2017²).

Absalon vil for det første styrke forsyningen af arbejdsmarkedet ved at tilpasse og udvide uddannelsesdækningen på de områder, hvor der er flaskehalse, uden at udbuddet af dimittender bliver højere, end det regionale arbejdsmarked kan bære. Disse ændringer kan ikke nå at få effekt på beskæftigelsessituationen i kontraktperioden, da der går en del år fra ændringer i dimensionering og optag af studerende til effekten viser sig på arbejdsmarkedet. Men Absalon vil i perioden foretage løbende og grundige vurderinger af arbejdsmarkedssituationen, beskæftigelsestendenser og –muligheder i regionen og tilpasse uddannelsesudbuddene herefter. Dette omfatter også reduktion i optaget på uddannelser, hvor beskæftigelsestal indikerer, at der er en for stor forsyning af dimittender.

Absalon vil for det andet styrke de studerendes tilknytning til regionen under deres uddannelse. Absalon vil derfor målrette markedsførings- og brobygningsaktiviteter til ansøgere, som allerede bor i Region Sjælland. Desuden vil Absalon, inden for bekendtgørelsernes rammer, sikre at uddannelsernes indhold og praktikforløb bedst muligt matcher behov og efterspørgsel på det regionale arbejdsmarked. For god ordens skyld skal det bemærkes, at de studerendes bopæl ved ansøgning fortsat ikke vil have betydning for Absalons optagelsesprocedurer.

Absalon vil for det tredje styrke de studerendes tilknytning til det lokale og regionale arbejdsmarked gennem målrettet opbygning af de nye uddannelsesudbud. På den baggrund er det et succeskriterium, at aftagerne i forbindelse med de nye udbud oplever, at Absalon involverer dem i udviklingen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelserne og imødekommer deres behov for arbejdskraft.

Absalon vil for det fjerde samarbejde med RUC og Erhvervsakademi Sjælland om at løfte uddannelsesniveaet i Region Sjælland via bl.a. skabelse af bedre overblik for ansøgerne

¹ Nyt fra Danmarks Statistik: Uddannelsesniveaet stiger i alle regioner.

² akkr.dk/datakort-uddannelsesudbud-og-tilgang-til-institutioner/

om de videregående uddannelser på Sjælland og gennem uddannelsessamarbejde i konkrete byer/ kommuner på Sjælland.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Arbejdsmarkedsbalance for udvalgte uddannelser

- Regional arbejdsmarkedsbalance. (Marts 2018, lærer og sygeplejerske: omfattende mangel på arbejdskraft, pædagog: mangel på arbejdskraft, bioanalytiker og socialrådgiver: gode jobmuligheder, [http://Arbejdsmarkedsbalancen.dk/\[profession/Sjælland\]](http://Arbejdsmarkedsbalancen.dk/[profession/Sjælland])).

Dimittenders ledighedsgrad

- 4.-7. kvartals ledighed (alle uddannelser 6%, folkeskolelærer 3%, pædagog 8%, socialrådgiver 5%, bioanalytiker 2%, ergoterapi 12%, ernæring og sundhed 21%, fysioterapi 4%, sygeplejerske 1%, leisure management 9%. 2014 dimittender: UFM's nøgletal for ledighed).

Studerendes tilknytning til regionen

- Andel af Absalons studerende bosat i regionen. (1. oktober 2017, 73%, SIS-oplysninger på Absalons egne indskrevne ordinære studerende ekskl. gæstestuderende).

Aftagernes vurdering af praktikanternes og dimittendernes kompetencer

- Socialrådgiveruddannelsen i Slagelse: Udsagn fra 6 aftagerrepræsentanter om uddannelsesrelevans og dimittendernes arbejdsmarkedsparathed. (Gennemføres i 2019 for praktikanter og for dimittender ca. et halvt år efter de første dimittender er uddannet i 2021, Absalons undersøgelse).
- Sygeplejerskeuddannelsen i Holbæk: Udsagn fra 6 aftagerrepræsentanter om uddannelsesrelevans og dimittendernes arbejdsmarkedsparathed. (Gennemføres i 2019 for praktikanter og for dimittender ultimo 2021 omkring tidspunktet for afslutningen af de første studerendes uddannelsesforløb, Absalons undersøgelse).
- Uddannelsesaudit af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi. (Fokus på uddannelseskvalitet og -relevans og dimittendernes arbejdsmarkedsparathed. Gennemføres af eksternt ekspertpanel baseret på både kvantitative og kvalitative data i 2020, Absalons undersøgelse).

Strategisk mål 2

De studerende opnår et højt læringsudbytte

Absalon vil opnå dette mål ved at styrke uddannelseskvaliteten, sikre klar forventningsafstemning, øge studieintensiteten og forbedre studiemiljøerne.

Motivation og ambition for målet

Som led i strategiens vision om 'fremragende uddannelser' er Absalon i gang med en omfattende transformation i forhold til at styrke kvaliteten af vores uddannelser og undervisning. I forbindelse med institutionsakkrediteringen fik Absalon etableret stærke kvalitetsprocesser og systematiske data på udvalgte nøgletal. Absalon er nu i gang med at tage et ryk videre, der skal gøre uddannelseskvaliteten til et endnu stærkere fælles omdrejningspunkt for ledelse, medarbejdere og studerende.

Et særligt kendetegn ved Absalons studerende er, at en stor andel kommer fra hjem uden tradition for videregående uddannelse. Det kræver ekstra stor opmærksomhed i den måde uddannelse og undervisning er tilrettelagt på, at Absalon skal understøtte også disse studerendes læreprocesser og læringsudbytte bedst muligt.

At lykkes endnu bedre med uddannelser og undervisning af høj kvalitet og med et højt læringsudbytte for alle studerende kræver en stærk samstemt og samarbejdende organisation informeret af valide data, ligesom det kræver konkrete greb i de enkelte uddannelser. Absalon vil igangsætte indsatser, hvor nogle går på tværs af samtlige uddannelser, mens andre adresserer specifikke behov i enkelte uddannelser.

Absalons aktuelle udgangspunkt i forhold til de studerendes vurdering af kvalitet og udbytte af undervisningen er en score på 3,8 i spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, svarende til gennemsnittet for professionshøjskolerne under ét. Absalons indsatser tager udgangspunkt i dels forskningsviden om, dels erfaringer med, hvilke elementer, der er afgørende for høj kvalitet i uddannelse og undervisning.

Det betyder, at Absalons indsatser i de kommende år vil handle om at styrke følgende områder: høje og tydelige forventninger til de studerende, relationen mellem undervisere og studerende og studerende imellem, sammenhængen mellem undervisning, feedback og prøver, de studerendes arbejdsindsats, de faglige miljøer, de studiesociale miljøer mv. Det er Absalons ambition, at indsatserne samlet set skal løfte studieintensiteten og fremme et højere læringsudnytte for Absalons studerende.

Absalon vil anvende resultaterne af de nye nationale kvalitetsmålinger for de videregående uddannelser, som forventeligt indføres fra efteråret 2018, i arbejdet med at følge og styrke uddannelseskvaliteten.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

De studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne

- De studerendes vurdering af "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj". (2016: 3,8, Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).
- De studerende vurdering af "Mit udbytte af undervisningen er højt." (2016: 3,8. Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).
- De studerendes vurdering af: "Oplever du, at kvaliteten af forløbet samlet set er god?" (Baseline opgøres i 2018, gennemsnit for alle uddannelser, Absalons system til evaluering af undervisningen i de enkelte undervisningsforløb (moduler/fag/semestre), som implementeres fra 2017-18.).

