

Dagsorden

Mødedato:	Tirsdag den 12. december 2017
Starttidspunkt:	Kl. 14:00
Sluttidspunkt:	Kl. 17:00
Mødested:	Professionshøjskolen Absalon Slagelsevej 70-74, 4180 Sorø
Lokale:	Do.10
Deltagere:	Bestyrelse
Mødesekretær:	Käte Bruun Jacobsen (kbja), tlf. +4572482146, kbja@pha.dk

Dagsordenpunkter

1	Godkendelse af dagsorden	2
2	Præsentation af Studenterforum UC	3
3	Meddelelser fra bestyrelsesformand og rektor til orientering.....	4
4	Revisionsprotokollat – løbende revision.....	5
5	LUKKET PUNKT - Godkendelse af budget 2018: Flere studerende, flere uddannelsesudbud og mere forskning	7
6	Beslutning om studie- og arbejdsmiljø i Campus Roskilde.....	8
7	Orientering om Absalon E og de studerendes digitale kompetencer	11
8	LUKKET PUNKT - Udvikling af ernærings- og sundhedsuddannelsen	12
9	Proces for sammensætning af den kommende bestyrelse	13
10	Orientering vedr. sammensætning og koncept for uddannelsesudvalg i den nye udpegningsperiode.....	15
11	Absalons arbejde med at styrke fastholdelsen på uddannelserne	17
12	Den strategiske rammekontrakt	23
13	Drøftelse af punkter til bestyrelsesmøderne i indeværende bestyrelsesperiode	25
14	Kommunikation fra bestyrelsesmødet.....	26
15	Eventuelt.....	27

1 Godkendelse af dagsorden

1.1 Indstilling

Rektor indstiller, at dagsordenen godkendes



2 Præsentation af Studenterforum UC

Gæster: Formand Christopher Ammentorp og Næstformand Kasper Jensen Larsen (studerende på Absalon) fra Studenterforum UC

2.1 Sagsfremstilling

Formand og næstformand for den nye nationale studenterforening for professionshøjskolerne; Studenterforum UC, præsenterer foreningen, herunder deres vurdering af de studerendes indflydelse på professionshøjskolerne og i politik generelt. Dernæst kommer Studenterforum UC med nogle eksempler på den ønskede indflydelse fremadrettet, også i Absalon.

Herefter er der mulighed for bestyrelsen til at kommentere og stille spørgsmål.

Der er afsat i alt 15 minutter til oplæg og efterfølgende dialog.

2.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.



3 Meddelelser fra bestyrelsesformand og rektor til orientering

3.1 Sagsfremstilling

Formanden orienterer:

- Der planlægges efter et møde mellem formandsskabet på Absalon og formandsskabet på EASJ i indeværende bestyrelsesperiode. De to rektorer inviteres også til mødet.

Rektor orienterer:

- Rektors nyhedsbrev fremgår af bilag 1.
- Referat af forretningsudvalgsmødet den 20. november fremgår af bilag 2.

3.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

3.3 Bilag

Bilag 3.1	Rektors nyhedsbrev
Bilag 3.2	Referat af forretningsudvalgsmøde



4 Revisionsprotokollat – løbende revision

4.1 Sagsfremstilling

Revisionen har fremsendt protokollat for den løbende revision.

Revisionens overordnede konklusion er, at den løbende revision ikke har givet anledning til bemærkninger.

Vurderingen er generelt, at procedurer og arbejdsgange er tilrettelagt hensigtsmæssigt og betryggende.

Protokollatets afsnit er fra revisionens side markeret farverne grøn, gul, blå og grøn. Dette er en hjælp til gennemgang og indikerer, hvor tyngden for ledelsens fokus bør ligge.

Rød er forhold af væsentlig betydning og kræver ledelsens akutte bevågenhed/stillingtagen eller handling, gul kræver ledelsens bevågenhed i almindelighed, blå indeholder anbefalinger/forslag og grøn er anmærkningsfrie afsnit.

Der er ingen røde eller gule kategoriseringer. Nedenfor gennemgås de punkter hvor revisionen har givet anbefalinger eller forslag, samt punkter der har særlig interesse.

Generelt skal det bemærkes, at revisionsprotokollatet dokumenterer, at Absalon har en forsvarlig og hensigtsmæssig økonomisk og forvaltningsmæssig styring af professionshøjskolen.

1) Side 458, afsnit 2.1 Økonomisk udvikling

Revisionen noterer sig, at det forventede underskud øges fra 19 mio. kr. til 22 mio. kr. Samtidig noteres det, at der deri er et tab på 12,7 mio. kr. ved salg af bygninger og låneindfrielse, samt en reel driftsforbedring på 9,7 mio. kr. Endvidere foreslår revisionen, at perioderapporteringen suppleres med en oversigt over aktiver og passiver.

Absalon er enig i revisionens opmærksomhedspunkter omkring den økonomiske udvikling.

2) Side 459, afsnit 2.2 Ændring i udbudsstruktur

Revisionen anbefaler, at der er et udvidet fokus på Absalons langtidslivskraft, som et led i beslutningsoplæg omkring nye campusser. Revisionen vil følge op på området, når der foreligger konkrete planer og budgetter for den nye struktur.

Absalon kan tilslutte sig revisionens anbefaling. Livskraftpåvirkningen vil være en integreret del af aktstykket omkring campusbyggeri. Endvidere bør det overvejes om livskraftsmonitoringen igen bør indgå i periodeafrapporteringerne ved første og andet trimesterregnskab.

3) Side 459 Campus Roskilde

Revisionen noterer sig, at der stadig verserer en voldgiftssag vedrørende campusbyggeriet i Roskilde. Revisionen vil følge op herpå ved revision af årsregnskabet.

Absalon kan supplerende oplyse, at der i budget 2018 er afsat yderligere midler til voldgiftssagen, og at det er forventningen, at sagen kan afsluttes i løbet af 2018. Det skal derudover oplyses, at der ved voldgiftssagens afslutning kan være ekstra omkostninger forbundet med at udbedre de punkter voldgiftssagen har behandlet. Omfanget kendes først ved sagens afslutning.

