

Dagsorden/Referat

Bestyrelse (Bestyrelsesmøde)

Professionshøjskolen Absalon

22-06-2021 14:00 - 16:30

Campus Slagelse

Deltagere

Bestyrelse

Bente Sorgenfrey (næstformand), Gitte Løvgren, Henrik Stapelfeldt (digitalt), Jens Stenbæk (formand), Kirsten Olsen, Mads Eriksen, Nichlas Arne Nymann Andersson, Ricco Dyhr, Sofia Esmann Busch (digitalt), Stine Gry Roland

Fraværende: Carsten Rasmussen, Gitte Simoni,

Direktion

Kristian Ørnsholt, Sami Boutaiba, Daniel Schwartz Bojsen,

Fraværende: Camilla Wang

Mødeseekretærer

Käte Bruun Jacobsen, Nanna Ferslev,

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	2
Punkt 2: Orientering om resultatet af institutionsakkrediteringen og opfølgningen herpå samt fejring.....	3
Beslutning for Punkt 2: Orientering om resultatet af institutionsakkrediteringen og opfølgningen herpå samt fejring.....	4
Punkt 3: Meddelelser.....	5
Beslutning for Punkt 3: Meddelelser.....	6
Punkt 4: Orientering om Forecast 1.....	7
Beslutning for Punkt 4: Orientering om Forecast 1.....	8
Punkt 5: Godkendelse af ændring af den finansielle strategi.....	9
Beslutning for Punkt 5: Godkendelse af ændring af den finansielle strategi.....	10
Punkt 8: Beslutning vedr. nyt udbud af sundhedsadministrativ koordinatoruddannelse i Roskilde.....	11
Beslutning for Punkt 8: Beslutning vedr. nyt udbud af sundhedsadministrativ koordinatoruddannelse i Roskilde.....	12
Punkt 9: Orientering om planlagte kvalitetsindsatser.....	13
Beslutning for Punkt 9: Orientering om planlagte kvalitetsindsatser.....	14
Punkt 10: Orientering om Danske Professionshøjskolars uddannelsesfortælling.....	15
Beslutning for Punkt 10: Orientering om Danske Professionshøjskolars uddannelsesfortælling.....	16
Punkt 11: Orientering om DAMVAD-analyse.....	17
Beslutning for Punkt 11: Orientering om DAMVAD-analyse.....	18
Punkt 12: Drøftelse af regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærkere lokalsamfund".....	19
Beslutning for Punkt 12: Drøftelse af regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærkere lokalsamfund".....	20
Punkt 13: Orientering om kommende møder.....	21
Beslutning for Punkt 13: Orientering om kommende møder.....	22
Punkt 14: Eventuelt.....	23

Punkt 15: Godkendelse af referat24

Godkendelse af dagsorden

Indstilling

Rektor indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Godkendt

Orientering om resultatet af institutionsakkrediteringen og opfølgningen herpå

Kvalitetschef Christian Moldt deltager under punktet.

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager følgende til efterretning:

- Den samlede vurdering i institutionsakkrediteringsrapporten.
- Absalons planlagte opfølgning på rapportens anbefalinger.

Sagsfremstilling

Beslutning og samlet vurdering

Akkrediteringsrådet traf den 3. juni beslutning om, at Absalons institutionsakkreditering forlænges i yderligere 6 år. Beslutningen er et resultat af sidste års institutionsakkrediteringsproces, hvor et eksternt akkrediteringspanel har vurderet Absalons kvalitetssikringsystem og konkluderet, at Absalon har en systematisk og velfungerende kvalitetssikring af sine uddannelsesudbud.

Panelet bemærker en række styrker i Absalons kvalitetssystem eksemplificeret via følgende citater (fra side 62 i akkrediteringsrapporten, bilag 1):

- *“ Vi oplever, at I har en ambitiøs tilgang til kvalitetssikringsarbejdet, hvilket vi ser som en overordnet styrke, der danner grundlaget for flere af de øvrige styrker, som er nævnt undervejs i rapporten. Vi oplever således, at I er en organisation, som løbende reflekterer over jeres kvalitetssikringsarbejde, og som ser muligheder i forbedringer af det eksisterende og derfor udviser stor åbenhed og positivitet over for fortsat udvikling. Vi oplever, at dette gælder hele vejen rundt i organisationen fra ledelse over undervisere og studerende til støttefunktioner...”*
- *“Vi vil også fremhæve den gode sammenhæng mellem flere af elementerne i jeres kvalitetssikringsystem som en styrke, herunder den gennemgribende systematik i opfølgningen. Det drejer sig om undervisningsevalueringerne, som føder ind i U-status og kan give anledning til undervisningsnære indsatser med opfølgning, og indsigter fra undervisningsevalueringerne og U-status, som tages med videre ind i Årsstatus, og som her kan give anledning til såvel udbuds-/uddannelsesnære som center-rettede og strategiske indsatser med opfølgning...”*
- *“Endelig vil vi fremhæve jeres uddannelsesaudits. Vi ser mange gode elementer i jeres audits, og vil særligt fremhæve auditdagen. *...”*