De studerendes vurdering af studieintensitet

- Måling af de studerendes vurdering af tidsforbrug på undervisning og forberedelse. (Baseline foreligger i 2018, Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).
- Absalons målinger af de studerendes oplevelse af: "Var det fra starten af forløbet klart, hvilken indsats som blev forventet af dig?". (Data hentes fra Absalons system til evaluering af undervisningen i de enkelte undervisningsforløb (moduler/fag/semestre), som implementeres fra 2017-18. Baseline opgøres som et samlet gennemsnit for alle uddannelser under ét).

De studerendes vurdering af studiemiljø

- De studerendes vurdering af: "Der er et godt faglige miljø". (2016: 3,9, Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).
- De studerendes vurdering af: "Der er et godt socialt miljø". (2016: 3,7, Spørgeskemaundersøgelse indsamlet til Uddannelseszoom, UFM).

Strategisk mål 3

Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes

Absalon vil nå dette mål gennem praksisrelevante forsknings- og udviklingsaktiviteter og omsætning af bedste viden i uddannelserne.

Motivation og ambition for målet

Uddannelserne skal være baseret på et stærkt videngrundlag, hvor fagmiljøerne systematisk orienterer sig mod at inddrage den bedste viden fra forskning og praksis i undervisningen.

Inddragelse af den bedste viden fra forskning og praksis i uddannelserne omfatter, at uddannelserne trækker på ekstern national og international viden. Der er derfor behov for, at fagmiljøerne arbejder mere systematisk med at inddrage denne viden. Indarbejdelse af den bedste viden i udarbejdelsen af lærebøger og opdatering af litteratur/materialelister er eksempler herpå. Det er Absalons ambition løbende at styrke og evaluere uddannelsernes videngrundlag med henblik på, at dette sker.

Forsknings- og udviklingsopgaven er forholdsvis ny for professionshøjskolesektoren, således også for Absalon, som med sin organisationsændring i 2015 har lagt forsknings- og udviklingsaktiviteterne ind i faglige centre, der også indeholder grunduddannelserne og efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Forsknings- og udviklingsaktiviteterne er i en kapacitets- og kompetenceopbygningsfase. I 2016 var den årlige grundbevilling til forsknings- og udviklingsaktiviteter 29,4 mio. kr. med ekstern supplerende finansiering på 6,7 mio. kr. Det er i denne kontekst Absalons ambition, dels at styrke omfanget af forsknings- og udviklingsaktiviteter med stærk praksisrelevans, dels at styrke centrenes arbejde med at inddrage den bedste viden fra forskning og praksis i uddannelserne.

For at styrke forsknings- og udviklingsaktiviteterne har Absalon formuleret forskningsprioriteter for hvert af Absalons centre, så forsknings- og udviklingsaktiviteter er målrettet vidensbehovene i professionsfelterne og dermed på uddannelserne. Absalon arbejder systematisk for at opnå en større ekstern finansieringsandel i forsknings- og udviklingsaktiviteter for at styrke omfang og faglig bredde af forsknings- og udviklingsaktiviteter, som kan omsættes i uddannelserne. En sådan gearing af forsknings- og udviklingsaktiviteterne skal realiseres dels via styrkede og bredere forankrede strategiske samarbejder med relevante eksterne forskningsmiljøer, dels via en fortsat udvikling og professionalisering af ansøgningskapaciteten i Absalons samlede forskningsorganisation.

Absalons styrker løbende forsknings- og udviklingsaktiviteterne og inddragelse af bedste viden i undervisningen ved, at implementering af forskningsprioriteterne i centrene følges tæt via årlig afrapportering af opnåede resultater og opfølgning i forhold til de opsatte mål. Desuden evalueres arbejdet med videngrundlaget i en survey, som gennemføres hvert andet år.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Omsætning af FoU-aktiviteter i undervisningen

- Antal forskningspublikationer på og uden for autoritetslister. (2016, 93 på autoritetslisten, heraf: 31 tidsskriftsartikler, bøger/rapporter, 14 bidrag til bøger/rapporter/proceedings. Øvrige publiceringer: 13 tidsskriftartikler, 14 bøger/ rapporter, 21 bidrag til bøger/rapporter/proceedings, PROFVIDEN).
- Antal lærebøger, bidrag til lærebøger. (2016: Antal lærebøger 6, antal bidrag til lærebøger 18, Absalons kvalitetsstyringssystem.)

Vurdering af arbejdet med forsknings- og udviklingsprojekter og inddragelse af bedste viden i undervisningen

- Medarbejdernes/underviserens vurdering af omsætning af FoU. (Ny surveyundersøgelse blandt alle undervisere og medarbejdere i centrene, som arbejder med forsknings- og udviklingsprojekter herunder docenter. I alt ca. 450 medarbejdere. Der spørges til: underviserens involvering i FoU-projekter, FoU-projekternes impact på undervisningen, samt hvordan bedste viden omsættes i undervisningen. Gennemføres i 2018, 2020 og 2022. På basis af første undersøgelse i 2018 udarbejdes baseline, Absalons undersøgelse).

Andel af ekstern finansiering af forsknings- og udviklingsaktiviteter

- Ekstern finansiering af FoU-aktiviteter. (2016: 228 t.kr. / pr. 1 mio. kr. grundbevilling, Absalons kvalitetsstyringssystem).

Strategisk mål 4

Højere gennemførelse på uddannelserne

Absalon vil nå målet ved at give ansøgere bedre forudsætninger for valg af uddannelse og ved opfølgende aktiviteter for studerende, som risikerer at falde fra i starten af uddannelsen.

Motivation og ambition for målet

Det er Absalons ambition at styrke fastholdelsen på uddannelserne, da det er en forudsætning for at øge antallet af dimittender, hvilket øger uddannelsesniveaueet i regionen. Dertil kommer, at stærkere fastholdelse skaber et bedre uddannelsesmiljø og derved højner kvaliteten og giver en mere effektiv uddannelsesdrift.

Absalon vil i sin fastholdelsesindsats særligt have fokus på information og vejledning til de studerende, inden de starter på uddannelsen og fastholdelse på 1. studieår. 1. studieår er en særlig kritisk periode i uddannelsen, og ca. halvdelen af frafaldet på uddannelserne ligger i denne korte periode. Det er vigtigt, at de studerende, der har behov for afklaring og støtte, får dette tidligt i forløbet, hvor der kan sættes ind i tide.

Absalons frafald på 1. studieår ligger på 16,0% (2016, UFMs nøgletal for frafald), hvilket kan sammenlignes med et samlet frafald på professionsbacheloruddannelserne på landsplan på 14,3%. Det er et særligt vilkår for Absalon, at nærheden til hovedstaden trækker studerende mod København. Absalons opgørelser af frafaldet 2. okt. 2015 til 1. okt. 2016 viser, at det er ca. 5% af de studerende, som i løbet af 1. studieår søger overflytning til en anden institution og derved i visse tilfælde fremgår som frafaldne. Dertil kommer, at mange af Absalons studerende kommer fra uddannelsesfremmede hjem i regionen, hvilket

alt andet lige skaber et større frafald. Absalons e-læringsstuderende har et større frafald end de studerende på de ordinært tilrettelagte uddannelser. Absalons samlede frafald på 1. studieår er 20,1% for alle udbud under ét (Absalons egne opgørelser af frafald).

Der skal opnås en hensigtsmæssige balance mellem på den ene side ambitionen om at fastholde flest mulige studerende og på den anden side at stille høje faglige krav til de studerende. Et øget fokus på høje faglige krav og studerendes arbejdsindsats kan – i en periode – medføre en lavere fastholdelse. Det er imidlertid Absalons klare ambition, at de to hensyn over tid kan leve side om side.