4) Side 461, afsnit 3.2.2 Finansieringsstrategi

Revisionen noterer sig, at der er indfriet lån for ca. 60 mio. kr. og lånomkostninger for ca. 2 mio. kr.



Absalon kan supplerende oplyse, at de indfrieede lån var optaget i de bygninger, der i forbindelse med nyt campusbyggeri skal sælges. Lånene var i stor grad en del af krydsbelåning med lån i andre bygninger, så for at forenkle lånesammensætning er alle disse lån indfriet. Lånene er indfriet med disponibel likviditet, hvor renten er 0%, hvor alle lånene er rentebærende. Der er dermed foretaget en disposition, der i sig selv forbedrer driften allerede fra 2018, idet der ikke længere er renteomkostninger og afdrag på disse lån.

5) Side 461 - 462, afsnit 3.2.3 Indkøbsaftaler, procedurer og politik

Revisionen henviser til tidligere revisionsprotokollat side 406 for opfølgning på de initiativer, der dengang blev anbefalet. Revisionen noterer sig, at Absalon nu har godkendt en ny indkøbspolitik, og at der i forbindelse med implementeringen har været afholdt møder med alle indkøbsansvarlige. Revisionen har foretaget 9 stikprøver og konstaterer, at der ikke i alle tilfælde har været indhentet 2 tilbud eller afholdt udbud jf. Absalons egne retningslinjer. Revisionen anbefaler, at der fortsat er en proces for løbende opfølgning på og rapportering om, hvorvidt indkøbs- og udbudspolitikken efterleves.

Absalon kan tilslutte sig revisionens anbefalinger, og vil fortsat monitorere compliance på indkøbs- og udbudspolitik.

4.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager revisionsprotokollat af 1. december 2017 og Absalons kommentarer til efterretning.

4.3 Bilag

Bilag 4.1	Revisionsprotokollat af 1. december 2017
-----------	------------------------------------------



5 LUKKET PUNKT - Godkendelse af budget 2018: Flere studerende, flere uddannelsesudbud og mere forskning



6 Beslutning om studie- og arbejdsmiljø i Campus Roskilde

6.1 Sagsfremstilling

Baggrund

Campus Roskilde er med mere end 4000 studerende og 250 ansatte langt det største af Absalons campusser. Her udbydes følgende seks uddannelser; Fysioterapeut, Sygeplejerske, Pædagog, Socialrådgiver, Lærer og Leisure management.

De sidste års nøgletal for uddannelserne har vist, at der er en særlig udfordring på Campus Roskilde. Bl.a. viste gennemførelsesindex'et for 2016, at der for alle uddannelser med ordinært tilrettelagt undervisning er en lavere gennemførelse i Roskilde end på de andre lokationer, hvor uddannelserne udbydes. Ligeledes viste studietilfredshedsundersøgelsen (Ennova-undersøgelsen) i 2016, at de studerende på de ordinært tilrettelagte uddannelser er mindre tilfredse i Roskilde end på de tilsvarende uddannelser på de andre lokationer (med undtagelse af socialrådgiveruddannelsen i Nykøbing). Herudover viste den sidste APV (arbejdspladsvurdering) samt løbende tilbagemeldinger fra medarbejderne, at medarbejderne er utilfredse med forholdene i Campus Roskilde.

På den baggrund har direktionen sat en undersøgelse i gang af forbedringsmuligheder for studie- og arbejdsmiljøet på Campus Roskilde (Siden har gennemførelsestillene fra 2017 vist en forbedring på Campus Roskilde, således at fastholdelsen på uddannelserne nu er på niveau eller bedre end for uddannelserne på andre lokationer).

På bestyrelsesmødet d. 10. oktober præsenterede arkitekterne Inge-Lise Kragh og Maria Rønbøg Westergaard fra Rønnow Arkitekter de første resultater af deres undersøgelse.

En undersøgelse af arbejdsforholdene blandt medarbejderne i Campus Roskilde fra november 2017 viser, at der er flere lokalemæssige udfordringer og at særligt manglen på lokaler til forberedelse af undervisningen er en udfordring. Se resultaterne af undersøgelsen i bilag 6.1.

I forbindelse med udbudsstrukturen var det besluttet, at sygeplejerskeuddannelsen skulle flytte til Køge. Ved beslutningen om ikke at etablere et nyt campus i Køge fastholdes sygeplejerskeuddannelsen i Roskilde, hvilket er med til at fastholde presset på faciliteterne.

En følsomhedsanalyse udarbejdet i forbindelse med Campus Slagelse viser ligeledes, at det aktuelle antal af studerende og medarbejdere i Campus Roskilde forventes fastholdt (se bilag 6.1).

To mulige scenarier

Rønnow Arkitekter præsenterer i vedhæftede bilag 6.2 to mulige scenarier til forbedring af studie- og arbejdsmiljø i Campus Roskilde. Scenarierne er eksemplariske, hvilket betyder, at den konkrete udformning fastlægges i en efterfølgende proces. Der gives et overblik over de to scenarier i tabellen på næste side.

Nedenfor skitseres, hvad de to scenarier kan betyde for henholdsvis studerende og medarbejdere.

Scenarierne set fra et studenterperspektiv

I Scenarie A reduceres arealet til undervisningsfaciliteter, hvilket vil forudsætte, at vi udvider undervisningstiden betragteligt, således at den først slutter kl. 17-18 (hvilket er udfordrende for studerende med børn). Ingen af de studerendes ønsker til faciliteter kan opfyldes.



Ved Scenarie B frigøres 784 m² i de eksisterende bygninger, som kan bruges til bedre faciliteter til de studerende og undervisningsformål. I dette scenarie er det således muligt at opfylde nogle af de studerendes ønsker.