Et vigtigt greb er at bidrage til, at de studerende vælger den rigtige uddannelse fra start, at de har realistiske forventer til deres uddannelse, og at frafaldet på uddannelserne sker så tidligt som muligt i de studerendes uddannelsesforløb.

Absalon fokuserer på en bred vifte af tiltag, som omfatter information, brobygningsaktiviteter, studiestartsprøver, tidlige stopprøver på uddannelsen og vejledning til ansøgere og øvrige fastholdelsesindsatser for studerende på 1. studieår. Der er to modsatrettede effekter af disse aktiviteter. På den ene side får de studerende bedre information og mere realistiske forventninger, hvilket vil reducere frafaldet. På den anden side kan der være flere studerende som tidligere i deres forløb opgiver deres uddannelse, hvilket vil øge frafaldet i starten af uddannelserne.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse ³

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Frafald på første studieår

- Frafall på første studieår. (2015-2016, gns. 17,5%, Absalons beregning af UFM's nøgletal for frafald).

Fastholdelse

- Fastholdelse på 1. studieår. (2016-2017, gns. 79,7%, Absalons egne SIS-oplysninger).
-
- Fastholdelse på øvrige studieår. (Absalon opgør ud fra egne SIS-oplysninger andelen af studerende, der stadig er indskrevet (eller afsluttet) efter et yderligere år, 2016-2017, gns. 91,6%, Absalons egne SIS-oplysninger).

³ Baseline for alle 3 nøgletal er beregnet som et gennemsnit af de seneste to års værdier for at få en mere robust baseline. Seneste to værdier for frafald på 1. studieår er hhv. 18,9 % i 2015 og 16,0 % i 2016. Seneste to værdier for fastholdelse på 1. år er hhv. 79,5 % i 2016 og 79,9 % i 2017. Seneste to værdier for fastholdelse på øvrige år er hhv. 92,1% i 2016 og 91,1 % i 2017.

Handleplan for 2018 i tilknytning til Absalons strategiske rammekontrakt

På de følgende sider er beskrevet de indsatser, som Absalon vil gennemføre i 2018 under den strategiske rammekontrakts fire strategiske mål:

- 1) Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde
- 2) De studerende opnår et højt læringsudbytte
- 3) Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes.
- 4) Højere gennemførelse på uddannelserne.

Strategisk mål 1

Forsyne arbejdsmarkedet med dimittender med relevante kompetencer i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde

Absalon vil nå målet ved at tilpasse uddannelsesudbud og studiepladser efter arbejdsmarkedsbehovet, ved forsyning af dimittender med efterspurgte kompetencer og ved at udbyde og målrette uddannelser til studerende bosat i Region Sjælland.

Indsatser og målinger i kontraktperioden:

	18	19	20	21
Opgørelse af arbejdsmarkedsbalancen for lærer, sygeplejerske, pædagog, bioanalytiker og socialrådgiver (1)	X	X	X	X
Opgørelse af ledighed for alle Absalons uddannelser (2)	X	X	X	X
Opgørelse af andel af Absalons studerende på grunduddannelserne, som er bosat i Region Sjælland (3).	X	X	X	X
Markedsføring og brobygningsaktiviteter henvendt til studerende bosat i Region Sjælland (3)	X	X	X	X
Opstart af sygeplejerskeuddannelsen i Holbæk i sommeren 2018 (4). Markedsføring og opbygning af nyt uddannelsesmiljø, dels på Holbæk Sygehus, dels i Holbæk Uddannelses- og Studiecenter.	X	X	X	X
Opstart af uddannelsesstation for bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg i sommeren 2018 (4). Etablering af uddannelsen til optag i 2018 og afklaring af, om der er mulighed for at etablere et egentligt nyt udbud i Kalundborg. I samme forbindelse afklaring af mulighederne for EVU-aktiviteter.	X	X	X	X
Konsolidering af nyt udbud i 2017 af socialrådgiveruddannelsen i Slagelse (4). Fortsat udvikling af uddannelsen i tæt samarbejde med aftagerne, herunder etablering af FoU-aktiviteter.	X	X	X	
Konsolidering af nyt udbud i 2017 af diplomingeniøruddannelsen i Kalundborg (4). Fortsat udvikling af uddannelsen i tæt samarbejde med aftagerne herunder etablering EVU-aktiviteter og etablering af nye laboratorier.	X	X	X	
Socialrådgiveruddannelsen i Slagelse: Udsagn fra 6 aftagerrepræsentanter om samarbejdet med uddannelsen.		X		
Socialrådgiveruddannelsen i Slagelse: Udsagn fra 6 aftagerrepræsentanter om samarbejdet med uddannelsen samt praktikanternes og dimittendernes arbejdsmarkedsparathed. Gennemføres ca. et halvt år efter de første dimittender er uddannet (4)				X
Sygeplejerskeuddannelsen i Holbæk: Udsagn fra 6 aftagerrepræsentanter om samarbejdet med uddannelsen.		X		
Sygeplejerskeuddannelsen i Holbæk: Udsagn fra 6 aftagerrepræsentanter om samarbejdet med uddannelsen samt praktikanternes og dimittendernes arbejdsmarkedsparathed. Gennemføres ultimo 2021 omkring tidspunktet for afslutningen af de første studerendes uddannelsesforløb (4)				X
Uddannelsesaudit af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi. Fokus på uddannelseskvalitet og -relevans og dimittendernes arbejdsmarkedsparathed. Gennemføres af eksternt ekspertpanel baseret på både kvantitative og kvalitative data. (Gennemføres i 2020 eller 2021) (4)			X	X

Notat: Vurdering af om der er behov for at justere Absalons uddannelsesudbud (herunder studieoptag) og eventuelt oprette eller nedlægge uddannelser. Baseres på beskæftigelsesstatistik, arbejdsmarkedsanalyser og –prognoser m.v. sammenholdt med Absalons studieoptag (1-4)	X		X	
Indgåelse af strategisk samarbejde med RUC og EASJ om at løfte uddannelsesniveaue (Ø). Samarbejdet kan omfatte fælles indsatser i specifikke byer og fælles kommunikation til elever i ungdomsuddannelserne samt samarbejde med private erhversorganisationer.	X			
Gennemførelse af strategisk samarbejde med RUC og EASJ fastlagt i 2018 (Ø)		X	X	X

Noter:

- (1) Knyttet til "arbejdsmarkedsbalancen for udvalgte uddannelser" i rammekontrakten.
 (2) Knyttet til "dimittenders ledighedsgrad" i rammekontrakten.
 (3) Knyttet til "Andel af Absalons studerende bosat i regionen" i rammekontrakten.
 (4) Knyttet til "Aftagernes vurdering af praktikanternes og dimittendernes kompetencer" i rammekontrakten.
 (Ø) Er ikke specifikt er er knyttet til grundlag for målopfyldelse i rammekontrakten, men udgør et vigtig del af at indsatsen for at forsyne arbejdsmarkedet med dimittender i Region Sjælland.

Strategisk mål 2

De studerende opnår et højt læringsudbytte

Absalon vil opnå dette mål ved at styrke uddannelseskvaliteten, sikre klar forventningsafstemning, øge studieintensiteten og forbedre studiemiljøerne.

Indsatser og målinger i kontraktperioden:

	18	19	20	21
Måling af kvalitetsoplevelse (1). Da der dels måles via Uddannelseszoom og dels via Absalons interne undervisningsevalueringer foreligger data årligt. Data opgøres på institutions- og uddannelsesniveau.	X	X	X	X
Måling af studieintensitet (2)	X		X	
Måling af om de studerende oplever, at det er klart hvad der forventes af dem (2)	X			X
Årsstatus i centrene: For hver enkelt grunduddannelse gøres der årligt status på uddannelseskvaliteten mv., herunder studieintensitet i de år, hvor der foreligger data. Processen omfatter centerledelserne og de ansvarlige direktører.	X	X	X	X
Opfølgning på årsstatus: Der iværksættes opfølgende indsatser afhængig af de konkrete udfordringer og behov på uddannelserne. Herunder sættes der mål og indsatser op for det kommende år.	X	X	X	X

Gennemførelse af campusudviklingsplan (3). Campusudviklingsplanen sikrer levende og studieunderstøttende campusmiljøer og implementeres i forhold til de specifikke behov på hver enkelt campus.	X	X	X	X
Måling af studiemiljø (3)	X		X	

Noter:

- (1) Knyttet til "de studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelserne" i rammekontrakten.
 (2) Knyttet til "de studerendes vurdering af studieintensitet" i rammekontrakten.
 (3) Knyttet til "de studerendes vurdering af studiemiljø" i rammekontrakten.

Strategisk mål 3

Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes

Absalon vil nå dette mål gennem praksisrelevante forsknings- og udviklingsaktiviteter og omsætning af bedste viden i uddannelserne.

Indsatser og målinger i kontraktperioden:

	18	19	20	21
Opgørelse: Antal forskningspublikationer på og uden for autoritetslister. (1)	X	X	X	X
Opgørelse: Antal lærebøger og bidrag til lærebøger (1)	X	X	X	X
Forskning baseret på forskningsprioriteter vedtaget af direktionen. Centrene iværksætter og evaluerer årligt indsatser og resultater i forhold til prioriteringerne, og Absalon udarbejder en samlet status. (1)	X	X	X	X
Afholdelse af udviklingsdage på uddannelserne, som sætter fokus på nyeste tendenser på forskningsområderne og fra praksis og omsætning af viden herom i uddannelserne. Koordineres med møder i uddannelsesudvalg. (2)		X	X	X
Survey: Undervisernes praksis for og vurdering af omsætning af den bedste viden i uddannelserne (2).	X		X	
Opgørelse af ekstern andel af finansiering af forsknings- og udviklingsaktiviteter. (3)	X	X	X	X

Noter:

- (1) Knyttet til: "Nøgletal for forsknings- og udviklingsaktiviteter, som omsættes i undervisningen" i rammekontrakten.
 (2) Knyttet til: "Vurdering af arbejdet med forsknings- og udviklingsprojekter og inddragelse af bedste viden i undervisningen" i rammekontrakten.
 (3) Knyttet til: "Ekstern andel af finansiering af forsknings- og udviklingsaktiviteter" i rammekontrakten.

Strategisk mål 4

Højere gennemførelse på uddannelserne

Absalon vil nå målet ved at give ansøgere bedre forudsætninger for valg af uddannelse og ved opfølgende aktiviteter for studerende, som risikerer at falde fra i starten af uddannelsen.

Indsatser og målinger i kontraktperioden:

	18	19	20	21
Opgørelse af frafald på 1. studieår (UFM og Absalon opgørelser)	X	X	X	X
Opgørelse af frafald på øvrige studieår pr år (Absalon opgørelser)	X	X	X	X
Udvikling og implementering af plan for gennemførelse af studiestart-prøver. Omfang fastlægges i 2018.		X	X	X
Gennemførelse af Absalon E-projektet, som har til formål at styrke kvaliteten og reducere frafaldet på e-læringsuddannelserne. Der er tale om et større udviklingsprojekt, hvor en række e-læringsuddannelser samarbejder om at styrke kvaliteten og højne fastholdelsen.	X	X	X	X
Årsstatus i centrene: For hver enkelt centers grunduddannelser gøres der årligt status på frafaldet. Det sættes særligt fokus på uddannelser, hvor frafaldet ligger højere end Absalons standarder.	X	X	X	X
Opfølgning på årsstatus: Der iværksættes opfølgende indsatser for uddannelser med et frafald. Årsagerne til frafaldet vurderes og der aftales indsatser specifikt for de relevante uddannelser.	X	X	X	X
Opgørelse af antal elever på de gymnasiale uddannelser, som har fået 1:1 information om studiemulighederne via brobygningsaktiviteter (omfatter åbent hus, besøg på uddannelsesmesser m.v.).	X	X	X	X
Udvikling og implementering af kommunikationsplan overfor nye studerende, som sætter skarpt på karrieremuligheder samt forventninger og krav til studerende.	X	X	X	X
Andelen af optagne studerende, som har fået 1:1 information om studiemulighederne via brobygningsaktiviteter. Spørgeskemaundersøgelse til studerende på 1. studieår. Måling i 2018 og 2021.	X			X

Noter:

Alle ovenstående indsatser er knyttet til "frafald på 1. studieår" i rammekontrakten. Opgørelsen af frafald på øvrige studieår pr. år anvendes i sammenhæng med opgørelsen af frafaldet på 1. studieår til at vurdere, om det lykkedes at flytte frafaldet så tidligt hen i uddannelsen som muligt.

Væsentligste resultater af dimittendundersøgelsen 2018

Nedenfor fremgår en opsummering af undersøgelsens resultater. Der er udsendt et spørgeskemaet til dimittender, der har færdiggjort studiet i perioden 1. oktober 2015 til 30. september 2017. Spørgeskemaet indeholdt en række nationalt fastsatte spørgsmål vedtaget af UFM såvel som institutionsspecifikke tilkøbsspørgsmål formuleret af Absalon. Undersøgelsens samlede svarprocent på Absalon er 34,0 (1.092 besvarelser ud af 3.214 dimittender). Budskaberne er ikke altid entydige, da dimittenderne har forskellige perspektiver. Centrene går i dybden med alle resultater og har adgang til alle kvalitative og kvantitative data.

Administrationsbachelor

Samlet billede	Høj vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere jura og formidlingsmæssige kompetencer efterpørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne organisationsforståelse, analytiske kompetencer og evne til at samarbejde har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at på områderne juridiske- og formidlingsmæssige kompetencer kunne uddannelsen særligt have rustet dem bedre.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Ingen data for 2016, da Absalon endnu ikke havde nogen dimittender.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Dimittenderne mener, at der ikke er så stor efterspørgsel efter "Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde" i forhold til det, de har tilegnet sig.

Bioanalytiker

Samlet billede	Høj vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Intet entydigt billede af efterspurgte og opnåede kompetencer.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne praktik og evne til at samarbejde har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have tilbudt bedre muligheder for at specialisere sig og givet mere direkte input til deres speciale.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Ingen data for 2016.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Generelt mener dimittenderne at de har tilegnet sig kompetencer, som efterspørges i mindre grad. Skriftlig formidling og teoretisk viden efterspørges mindst i forhold til hvad dimittenderne har tilegnet sig.

Ergoterapeut

Samlet billede	Høj vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Styrket praksisorientering og praktik efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne praktik, menneskelige kompetencer/fokus på det hele menneske, samarbejdsevne og teoretisk indsigt har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have haft en styrket praksisorientering og praktik.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Negativ udvikling på -0,2 på både spørgsmålet om uddannelsen rustet til job og om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	"Evne til at arbejde med virkelige problemstillinger", efterspørges mere end hvad dimittenderne har tilegnet sig, men generelt høje vurderinger af tilegnede kompetencer.

Ernæring og sundhed

Samlet billede	Lav vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksis efterpørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne teoretisk viden, videnstilegnelse og formidlingskompetencer har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have haft mere praksisorientering og praktik samt ved i højere grad at have klædt dem på til hvor og hvordan de kan finde beskæftigelse efter studiet.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Negativ udvikling på -0,4 ift. spørgsmålet om uddannelsen rustet til job samt negativ udvikling på -0,2 ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Dimittenderne mener, at de har tilegnet sig visse kompetencer, som efterspørges i mindre grad. Det drejer sig især om skriftlig formidling, teoretisk viden samt evnen til at være kritisk tænkende, som efterspørges mindst i forhold til hvad dimittenderne har tilegnet sig.