Scenarierne set fra et medarbejderperspektiv

I Scenarie A findes yderligere lokaler til medarbejderfaciliteter via intern omorganisering. Det vil ved denne løsning være nødvendigt at sprede medarbejderfaciliteterne, hvilket ikke er optimalt.

I Scenarie B bygges nye faciliteter til underviserforberedelse og administration. Med denne løsning vil der kunne skabes faciliteter, som opfylder kravene i arbejdsmiljølovgivningen og som giver flere undervisere mulighed for en fast arbejdsplads. Herudover forbedres undervisningsforholdene.

Oversigt - de 2 scenarier				
Scenarie	Indhold	Udfordringer, der løses	Fordele og ulemper	Rønnov Arkitekternes anbefaling
A	Intern omorganisering af 170 m ² inden for de eksisterende rammer	Plads til underviserforberedelse	<ul style="list-style-type: none"> - Kun én enkelt af de primære udfordringer løses - Rummene er ikke udformet til de nye funktioner, og udgør derfor ikke en optimal ramme herfor - Mellem 15 og 24 kontorpladser pr. lokale - Spredning af medarbejderfaciliteter er ikke optimalt - Undervisningslokalerne vil få en højere belægningsprocent 	Anbefales ikke.
B	Intern omorganisering og tilbygning af 1140 m ² til medarbejderfaciliteter og administration	Plads til underviserforberedelse, ledelse, studievejledning, studie-service/administration og gæstende medarbejdere. Bibliotek (backoffice) Mødefaciliteter Studiezoner Faglokaler	<ul style="list-style-type: none"> + Alle fem primære udfordringer løses. + Størst mulig optimering af kvadratmetrene. + Størst mulig funktionalitet gennem anvendelse af lokalerne til dét, de er udformet til at danne ramme omkring. + En overskuelig fordeling af funktionerne i bygningerne. + Skaber disponible lokaler i eksisterende bygninger. 	Anbefales.

Scenarierne og vurderinger af dem beskrives yderligere i bilaget

Ved at placere alle medarbejder- og administrationsfaciliteter i en ny tilbygning opnås en bedre optimering af eksisterende kvadratmetre end i dag. Flyttes medarbejder- og administrationsfaciliteterne til en ny tilbygning frigives areal, så lokalerne i stedet kan bruges til undervisning og studiemiljøer.



6.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen følger direktionens anbefaling og godkender scenarie B med en samlet økonomisk ramme på 45 mio. kr.

6.3 Økonomi

Anlægsbudgettet for en tilbygning til det eksisterende Campus Roskilde på 1.500 m² udgør ca. 40 mio. kr.

Driftsomkostningerne til en tilbygning vil første driftsår udgøre ca. 670.000 kr. Dertil kommer kapitalomkostninger, der i første driftsår udgør ca. 580.000 kr. Tilbygningen medfører desuden afskrivninger, der første år udgør 1,6 mio. kr. og som efter 10 år falder til ca. 200.000 kr. pr. år. I bilag 6.3 "Anlægs- og driftsbudget" findes en uddybning af ovenstående.

Omkostninger til ombygning af de eksisterende lokaler afhænger af de konkrete funktioner, som ønskes etableret, hvilket endnu ikke er afklaret. Det samlede beløb for ombygningen estimeres at udgøre ca. 5 mio. kr.

6.4 Proces

Hvis bestyrelsen beslutter scenarie B, vil der blive igangsat en proces frem mod endelig projektering med involvering af studerende, medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere.

6.5 Kommunikation

Efter bestyrelsesmødet orienteres studerende og ansatte om bestyrelsens beslutning.

Efter bestyrelsesmødet får bestyrelsen sendt et forslag til ekstern kommunikation.

6.6 Bilag

Bilag 6.1	Undersøgelse af arbejdsforhold og studentergrundlag
Bilag 6.2	Arealanalyse og fremtidsscenarier ved Rønnow Arkitekter
Bilag 6.3	Anlægs- og driftsbudget Campus Roskilde



7 Orientering om Absalon E og de studerendes digitale kompetencer

7.1 Sagsfremstilling

Projektleder Anne-Mette Nortvig fra Center for Skole og Læring deltager på bestyrelsesmødet og præsenterer den fælles strategiske indsats Absalon E, som indeholder innovation, kompetenceudvikling og systematisk videndeling i og om e-læringsuddannelser.

Efter oplægget kan bestyrelsen stille spørgsmål og drøfte indsatsen.

Der er afsat 15 minutter til præsentationen og 15 minutter til den efterfølgende dialog.

7.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen drøfter indsatsen og godkender, at projektet har det rette ambitionsniveau.

7.3 Bilag

Bilag 7.1	Oplæg om Absalon E
-----------	--------------------



8 LUKKET PUNKT - Udvikling af ernærings- og sundhedsuddannelsen



9 Proces for sammensætning af den kommende bestyrelse

9.1 Sagsfremstilling

Næste bestyrelsesperiode starter 1. maj 2018. Den kommende bestyrelse sammensættes af fem bestyrelsesmedlemmer der udpeges af organisationer, fire bestyrelsesmedlemmer der udpeges ved selvsupplering, to studenterrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter.

Det fremgår af Absalons vedtægt, at de udpegede medlemmer samt valgte studenter- og medarbejderrepræsentanter i den kommende bestyrelse beslutter, hvilke personer der skal udpeges ved selvsupplering, og at denne beslutning træffes på baggrund af forslag til kandidater fra den nuværende bestyrelse og direktionen. Desuden fremgår det, at den nytiltrådte bestyrelse skal have foretaget udpegning af medlemmer, der udpeges ved selvsupplering, senest en måned inde i sin funktionsperiode.

Nedenfor fremgår processen for sammensætning af den kommende bestyrelse frem til nu samt forslag til processen frem til 1. maj 2018, som er udarbejdet med udgangspunkt i processen i 2013-2014 forud for indeværende bestyrelsesperiode.