Fysioterapeut

Samlet billede	Høj vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksis og øget evne til at arbejde selvstændigt efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne praktik og praktiske færdigheder samt teoretisk forståelse har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job.



	De vurderer samtidig, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have haft mere praktik og praksisorientering.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Næstved: Negativ udvikling på -0,1 på både spørgsmålet om uddannelsen ruster til job og om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver. Ingen data for Roskilde.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	"Evne til at arbejde med virkelige problemstillinger", efterspørges mere end hvad dimittenderne har tilegnet sig. Også "Evne til at arbejde selvstændigt" efterspørges mere end hvad dimittenderne har tilegnet sig. Omvendt mener dimittenderne ikke, at der er så stor efterspørgsel efter "Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde" i forhold til det, de har tilegnet sig.

Leisure Management

Samlet billede	Lav vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksis, mere fokuseret uddannelse og øget evne til at arbejde selvstændigt efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne økonomi, projektledelse, marketing, hospitality og menneskelige egenskaber har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have været mere fokuseret/specialiseret og praksisorienteret.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Ingen data for 2018, da udbuddene falder for UFM's diskretionsgrænse (krav om minimum-svarprocent afhængig af udbudsstørrelse).
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Samlet set har dimittenderne tilegnet sig alle kompetencerne i nogenlunde lige stor grad – dette gælder særligt i Roskilde. Der er dog stor forskel på, hvad der efterspørges, hvor der er størst efterspørgsel på "evnen til at arbejde selvstændigt" og mindst efterspørgsel på teoretisk viden.

Lærer

Samlet billede	Lav vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksis, fokus på forældresamarbejde og mundtlig formidlingsmæssige kompetencer efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne praktik, didaktik, planlægning/struktur og faglig viden har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have haft mere praksisorientering og praktik samt ved have haft mere fokus på forældresamarbejde.



Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Roskilde: Negativ udvikling på -0,3 på både spørgsmålet om uddannelsen ruster til job samt negativ udvikling på -0,2 på spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver. Ingen data for Vordingborg, da udbuddet falder for UFM's diskretionsgrænse (krav om minimum-svarprocent afhængig af udbudsstørrelse).
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Der er især stor forskel på dimittendernes vurdering af hhv. tilegnelsen og efterspørgslen af "Evne til at arbejde med virkelige problemstillinger", idet evnen efterspørges langt mere end hvad dimittenderne har tilegnet sig. Også "Evne til at formidle mundtligt" efterspørges mere end hvad dimittenderne har tilegnet sig. Omvendt mener dimittenderne ikke, at der er så stor efterspørgsel efter "Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde" i forhold til det, de har tilegnet sig.

Pædagog

Samlet billede	Lidt over gennemsnitlig vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksisbaseret efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne teoretisk og faglig viden samt praktik/praksiserfaring har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. Der er dog også udsagn om, at uddannelsen kunne have rustet dem bedre ved at have haft mere praksisorientering og praktik samt ved have haft mere fokus på de eksterne krav, som pædagogerne i praksis skal agere under. –fx indberetninger, dokumentationskrav og lovgivning.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Roskilde: Positiv udvikling på 0,1 ift. spørgsmålet om uddannelsen ruster til job. Status quo ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver. Slagelse: Status quo ift. begge spørgsmål. Ingen data for Vordingborg og Nykøbing i 2016.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Der er primært forskel på dimittendernes vurdering af hhv. tilegnelsen og efterspørgslen af "Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde", hvor de vurderer, at der ikke er så stor efterspørgsel i forhold til det, de har tilegnet sig.

Socialrådgiver

Samlet billede	Gennemsnitlig vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksis efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne jura, lovgivning og teoretisk viden har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. De vurderer modsat, at uddannelsen særligt kunne have rustet dem bedre ved at have haft mere praksisorientering og praktik.



Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Roskilde: Negativ udvikling på -0,3 ift. spørgsmålet om uddannelsen rustet til job samt negativ udvikling på -0,1 ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver. Nykøbing F: Status quo ift. spørgsmålet om uddannelsen rustet til job og positiv udvikling på 0,1 ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Der er stor forskel på dimittendernes vurdering af hhv. tilegnelsen og efterspørgslen af "Evne til at arbejde med virkelige problemstillinger", idet evnen efterspørges mere end hvad dimittenderne har tilegnet sig. Ligesom der er stor forskel på dimittendernes vurdering af hhv. tilegnelsen og efterspørgslen af "Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde", hvor de vurderer, at der ikke er så stor efterspørgsel i forhold til det, de har tilegnet sig.

Sygeplejerske

Samlet billede	Gennemsnitlig vurdering af at uddannelsen har rustet til arbejdsmarkedet. Mere praksis samt mere undervisning i sundhedsfaglige fag, herunder farmakologi og anatomi, efterspørges.
Kvalitative kommentarer	Dimittenderne vurderer, at på områderne teoretisk viden og praktik/praktikserfaring har uddannelsen særligt rustet dem til deres nuværende eller seneste job. Der er dog også udsagn om, at uddannelsen kunne have rustet dem bedre ved at have haft mere praksisorientering og praktik samt mere undervisning i fagkundskaber, herunder nævnes særligt farmakologi og anatomi.
Udvikling fra 2016-2018, Uddannelseszoom spørgsmål på likert-skala	Roskilde: Negativ udvikling på -0,7 ift. spørgsmålet om uddannelsen rustet til job samt negativ udvikling på -0,4 ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver. Slagelse: Negativ udvikling på hhv. -0,1 ift. spørgsmålet om uddannelsen rustet til job og -0,2 ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver. Nykøbing: Status quo ift. spørgsmålet om uddannelsen rustet til job og negativ udvikling på -0,6 ift. spørgsmålet om der er overensstemmelse mellem det lærte og de kompetencer der efterspørges af arbejdsgiver.
Tilegnede og efterspurgte kompetencer	Der er primært forskel på dimittendernes vurdering af hhv. tilegnelsen og efterspørgslen af "Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde", hvor de vurderer, at der ikke er så stor efterspørgsel i forhold til det, de har tilegnet sig.



Vedtægt for Professionshøjskolen Absalon

Kapitel 1: Navn, hjemsted og formål

§ 1. Professionshøjskolen Absalon er en selvejende institution inden for den offentlige forvaltning med hjemsted i Sorø Kommune i Region Sjælland og omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser. Professionshøjskolens CVR-nummer er 30 87 43 23.

§ 2. Professionshøjskolen er oprettet den 10. august 2007.

§ 3. Professionshøjskolen har til opgave at udbyde og udvikle videregående uddannelse og at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter og herigennem aktivt medvirke til, at ny viden tilvejebringes og bringes i anvendelse i såvel den private som den offentlige sektor.

Stk. 2. Professionshøjskolen skal sikre, at uddannelserne bygger på forsknings- og udviklingsviden inden for de relevante fagområder og viden om praksis i de professioner og erhverv, som uddannelserne er rettet mod.

Stk. 3. Professionshøjskolen skal dække behovet for udbud af videregående uddannelser i Region Sjælland.

Stk. 4. Professionshøjskolen skal dog efter uddannelses- og forskningsministerens bestemmelse sammen med en eller flere andre professionshøjskoler dække regionens eller et geografisk områdes behov for en eller flere uddannelser eller dække behovet i hele landet eller nærmere bestemte dele heraf.