Dato	Aktivitet
4. april 2017	Bestyrelsen godkendte revideret vedtægt og dermed sammensætning af den kommende bestyrelse
25. september 2017	Forretningsudvalget kvalificerede processen
20. november 2017	Forretningsudvalget kvalificerede processen
Primo december 2017	De udpegningsberettigede er anmodet om senest 1. februar at udpege bestyrelsesmedlemmer
12. december 2017	Bestyrelsen godkender processen
Ultimo januar/primo februar	Formandsskabet udarbejder forslag til kandidater til selvsupplering
Primo februar/midt februar	Ekstraordinært forretningsudvalgsmøde Kvalificering af materiale til bestyrelsen
Ultimo februar/primo marts	Ekstraordinært bestyrelsesmøde Beslutning om kandidater til selvsupplering på baggrund af kompetenceprofil for bestyrelsen udarbejdet med udgangspunkt i de formelle krav til Absalons bestyrelsesmedlemmer samt Absalons udfordringer og opgaver de kommende år
Medio marts	Formandsskab og rektor kontakter kandidaterne med henblik på at afklare deres interesse og mulighed for en bestyrelsespost



10. april 2018	Bestyrelsesmøde i den kommende bestyrelse De udpegede medlemmer samt valgte studenter- og medarbejderrepræsentanter beslutter, hvilke bestyrelsesmedlemmer der skal udpeges ved selvsupplering. Beslutningen træffes på baggrund af input fra den nuværende bestyrelse og direktionen
30. april 2018	Konstituerende bestyrelsesmøde

9.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender ovenstående proces, herunder at der afholdes et ekstraordinært bestyrelsesmøde ultimo februar/primò marts.



10 Orientering vedr. sammensætning og koncept for uddannelsesudvalg i den nye udpegningsperiode

10.1 Sagsfremstilling

1. maj 2018 træder der en ny udpegningsperiode i kraft for Absalons uddannelsesudvalg. Der er oprettet 11 uddannelsesudvalg – et for hver uddannelse.

Bestyrelsen besluttede på møde den 28. marts 2014, at Absalons uddannelsesudvalg består af 11 – 15 medlemmer. Dette er fastholdt for den nye udpegningsperiode.

Bestyrelsen har uddelegeret beslutning vedr. sammensætning af de enkelte udvalg og koncept for uddannelsesudvalgene til direktionen.

Bestyrelsen orienteres hermed om direktionens beslutninger vedr. sammensætning og koncept for den nye udpegningsperiode – som involverer følgende dokumenter:

- "Sammensætning og udpegninger" som indeholder sammensætning og konkrete udpegninger (se bilag 1).
- "Opgaver og forventninger til medlemmer af Absalons uddannelsesudvalg" som præciserer formålet med uddannelsesudvalgsarbejdet, forventninger til medlemmerne af udvalgene samt den fremtidige mødestruktur og form (se bilag 2).

De væsentligste ændringer i forhold til den nye udpegningsperiode er:

Ny udpegningsramme i forhold til at sikre:

- størst mulig relevans i medlemssammensætningen i forhold til udvalgets funktion og faglige område.
- størst mulig fremmøde og engagement blandt medlemmerne.

I indeværende periode indgår alene medlemmer udpeget af udpegningsberettigede organisationer/institutioner samt medarbejder- og studenterrepræsentanter. Fremover sammensættes alle Absalons uddannelsesudvalg således:

- Fem eksterne medlemmer der udpeges af udpegningsberettigede organisationer/institutioner
- To-seks eksterne medlemmer der udpeges ved selvsupplering
- To medarbejderrepræsentanter
- To studenterrepræsentanter

Ændring i konceptet i form af:

- at der ikke fremover afholdes fællesmøder (hvor alle udvalgsmedlemmerne har holdt en times samlet møde inden afholdelse af de monofaglige møder). Dette for at styrke deltagelsen samt relevansen ved de monofaglige møder - herunder at skabe fleksibilitet i forhold til tidspunkt for afholdelse samt mulighed for at afholde de monofaglige møder på forskellige campus.
- at det er tydeligere formuleret, hvilke forventninger der er til udvalgsmedlemmerne – herunder både formænd, eksterne medlemmer, medarbejderrepræsentanter og studenterrepræsentanter.



10.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orientering om sammensætning og koncept for den nye udpegningsperiode for uddannelsesudvalgene til efterretning.

10.3 Proces

- 12. december og frem - forespørgsler om udpegninger påbegyndes.

10.4 Bilag

Bilag 10.1	Sammensætning og udpegninger
Bilag 10.2	Opgaver og forventninger til medlemmer af Absalons uddannelsesudvalg



11 Absalons arbejde med at styrke fastholdelsen på uddannelserne

11.1 Sagsfremstilling

På bestyrelsesmødet den 10. oktober blev det besluttet, at bestyrelsen skulle have en yderligere redegørelse for Absalons fastholdelsesindsatser.

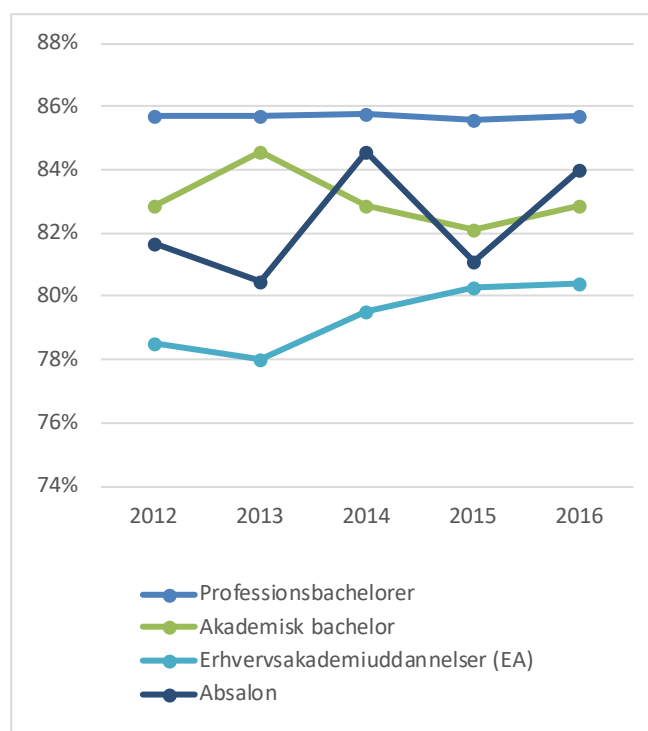
I det følgende redegøres der først for Absalons resultater sammenlignet med øvrige videregående uddannelser. Derefter beskrives de særlige strukturelle vilkår for Absalons uddannelser, som har betydning for fastholdelsen. Endelig er der en gennemgang af fastholdelsesindsatserne på institutionsniveau og på fire udvalgte uddannelser med særligt behov for at styrke fastholdelsen.

Direktionen prioriterer fastholdelsesindsatserne højt, og som det vil fremgå sker dette i høj grad ved grundlæggende at udvikle uddannelsernes kvalitet og deres relevans på arbejdsmarkedet, idet gode uddannelser også er uddannelser med en høj fastholdelse. Dette ses ved gennemgangen af fastholdelsesindsatsen for de fire uddannelser.

Absalons resultater sammenlignet med øvrige videregående uddannelser

Figur 1 viser fastholdelsen på 1. studieår sammenlignet med øvrige videregående uddannelser. Som det ses ligger fastholdelsen på professionsbacheloruddannelsen på højeste niveau. Absalon ligger her med en fastholdelse som er lidt lavere end fastholdelsen på de øvrige professionshøjskoler.

Figur 1: Fastholdelsen på 1. studieår på forskellige uddannelsesområder



Strukturelle forhold af betydning for fastholdelsen i Absalon

Det er væsentligt at være opmærksom på, at fastholdelsen i høj grad afhænger af strukturelle forhold:

- Det er et grundvilkår, at en del af de studerende Absalon optager hellere ville have haft en studieplads i København og blot venter på en mulighed for overflytning. Absalons opgørelser af fastholdelsen 2. okt. 2015 til 1. okt. 2016 viser, at det er ca. 5 % point af de studerende, som i løbet af 1. studieår søger overflytning til en anden institution og derved fremgår som frafaldne.
- Absalon har en stor andel af e-læringsstuderende, som har en lavere fastholdelse end de studerende på de ordinært tilrettelagte uddannelser. Absalons samlede fastholdelse på 1. studieår er 80 % for alle udbud under et, 68 % for e-læring og 82 % for ordinært tilrettelagte uddannelser. Samlet set svækker e-læringsudbuddene derved fastholdelsen på 1. studieår med 2 %-point.
- Mange af de studerende i Absalon kommer fra uddannelsesfremmede hjem i regionen, hvilket alt andet lige skaber et større frafald.

Iværksatte indsatser på institutionsniveau

Helt grundlæggende er det direktionens perspektiv, at fastholdelse handler om at styrke uddannelsernes kvalitet og relevans, idet uddannelser af høj kvalitet med et tydeligt beskæftigelsessigte er gode til at fastholde de studerende. Netop derfor har Absalon en strategi, der fokuserer på kerneopgaven: at lave god undervisning og uddannelse via endnu mere engagerende undervisning, at styrke fokus på at få de studerende i centrum, at skabe levende fysiske og virtuelle campusmiljøer, og ved at sikre uddannelsernes relevans i forhold til arbejdsmarkedets behov - og en basering på et solidt videngrundlag.

Samtidig er der allerede iværksat en række indsatser for specifikt at styrke fastholdelsen på uddannelserne. Disse indsatser følger Absalons kvalitetshjul, hvor der er gjort status på uddannelseskvaliteten på alle udbud, hvorefter der er iværksat opfølgende handlinger. Der er yderligere iværksat fælles indsatser på institutionsniveau omfattende en fælles fastholdelsesworkshop (med deltagelse af områdedirektører, studievejledere m.v.), som udfordrer centrene til at arbejde videre med og prioritere fastholdelsesindsatserne, hvorefter der følges op på chef og direktørniveau på de enkelte uddannelser.

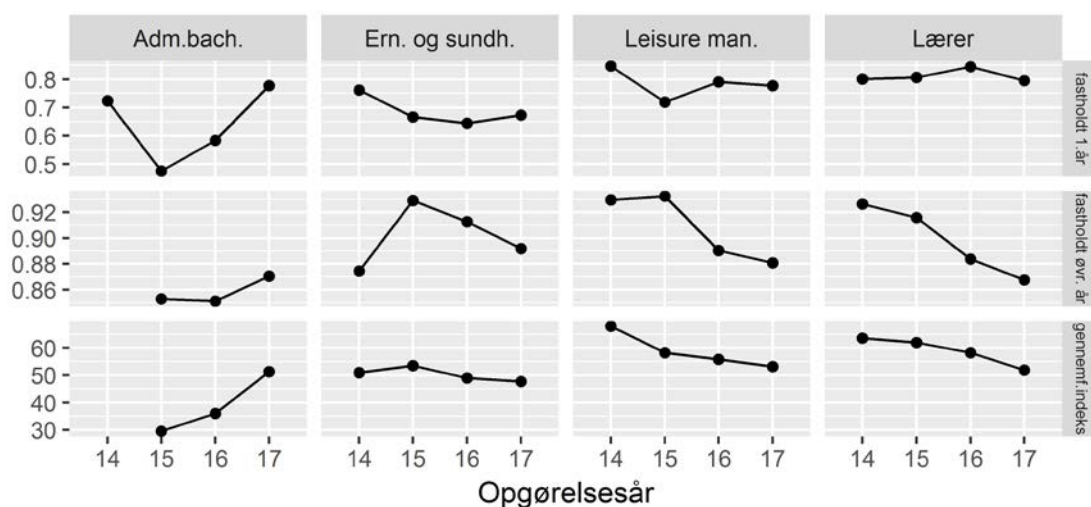
Dertil kommer, at studievejlederne samarbejder med uddannelserne om at sikre en så målrettet vejledning til de studerende som muligt med henblik på at støtte studerende med risiko for at falde fra. Her er der potentialer for at styrke fastholdelsen ved at studievejlederne og uddannelserne får adgang til bedre og løbende data om studerende i risikozonen for at falde fra. Derfor arbejder Absalon pt. på at sikre, at der bliver lettere adgang til disse data for studievejledere og uddannelserne fra det studieadministrative system (SIS).