Stk. 5. Professionshøjskolen skal medvirke til at opfylde de studerendes behov for et varieret udbud af uddannelses- og studiemiljøer med forskellige identiteter og kulturer.

Stk. 6. Professionshøjskolen skal med udgangspunkt i sit uddannelsesudbud varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter i tæt samspil med det aftagende arbejdsmarked, øvrige uddannelses- og videninstitutioner og det omgivende samfund.

Stk. 7. Forsknings- og udviklingsaktiviteterne har til formål at tilvejebringe ny viden og konkrete løsninger på udfordringer inden for de erhverv og professioner, som professionshøjskolens uddannelser er rettet mod.

Stk. 8. Professionshøjskolen skal have et system til behandling af sager om merit og realkompetencevurdering, som er gennemskueligt, sammenhængende og giver de studerende en ensartet og hurtig behandling af ansøgninger på området.

Stk. 9. Professionshøjskolen skal have et system til kvalitetssikring og resultatvurdering af uddannelse og forsknings- og udviklingsaktiviteter og er forpligtet til at informere herom.

Stk. 10. Professionshøjskolen kan endvidere udbyde almen ungdomsuddannelse, herunder studieforberedende undervisning, samt erhvervsrettet ungdomsuddannelse, hvis de

institutioner, der sammenlægges med professionshøjskolen pr. 1. januar 2008, var godkendt til at udbyde disse uddannelser pr. 31. december 2007.

Stk. 11. Professionshøjskolens formål er endvidere at varetage opgaven som center for undervisningsmidler i.h.t. §§ 1 og 2 i lov om centre for undervisningsmidler.

Stk. 12. Professionshøjskolens formål er endvidere efter uddannelses- og forskningsministerens godkendelse at drive kollegievirksomhed, jf. § 10 i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stk. 13. Professionshøjskolen har til opgave at udbyde erhvervsrettede videregående uddannelser og efter- og videreuddannelser i tilknytning hertil i udlandet som særskilt indtægtsdækket virksomhed, jf. § 10 a i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Kapitel 2: Bestyrelsens sammensætning

§ 4. Professionshøjskolen ledes af en bestyrelse på 13 stemmeberettigede medlemmer, jf. § 14 i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stk. 2. Bestyrelsen sammensættes således:

1) 9 udefrakommende medlemmer, jf.

. § 14 i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, fortrinsvis fra den region, hvor professionshøjskolen er hjemmehørende og efter drøftelser mellem professionshøjskolens bestyrelse og den udpegningsberettigede:

- To medlemmer der udpeges af regionsrådet og kommunalbestyrelserne i regionen i forening.
- Et medlem der udpeges af FTF.
- Et medlem med viden om videregående uddannelser, der udpeges af Børne- og Kulturchefforeningen samt Foreningen af kommunale social-, sundheds- og arbejdsmarkedschefer i Danmark i forening.
- Et medlem der udpeges af DI og Dansk Erhverv i forening.
- Fire medlemmer der udpeges af bestyrelsen ved selvsupplering.

2) To medlemmer vælges af og blandt de studerende ved professionshøjskolen.

3) To medlemmer vælges af og blandt medarbejderne ved professionshøjskolen. De medarbejdervalgte medlemmer er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsrepræsentanterne inden for vedkommende eller tilsvarende område.

De udpegede medlemmer samt valgte studenter- og medarbejderrepræsentanter i den kommende bestyrelse beslutter, hvilke personer der skal udpeges ved selvsupplering. Denne beslutning træffes på baggrund af forslag til kandidater fra den nuværende bestyrelse og direktionen.

Stk. 3. Bestyrelsen bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Stk. 4. Medarbejdere og studerende ved professionshøjskolen kan ikke efter stk. 2, nr. 1, udpeges som udefrakommende medlemmer af bestyrelsen.

Stk. 5. Professionshøjskolens rektor, der er bestyrelsens sekretær, deltager i bestyrelsesmøderne uden stemmeret.

§ 5. Bestyrelsens medlemmer skal bidrage til at fremme professionshøjskolens strategiske virke med deres erfaring med og faglige indsigt i videregående uddannelser rettet mod private og offentlige erhverv og professioner samt med deres indsigt i det private og det offentlige arbejdsmarkeds behov for erhvervsrettet videregående uddannelse.

Stk. 2. Blandt de udefrakommende medlemmer skal der endvidere være medlemmer med indgående erfaring fra såvel offentlig som privat virksomhed, med strategisk ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgettet og regnskaber.

§ 6. Bestyrelsens funktionsperiode er 4 år løbende fra førstkommende 1. maj efter, at valg til kommunalbestyrelser har været afholdt.

Stk. 2. Genudpegning kan finde sted. For medlemmer, der er udpeget ved selvsupplering, kan genudpegning dog kun finde sted én gang. Den nytiltrådte bestyrelse skal have foretaget udpegning af medlemmer, der udpeges ved selvsupplering, senest en måned inde i sin funktionsperiode.

Stk. 3. Hvis et medlem ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem, jf. § 14, stk. 6, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, skal medlemmet øjeblikkeligt udtræde af bestyrelsen. Den udpegningsberettigede skal hurtigst muligt udpege et nyt medlem for den resterende del af funktionsperioden.

Stk. 4. Hvis en studerende eller medarbejder ved professionshøjskolen ikke længere opfylder betingelserne for at være medlem af bestyrelsen, ophører medlemskabet øjeblikkeligt, og et nyt medlem vælges hurtigst muligt for den resterende del af funktionsperioden.

Kapitel 3: Bestyrelsens opgaver og ansvar

§ 7. Bestyrelsen varetager den overordnede ledelse af professionshøjskolen.

Stk. 2. Bestyrelsen fastlægger professionshøjskolens målsætning og strategi for uddannelserne og tilknyttede aktiviteter på kort og på langt sigt samt godkender budget og regnskab.

Stk. 3. Bestyrelsen indgår en udviklingskontrakt med uddannelses- og forskningsministeren.

Stk. 4. Bestyrelsen fastsætter professionshøjskolens vedtægt.

Stk. 5. Bestyrelsen skal efter indstilling fra rektor fastlægge professionshøjskolens organisering i vedtægten. Professionshøjskolens organisation skal opbygges, så den kan sikre:

- 1) at de studerendes behov for et varieret og lokalt udbud af forskellige uddannelses- og studiemiljøer med forskellige identiteter og kulturer opfyldes,
- 2) at professionshøjskolen kan opfylde sine formål og varetage sine opgaver, og
- 3) at de studerende får mulighed for indflydelse på uddannelse og undervisning.

Stk. 6. Bestyrelsen fastsætter retningslinjer for rektors og den øvrige øverste ledelses virksomhed.

Stk.7. Bestyrelsen godkender studieordninger efter indstilling fra uddannelsesudvalgene. Bestyrelsen kan bemyndige rektor til at godkende studieordninger.

§ 8. Bestyrelsen er over for uddannelses- og forskningsministeren ansvarlig for professionshøjskolens drift, herunder for forvaltningen af de statslige tilskud m.v.

Stk. 2. Bestyrelsesmedlemmerne hæfter ikke personligt for professionshøjskolens økonomiske forpligtelser. For bestyrelsens medlemmer gælder dansk rets almindelige erstatningsregler.

§ 9. Bestyrelsen skal forvalte professionshøjskolens midler, så de bliver til størst mulig gavn for professionshøjskolens formål. Inden for dette formål og under de vilkår, der er fastlagt i lovgivningen eller i medfør af denne, disponerer bestyrelsen frit ved anvendelse af de statslige tilskud og øvrige indtægter under ét.

Stk. 2. Professionshøjskolens midler anbringes med undtagelse af nødvendig kassebeholdning efter bestemmelserne i § 16, stk. 3 og 4, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stk. 3. Alle værdipapirer tilhørende professionshøjskolen skal være noteret i professionshøjskolens navn.

§ 10. Bestyrelsen ansætter og afskediger rektor. Bestyrelsen ansætter og afskediger efter indstilling fra rektor den øvrige øverste ledelse.

Stk. 2. Bestyrelsen skal følge de af finansministeren fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, herunder om pensionsforhold, for det personale, der er ansat ved professionshøjskolen.

§ 11. Bestyrelsen udpeger professionshøjskolens interne revisor og foretager revisorskift efter reglerne i § 36, stk. 2 og 3, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stk. 2. Bestyrelsen underretter Uddannelses- og Forskningsministeriet og rigsrevisor om den udpegede interne revisor og om skift af intern revisor.

Kapitel 4: Bestyrelsens arbejde

§ 12. Bestyrelsen vælger blandt de udefrakommende medlemmer, jf. § 4, stk. 2, nr. 1, sin formand og næstformand.

Stk. 2. Formanden - og i dennes fravær næstformanden - indkalder til og leder bestyrelsens møder. Møde skal endvidere afholdes, når mindst 3 bestyrelsesmedlemmer fremsætter krav herom.

Stk. 3. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede. Afgørelser træffes ved simpel stemmeflerhed, jf. dog stk. 4. I tilfælde af stemmelighed er formandens - og i dennes fravær næstformandens - stemme afgørende.

Stk. 4. Til beslutning om ændring af vedtægten, om køb, salg eller pantsætning af fast ejendom og om sammenlægning eller spaltning kræves, at mindst 2/3 af samtlige stemmeberettigede bestyrelsesmedlemmer stemmer herfor.

Stk. 5. Bestyrelsens beslutninger optages i et referat, der underskrives af samtlige bestyrelsesmedlemmer. Et bestyrelsesmedlem, der ikke er enig i bestyrelsens beslutning, har ret til at få sin mening ført til referat.

Stk. 6. Bestyrelsens mødemateriale, herunder dagsordener og referater, skal gøres offentligt tilgængelige på professionshøjskolens hjemmeside. Sager, dokumenter eller oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt, må dog ikke offentliggøres.

§ 13. Der kan ydes vederlag til bestyrelsens medlemmer efter reglerne i Finansministeriets cirkulære om betaling til medlemmer af kollegiale organer i staten.

Stk. 2. Bestyrelsesmedlemmernes rejseudgifter og øvrige udgifter i forbindelse med hvervet afholdes af professionshøjskolen efter reglerne om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser i staten.

§ 14. Bestyrelsen fastsætter en forretningsorden og instrukser for sit virke. Forretningsordenen og instrukserne skal som minimum fastlægge:

- 1) Retningslinjer for arbejdsdelingen mellem på den ene side bestyrelsen og den anden side professionshøjskolens rektor og de øvrigt ansatte chefer, herunder med angivelse af muligheder for delegering.
- 2) Procedure for stillingtagen til professionshøjskolens tværgående administration, herunder regnskabsfunktionen, den interne kontrol, it, organisering og budgettering.
- 3) Procedure for fremskaffelse af oplysninger, der er nødvendige for opfyldelse af bestyrelsens opgaver.
- 4) Procedure for opfølgning på planer, budgetter, rapporter om professionshøjskolens likviditet, aktivitetsudvikling, finansieringsforhold, pengestrømme m.v.
- 5) Procedure for og indhold af revisionsprotokol m.v.
- 6) Procedure for gennemgang af perioderegnskaber og lignende i løbet af regnskabsåret og herunder vurdering af budgettet og afvigelser herfra.
- 7) Procedure for fremskaffelse af det nødvendige grundlag for revision.

Stk. 2. Bestyrelsen kan bemyndige rektor til i et nærmere fastlagt omfang og under bestyrelsens ansvar at udøve de beføjelser, der er tillagt bestyrelsen, medmindre der er tale om konkrete handlepligter m.v. for bestyrelsen.

Stk. 3. Bestyrelsen nedsætter et forretningsudvalg. Rammer for nedsættelse, sammensætning og funktion fastlægges i forretningsordenen. Forretningsudvalget kan alene have til opgave at forberede bestyrelsens møder og kan ikke tillægges beslutningskompetence i spørgsmål, der henhører under bestyrelsens kompetence.

Kapitel 5: Rektor, uddannelsesudvalg, studerendes råd og andre rådgivende udvalg

Rektor

§ 15. Professionshøjskolens øverste daglige ledelse varetages af rektor inden for de rammer, som bestyrelsen har fastsat. Rektor eller den, som rektor anmoder herom, kan endvidere efter behov deltage i møder i andre kollektivt sammensatte organer i professionshøjskolen, der er nedsat af bestyrelsen.

Stk. 2. Rektor indstiller til bestyrelsen om ansættelse og afskedigelse af professionshøjskolens øverste ledelse.

Stk. 3. Rektor eller den, som rektor bemyndiger hertil, ansætter og afskediger det øvrige personale.

Stk. 4. Rektor indstiller budget til bestyrelsen og underskriver regnskabet.

Stk. 5. Rektor har over for bestyrelsen ansvar for, at

- 1) uddannelserne og andre opgaver gennemføres i overensstemmelse med den lovgivning, der regulerer uddannelserne eller opgaverne, og de givne bevillinger,
- 2) det af bestyrelsen godkendte budget overholdes og
- 3) professionshøjskolens virksomhed i øvrigt er i overensstemmelse med bestyrelsens beslutninger og retningslinjer.

Stk. 6. Rektor fastsætter retningslinjer for de studerendes adfærd og for professionshøjskolens adgang til at gennemføre disciplinære foranstaltninger over for studerende, som ikke overholder de retningslinjer, som professionshøjskolen fastsætter.

Stk. 7. Rektor tegner professionshøjskolen med undtagelse af dispositioner over fast ejendom, jf. § 19, stk. 1.

Uddannelsesudvalg

§ 16. Bestyrelsen nedsætter efter indstilling fra rektor mindst ét uddannelsesudvalg for hvert uddannelsesområde. Alle grunduddannelser og tilknyttede efter- og videreuddannelser, som professionshøjskolen er godkendt til at udbyde, skal være tilknyttet et uddannelsesudvalg. Bestyrelsen fastsætter antallet af medlemmer af det enkelte uddannelsesudvalg.

Stk. 2. Uddannelsesudvalgets medlemmer skal tilsammen have erfaring med og indsigt i uddannelsesområdet og de ansættelsesområder, som uddannelserne giver adgang til. Uddannelsesudvalget sammensættes således, at det afspejler det aftagende arbejdsmarked og regionale behov i forhold til uddannelsesområdet.

Stk. 3. Opdaterede oplysninger om de nedsatte uddannelsesudvalg, jf. stk. 1, skal på en let tilgængelig måde fremgå af professionshøjskolens hjemmeside. Følgende skal som minimum være oplyst på professionshøjskolens hjemmeside:

- De nedsatte uddannelsesudvalg og antallet af medlemmer i hvert udvalg,
- de udpegningsberettigede til de enkelte uddannelsesudvalg,

- de udpegede medlemmer til de enkelte uddannelsesudvalg, herunder medlemmer valgt af hhv. studerende og medarbejdere.

To medlemmer i hvert uddannelsesudvalg vælges af og blandt medarbejderne ved det pågældende uddannelsesudvalgs område. De medarbejdervalgte medlemmer er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsrepræsentanterne inden for vedkommende eller tilsvarende område.

To medlemmer i hvert uddannelsesudvalg vælges af og blandt de studerende ved det pågældende uddannelsesudvalgs område.