Fastholdelsesindsatser på fire udvalgte uddannelser

Absalon har fire uddannelser med særlig lav fastholdelse: administrationsbachelor-, ernærings- og sundheds-, leisure management- og læreruddannelsen. Nedenfor følger en nærmere gennemgang af indsatsen på de fire uddannelser.



Figur 2: Udvikling i fastholdelse og gennemførelsesindex¹ på fire uddannelser



Administrationsbacheloruddannelsen.

Udviklingen i nøgletal: Uddannelsen har efter sin etablering i 2013 haft et meget stort frafald, men som det ses af figur 2, er det lykkedes for uddannelsen at knække den negative udvikling. På nationalt plan ligger fastholdelsen på 1. studieår på 77%, mens Absalon pt. har opnået en fastholdelse som ligger på 78%. E-læring trækker fastholdelsen ned. Uden e-læring ville fastholdelsen på 1. studieår ligge på 79%. Der er stadig behov for at styrke fastholdelsen på uddannelsen, som har et samlet gennemførelsesindex på 51.

Strukturelle og nationale forhold: Uddannelsen optager mange studerende, som kommer fra uddannelsesfremmede hjem, og som har svage boglige forudsætninger.

Fastholdelsesindsatser: Uddannelsen har for det første arbejdet meget med selve optaget til uddannelsen og har fået indført studiestartsprøver, som sikrer at de studerende, som ikke egner sig til at studere, bliver sorteret hurtigt fra. Derved figurerer de ikke i frafaldsstatistikken og der er en mere motiveret gruppe af studerende tilbage på uddannelsen fra starten, hvilket skaber et bedre læringsmiljø. Uddannelsen har måtte eksperimentere med forskellige indsatser overfor de studerende på uddannelsen, som har svage boglige forudsætninger. Bl.a. har man indgået et samarbejde med sprogcenteret i Næstved som har testet de studerendes skriftlige kompetencer, men dette har ikke haft den fornødne succes, bl.a. fordi mange studerende ikke selv vil erkende, at de har udfordringer på området, selv når tests viser, at det er tilfældet.

Som en af Absalons strategiske indsatser er uddannelsen i øjeblikket i gang med at udvikle et nyt uddannelseskoncept, som kombinerer centrets erfaringer fra e-læring med fordelene fra ordinært

¹ Gennemførelsesindexet er en prognose for antal studerende, som på langt sigt forventes at gennemføre uddannelsen. $Beregning = 100 \times \text{fastholdelse 1. år} \times \text{fastholdelse øvrige år}^3$.



tilrettelagt undervisning. Uddannelse arbejder med eller overvejer fx følgende insatser, som også styrker fastholdelsen:

- Uddannelsen stiller en række digitale læringsmidler og ressourcer til rådighed, som gør det muligt for de studerende at arbejde meget fleksibelt, mens der samtidig er meget klare rammer og krav til deres præstationer. Et eksempel kan være, at de studerende inden for en periode på 10 uger skal aflevere 5 ud af 8 mulige stillede opgaver, hvor krav er klare og de løsninger de studerende vælger kan være fleksible.
- De studerende får stillet en lang række forskellige typer af læringsobjekter, og undervisningsformer til rådighed fx videoer, selvtest, podcasts m.v. Derved mødes de studerende på de præmisser, hvor de bedst lærer og udfra, hvad deres egne læringsstrategier og -stile er. Fordelen for den studerende er også, at man kan genbesøge test, videoer, podcast mv. Fangede man ikke stoffet første gang, har man mulighed for at lytte, se og prøve igen.
- Der skabes engagerende studiemiljøer, som sætter de studerende i centrum ved, at der bevidst arbejdes med at skabe et gensidigt forpligtende læringsfællesskaber. Uddannelsen arbejder med nye måder at samarbejde og samskabe med de studerende fx i form af Hackathon.
- I forhold til den gruppe af studerende som er fagligt udfordret har uddannelsen eksperimenteret med at arbejde intensivt i mindre grupper med disse studerende. Forudsat at de studerende tager imod tilbuddet, er det muligt at flytte de studerende så meget, at selv studerende med svage forudsætninger kan komme igennem studiet, og derved reduceres risiko for frafald.
- Der arbejdes på flere fronter med en endnu stærkere kobling til praksis og synlighed omkring uddannelsen gennem samarbejde med praksis på nye måder fx gennem cases, udlagt undervisning på fx INSP, brug af eksterne oplægsholdere, samarbejde med udflyttende statslige arbejdspladser, realitetstjek a la løvens hule etc.

Ernærings- og sundhedsuddannelsen

Udviklingen i nøgletal: Uddannelsens fastholdelse er på 1. studieår på 67% mod 80% på landsplan. Fastholdelsen på 1. år er let stigende, mens fastholdelsen på øvrige år er faldende, hvilket samlet set betyder, at uddannelsens gennemførelsesindex ligger på 48.

Strukturelle og nationale forhold: Uddannelsen optager et meget stort antal studerende som, sammenholdt med antal ansøgere, resulterer i lave adgangskvotienter og betyder, at mange studerende har ret svage studieforudsætninger. Uddannelsen har, hvilket er en national problemstilling, et diffust erhvervssigte og en høj ledighed, som betyder at både studerende og undervisere er usikre på, hvilke job de studerende kommer ud i, og om de kan komme i beskæftigelse. Dette svækker de studerendes motivation. Uddannelsen har endnu ikke en stationsnær placering, og optager bl.a. på e-læringsudbuddet mange studerende, som ikke er bosat i regionen, hvilket svækker den regionale forankring og samtidig gør det meget vanskeligt at skabe et sammenhængende og motiverende studiemiljø.