Stk. 4 Uddannelsesudvalgene rådgiver bestyrelsen, rektor og ledelsen af det pågældende uddannelsesområde om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet samt om den regionale uddannelsesdækning. Uddannelsesudvalget inddrages ved udvikling af nye og eksisterende uddannelser samt ved udvikling af nye undervisnings- og prøveformer. Uddannelsesudvalget kan herudover af egen drift rådgive om andre spørgsmål, der vedrører uddannelsesområdet.

Stk. 5. Uddannelsesudvalgene afgiver indstillinger til bestyrelsens eller rektors godkendelse, jf. § 12 stk. 4, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, om de dele af studieordninger inden for udvalgets områder, der er institutionspecifikke. Hvis uddannelsesudvalget rådgiver om fællesdelen i en studieordning inden for udvalgets område, som udarbejdes i fællesskab af de institutioner, der er godkendt til at udbyde uddannelsen, skal institutionen videreformidle uddannelsesudvalgets rådgivning til de øvrige udbydere.

Stk. 6. Uddannelsesudvalgene kan fungere i en periode på op til 3 måneder efter udløb af funktionsperioden, til de nye uddannelsesudvalg er nedsat, jf. stk. 1.

Studerendes råd

§ 17. De studerende har ret til på baggrund af valg at danne et råd.

Stk. 2. De studerendes råd udpeger repræsentanter for de studerende til udvalg m.v., som professionshøjskolen har nedsat til at behandle spørgsmål af betydning for de studerende.

Stk. 3. Professionshøjskolen stiller lokaler til rådighed for de studerendes råd og udleverer nødvendige materialer til brug for rådets arbejde.

Andre rådgivende udvalg m.v.

§ 18. Bestyrelsen kan efter indstilling fra rektor nedsætte andre rådgivende udvalg.

Kapitel 6: Tegningsret

§ 19. Professionshøjskolen tegnes af bestyrelsens formand og professionshøjskolens rektor i forening eller af en af disse i forening med bestyrelsens næstformand ved dispositioner over fast ejendom.

Kapitel 7: Regnskab og revision

§ 20. Professionshøjskolens regnskabsår er finansåret.

Stk. 2. Professionshøjskolens regnskaber revideres af Rigsrevisionen i henhold til § 2, stk. 1, i lov om revisionen af statens regnskaber m.m. Uddannelses- og forskningsministeren og rigsrevisor kan i henhold til § 9 i lov om revisionen af statens regnskaber m.m. aftale, at revisionsopgaver varetages i et nærmere fastlagt samarbejde mellem Rigsrevisionen og den i § 11 nævnte interne revisor.

Stk. 3. Ved regnskabsårets afslutning udarbejder professionshøjskolen i overensstemmelse med regler fastsat af uddannelses- og forskningsministeren en årsrapport. Professionshøjskolens regnskabsføring skal følge de regler, der er fastsat af uddannelses- og forskningsministeren, og en regnskabsinstruks godkendt af bestyrelsen.

Stk. 4. Årsrapporten underskrives af samtlige bestyrelsesmedlemmer og af professionshøjskolens rektor. I forbindelse med indsendelse af årsrapporten skal bestyrelsesmedlemmerne afgive en erklæring på tro og love om, at de opfylder betingelserne for at være medlem af bestyrelsen, jf. § 14, stk. 6, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Kapitel 8: Formue og nedlæggelse

§ 21. Uddannelses- og forskningsministeren kan efter indstilling fra bestyrelserne tillade sammenlægning eller spaltning efter §§ 38 og 39 i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

§ 22. Beslutning om nedlæggelse af professionshøjskolen træffes af uddannelses- og forskningsministeren, jf. § 40, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stk. 2. Ved professionshøjskolens nedlæggelse forestås likvidationen af et likvidationsudvalg på 3 medlemmer, der udpeges af bestyrelsen. Professionshøjskolens bestyrelse fungerer, indtil likvidationsudvalget er nedsat.

§ 23. Formue hidrørende fra en professionshøjskole tilfalder statskassen ved ophør, jf. dog stk. 2. Gaver skænket til professionshøjskolen tilfalder statskassen, medmindre andet følger af dansk rets almindelige regler.

Stk. 2. For professionshøjskoler, hvori der indgår en nettoformue fra en godkendt uddannelsesinstitution, der den 31. december 1990 var en selvejende institution, anvendes den del af professionshøjskolens nettoformue, der svarer til professionshøjskolens nettoformue opgjort pr. 31. december 1990, til de formål, der var fastsat i vedtægten pr. 1. januar 1991.

- 1) For Ankerhus Seminarium: Nettoformue opgjort pr. 31. december 1990 til 7.451.550,00 kr.: Til undervisnings- og uddannelsesformål eller beslægtede formål efter bestyrelsens indstilling og med Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse.
- 2) For Haslev Seminarium: Nettoformue opgjort pr. 31. december 1990 til 27.256.572,00 kr.: Til undervisnings- og uddannelsesformål eller beslægtede formål efter bestyrelsens indstilling og med Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse.
- 3) For Hindholm Socialpædagogiske Seminarium: Nettoformue opgjort pr. 31. december 1990 til 3.941.951,00 kr.: Til uddannelses- eller forskningsformål i overensstemmelse med formålet om at værne om og tilstræbe en udvikling, der ligger i forlængelse af Hindholm Socialpædagogiske Seminariums historiske tilknytning til omsorgen for børn, unge og voksne i social nød og fremme socialpædagogikken, som en pædagogisk og etisk indstilling, når mennesker i sociale vanskeligheder har brug for hjælp efter bestyrelsens indstilling og med Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse.
- 4) For Holbæk Seminarium: Nettoformue opgjort pr. 31. december 1990 til 45.971.809,00 kr.: Til Holbæk kommune til anvendelse i undervisningsøjemed efter bestyrelsens og Uddannelses- og Forskningsministeriets nærmere bestemmelse.
- 5) For Roskilde Pædagogseminarium, Fröbel-Højskolen: Nettoformue opgjort pr. 31. december 1990 til 3.670.410,00kr.: Til undervisnings- og uddannelsesformål eller beslægtede formål efter bestyrelsens indstilling og med Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse.
- 6) For Slagelse Pædagogseminarium: Nettoformue opgjort pr. 31. december 1990 til 2.737.769,00 kr.: Til undervisnings- og uddannelsesformål eller beslægtede formål efter bestyrelsens indstilling og med Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse.

Stk. 3. Gaver i form af løsøre, fast ejendom og anlægstilskud til fast ejendom, der er skænket til de i stk. 2 nævnte uddannelsesinstitutioner efter 1. januar 1991 og indtil sammenlægningen til en professionshøjskole, anvendes til de formål, der var fastsat i vedtægten for de pågældende institutioner pr. 1. januar 1991.

Kapitel 9: Ikrafttrædelse m.v.

§ 24. Denne vedtægt træder i kraft ved uddannelses- og forskningsministerens godkendelse.

Stk. 2. Vedtægten kan ikke ændres uden uddannelses- og forskningsministerens godkendelse.

Stk. 3. Navneændringen til Professionshøjskolen Absalon i vedtægtens § 1, 1. pkt., har virkning fra 1. august 2017. Indtil 1. august 2017 anvendes navnet Professionshøjskolen Sjælland University College.

Stk. 4. Ændringen i vedtægtens § 4, stk. 1, hvorefter et medlem til bestyrelsen udpeges af DI og Dansk Erhverv i forening, har virkning fra 1. maj 2018, jf. § 6, stk. 1.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 4. april 2017 i overensstemmelse med hidtil gældende vedtægts regler om vedtægtsændringer.