Fastholdelsesindsatser: Absalons tilgang var i første omgang at rekvirere en ekstern konsulent i 2014-15, som sammen med undervisere og ledelse arbejdede systematisk med bl.a. at identificere frafaldsfaktorer samt at følge op overfor de studerende, som var i risikozonen for at falde fra. Trods en stor indsats lykkedes det ikke at nedbringe frafaldet. Derfor besluttede direktionen primo 2017, at der var nødvendigt at gennemføre omfattende analyser af uddannelsen og dens udfordringer. I den forbindelse er der gennemført en række interviews med eksperter og inddraget undersøgelser m.v. om uddannelsens udfordringer bl.a. på nationalt plan. Der er ligeledes afholdt en auditdag med deltagelse af undervisere, studerende, ledelse og eksterne eksperter med fokus på uddannelsens udfordringer og udviklingsmuligheder. Resultaterne drøftes aktuelt mellem Absalons direktion og



uddannelsen mhp en vurdering af, hvor og hvordan der skal sættes ind. Bestyrelsen modtager i anden sammenhæng en nærmere redegørelse herfor.

Leisure Management:

Udviklingen i nøgletal: Uddannelsens fastholdelse på 1. studieår ligger på 78%, på e-læring er det tilsvarende tal 72%, mens uddannelsen uden e-læring har en fastholdelse på 79%. Disse tal ligger på niveau med administrationsbachelor. Uddannelsen har et samlet gennemførelsesindex på 53.

Strukturelle og nationale forhold: Absalon er den eneste udbyder af denne uddannelse, og har haft uddannelsens studieordning under revision fra 2016-2017. Dette er bl.a. sket for at styrke uddannelsens sammenhæng, kobling til praksis og fokus på den enkelte studerendes læring og employability. Målet med den nye studieordning er bl.a., at de studerende i højere grad bliver støttet i at finde den røde tråd gennem deres uddannelse og ud til uddannelsens relativt brede aftagerfelt. Det forventes at den nye studieordning medvirker til en øgt fastholdelse på uddannelsen.

Fastholdelsesindsatser: Uddannelsen har tidligere i sin fastholdelsesindsats undersøgt årsagerne til frafald, arbejdet med studiestartsprøver, styrkelse af det faglige og sociale miljø, styrket praksisnærhed i undervisningen og givet support til støtte af gruppedannelser. I 2017 arbejdes der særligt på følgende fastholdelsesindsatser:

- Indsatser overfor nye studerende, bl.a. gennem hurtigere opfølgning på studerende der dumper prøveforsøg, udfordringer i gruppearbejde og involvering af studentervejledere
- styrket feedback, bl.a. i form øget vejledning (på ny studieordning), plan for feedback på semester-niveau samt i alle økonomifag og dialogmøder mellem studerende og ledelse,
- bedre struktur i uddannelsen, bl.a. gennem bedre integration af fagene og teambaseret undervisning (på den nye studieordning) og bedre kommunikation om uddannelsen til de studerende, fx via Fronter.

Uddannelsens e-læringsudbud er sat på pause fra 2018, hvilket vil styrke fastholdelsen for uddannelsen samlet set, da dette frigiver ressourcer til at udvikle det ordinære udbud.

Læreruddannelsen

Udviklingen i nøgletal: Fastholdelsen er steget på 1. studieår med 4% point fra 2015 til 2016, og er derefter faldet tilsvarende. Fastholdelsen på 1. studieår ligger herved på 79%, mens det tilsvarende nationale tal ligger på 84%. E-læringsudbuddet har en lavere fastholdelse på 64%, og det er en stor del af forklaringen på, at uddannelsens frafald på 1. studieår ligger højere. Medregner man ikke e-læring ligger fastholdelsen på 1. studieår på 82%, dvs. meget tæt på landsgennemsnittet. Fastholdelsen pr år på de øvrige studieår er let faldende og ligger på 87%. Igen er det e-læring, der trækker tallet ned. Uden e-læring er fastholdelsen på 89%. Der findes ikke nationale tal for fastholdelsen på øvrige studieår.

Strukturelle og nationale forhold: Der er tale om en stor uddannelse med stor kompleksitet. Der er en lang række valg undervejs i de studerende uddannelsesforløb, og de studerende er grundet den modulariserede uddannelsesstruktur ikke knyttet til faste hold. Denne kompleksitet kan være udfordrende at navigere i for de studerende – ikke mindst for studerende i region Sjælland, hvor en stor del er 1. generation af en familie, der får en videregående uddannelse. Dette øger behovet for studievejledning af studievejledere med tæt kendskab til uddannelsens indhold og struktur. Uddannelsens struktur



medvirker til et højt frafald, hvilket er en landsdækkende problemstilling. UFM er ved at igangsætte en landsdækkende evaluering af den nye læreruddannelse efter den ny uddannelsens første gennemløb, idet de første studerende dimitterede i sommeren 2017. Evalueringen skal give en vurdering af, i hvilken grad kvaliteten og relevansen af den nye læreruddannelse fra 2013 lever op til målsætningerne i den politiske aftale fra 2012.

Fastholdelsesindsatser:

- Introforløb for alle nye studerende med fokus på grundig forventningsafstemning til uddannelsen og faglig, social og praktisk, integration af de nye studerende på campus.
- Studiesocialt miljø med fælles arrangementer, studiecafe med 'lektiehjælp' fra undervisere, vejledning og feedback fra undervisere.
- Praksistilknytning til alle fag hvor undervisningsfag samarbejder tæt med skoler i regionen som supplement til praktikken. Fra 2017 er der også indført praksistilknytning i "jeg skal være lærer"-modulet, der ligger på de studerendes 1.semester. Formålet er hurtigt i uddannelsen at skabe tæt kobling til professionen, at møde elever i autentiske situationer.
- Praktikundervisning er indført for at stilladsere de studerende forud for og undervejs i de studerendes praktikperioder. Praktikundervisningen sætter fokus på almene opgaver og udfordringer i praktikken som fx klasseledelse, skole-hjem-samarbejde mv og er indført som et supplement til den øvrige undervisning.
- Fællesskabende aktiviteter og studentervejledning som fx cafearrangementer forud for, at de studerende skal foretage valg af undervisningsfag. Ved arrangementerne deltager undervisere, ledelse og studentervejledere.
- MOOCs produceret til Efter-og videreuddannelse i alle skolens fag er gjort tilgængelige for alle grunduddannelsesstuderende. MOOC er en digital læringsressource, der er bygget op omkring fagenes kompetence, videns og færdighedsmål. MOOC'en indeholder små videoklip med undervisere, der forklarer vanskeligt tilgængeligt stof, quiz'er, opgaver, litteraturhenvisninger mv. MOOC'en kan bruges af svage studerende, der fx har behov for at gense en video flere gange og MOOC'en kan ligeledes bruges til at udfordre stærke studerende, På samme måde kan MOOC'en bruges som repetition forud for prøver.

Derudover overvejer uddannelsen pt. indførelse af studiestartsprøve med virkning fra sommeren 2018. Studiestartsprøven vil sikre, at studerende som ikke er studieegnede og studerende, der reelt ikke er studieaktive, ikke går videre på uddannelsen og derved ikke indgår i frafaldsopgørelserne. Endelig skal nævnes, at læreruddannelsen er dybt involveret i Absalons fælles indsats for styrkelse af e-læringsuddannelserne, hvor et centralt mål er at styrke fastholdelsen.

11.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager redegørelsen til efterretning.



12 Den strategiske rammekontrakt

12.1 Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelsen på bestyrelsesmødet den 10. oktober og efterfølgende drøftelser med ministeriet er der udarbejdet et nyt udkast til strategisk rammekontrakt for Absalon (bilag).

Den strategiske rammekontrakt indeholder disse fem strategiske mål:

- Strategisk mål 1: Forsyne arbejdsmarkedet i Professionshøjskolen Absalons dækningsområde med de efterspurgte kompetencer inden for grunduddannelse samt efter- og videreuddannelse
- Strategisk mål 2: Højt læringsudbytte gennem engagerende undervisning og studieaktivitet på fuld tid
- Strategisk mål 3: Styrke uddannelsernes videngrundlag gennem forsknings- og udviklingsaktiviteter
- Strategisk mål 4: Bidrage til udvikling af praksis gennem forsknings- og udviklingsaktiviteter på baggrund af langsigtede samarbejder med aftagerne
- Strategisk mål 5: Højere gennemførelse på uddannelserne ved at skabe bedre forudsætninger for ansøgenes valg af den rigtige uddannelse

Bemærk, at der efter aftale med ministeriet sprogligt er foretaget mindre ændringer i enkelte mål i forhold til de på mødet 10. oktober nævnte overskrifter. Dette gælder primært mål 5.

Den strategiske rammekontrakt er udarbejdet med udgangspunkt i Absalons strategi for 2017-2022, hvilket bl.a. fremgår af teksten i rammekontrakten under de enkelte strategiske mål.

Absalons forslag til strategisk rammekontrakt skal senest 20. december fremsendes til ministeriet som baggrund for forhandlingsmødet den 10. januar. I forhandlingsmødet deltager bl.a. bestyrelsesformanden og direktionen.

Sammen med rammekontrakten fremsendes til ministeriet en handleplan for 2018, der beskriver hvilke indsatser, der planlægges gennemført for at udmønte rammekontraktens mål i 2018. En sådan handleplan skal udarbejdes hvert år i rammekontraktens levetid. Handleplanen for 2018 færdiggøres senere i december og vil primært være baseret på de allerede igangsatte strategiske indsatser. Det til ministeriet fremsendte materiale den 20. december vil blive sendt til orientering til bestyrelsen.

Den videre tidsplan kan ses under proces.

12.2 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen drøfter udkastet til strategisk rammekontrakt, så rammekontrakten kan færdiggøres til fremsendelse til ministeriet d. 20. december.



12.3 Proces

12. december: Bestyrelsesmøde

20. december: Forslag til strategisk rammekontrakt og handleplan for 2018 sendes til ministeriet

10. januar: 2. forhandlingsmøde med ministeriet

Efter forhandlingsmødet færdiggøres såvel strategisk rammekontrakt som handleplan. Jf. ministeriets egen tidsplan skal institutionernes strategiske rammekontrakter underskrives i løbet af perioden marts-juni 2018. Vi kender således endnu ikke datoen for underskrivelsen af vores rammekontrakt, men det ligger fast, at den strategiske rammekontrakt vil være gældende med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2018.

Absalon er under hele processen i løbende kontakt med ministeriet.

12.4 Bilag

Bilag 12.1	Udkast til strategisk rammekontrakt for Absalon
------------	-------------------------------------------------



13 Drøftelse af punkter til bestyrelsesmøderne i indeværende bestyrelsesperiode

13.1 Sagsfremstilling

Ekstraordinært bestyrelsesmøde ultimo februar/primò marts

- Sammensætning af den kommende bestyrelse

10. april 2018

- Godkendelse af årsrapport og revisionsprotokollat for 2017
- Orientering om status for arbejdet med dansksproget udbud af Leisure Management i Nykøbing F

13.2 Indstilling

Til drøftelse



14 Kommunikation fra bestyrelsesmødet

14.1 Indstilling

Rektor indstiller,

- at bestyrelse og direktion orienterer Absalons ansatte om budget 2018.
- at bestyrelse og direktion orienterer studerende og ansatte om beslutning vedr. Campus Roskilde
- at bestyrelsen efter bestyrelsesmødet får sendt et forslag til ekstern kommunikation vedr. Campus Roskilde



15 Eventuelt