*(Note *: Absalons uddannelsesaudits = Absalons inddragelse af eksterne eksperter i evalueringen af uddannelsesudbud, jf. side 35 i akkrediteringsrapporten)*

Udviklingsområder

Ekspertene fremhæver seks overordnede udviklingsområder, som Absalon kan overveje at arbejde videre med i den fortsatte udvikling af kvalitetssikringsarbejdet:

- *Styrket involvering af de studerende.* Omfatter en mere systematisk inddragelse af studerende fx i forbindelse med Årsstatus og U-status.
- *Balance mellem fokus på problemer og god praksis.* Omfatter, at Absalon i højere grad fokuserer på styrker i kvalitetsarbejdet.

- *Udvikling af undervisningsevalueringerne.* Omfatter, at undervisningsevalueringerne bliver forbedret, herunder at antallet af spørgsmål reduceres, fokus på mundtlige midtvejsevalueringer m.v., og at de studerende involveres i at forbedre evalueringerne.
- *Strategisk involvering af ledelsen i den eksterne kontakt.* Omfatter bl.a., at kontakten mellem de eksterne interessenter og det øverste ledelsesniveau styrkes.
- *Brug af auditdagens gode dialoger i andre dele af kvalitetssikringsarbejdet.* Omfatter bl.a., at de gode erfaringer Absalon har med dialogerne på auditdagene anvendes i andre sammenhænge i kvalitetsarbejdet fx i forbindelse med udviklings, uddannelsesudvalgsmøder, Årsstatus eller U-status.
- *Videreudvikling af uddannelsesaudits.* Omfatter bl.a. et tydeligere link mellem kriterierne og temaerne, fokus på opfølgningen og involvering af eksperterne i den konkrete opfølgning.

Planlagt opfølgning

Absalon har gennemgået alle anbefalingerne og udarbejdet et katalog over forbedringsindsatser, som fremgår af bilag 2, hvoraf de væsentligste indsatser indtil medio 2022 omfatter:

- videreudvikling af uddannelsesaudits
- revideret U-status-koncept
- evalueringssoftware til undervisningsevaluering (UES)
- udvikling af undervisningsevalueringerne.

Disse fire indsatser vil samtidig understøtte arbejdet med at realisere den reviderede strategi. Derudover iværksættes en række øvrige forbedringer i de kommende år jf. bilag 2.

Som led i arbejdet med den reviderede strategi vil Absalon vurdere behovene for ændringer i spørgsmålene i undervisningsevalueringerne, som indgår i Absalons nøgletal m.v. Relevante ændringer fremlægges forventeligt for bestyrelsen i slutningen af året.

Bilag

Bilag 1	Akkrediteringsrapport. Professionshøjskolen Absalon
Bilag 2	Katalog over forbedringsindsatser i kvalitetsarbejdet

Beslutning for Punkt 2: Orientering om resultatet af institutionsakkrediteringen og opfølgningen herpå samt fejring

Bestyrelsen fejrede den positive institutionsakkreditering.

Bestyrelsen tog den samlede vurdering i institutionsakkrediteringsrapporten og Absalons planlagte opfølgning på rapportens anbefalinger til efterretning. På et senere bestyrelsesmøde drøftes den strategiske interressentvaretagelse på baggrund af en afdækning.



Akkrediteringsrapport

**Professionshøjskolen
Absalon**

2. runde



Akkrediteringsrapport

Professionshøjskolen Absalon

© **Danmarks Akkrediteringsinstitution**

Citat tilladt med kildeangivelse
2021

Rapporten kan downloades fra
Akkrediteringsrådets hjemmeside sam-
men med rådets afgørelse på
akkrediteringen:
www.akkrediteringsraadet.dk

Indhold

Om denne rapport	5
Om institutionsakkreditering	5
Akkrediteringspanel og metode	5
Afgørelse	6
AFGØRELSESGRUNDLAG	
Indstilling og samlet vurdering	8
Baggrund om Professionshøjskolen Absalon	10
Organisering	10
Campusstruktur	11
Uddannelsesudbud og fagområder	12
Beskrivelse af Professionshøjskolen Absalons kvalitetssikringssystem	16
Absalons kvalitetspolitik	16
Kvalitetsorganisationen – ansvars- og arbejdsfordeling	16
Hovedelementer og -mekanismer i kvalitetssikringssystemet	19
Kriterium I. Systematisk og involverende kvalitetssikringsarbejde	22
Samlet vurdering af kriterium I	22
Forankring på ledelsesniveau, klar ansvars- og arbejdsfordeling og kvalitetskultur	23
Monitorering, standarder, afrapportering og udbud	29
Inddragelse af eksterne eksperter i evalueringen af uddannelsesudbud	35
Regelmæssige vurderinger fra institutionens omverden	40
Kriterium II. Videngrundlag	44
Samlet vurdering af kriterium II	44
Uddannelsesudbuddenes tilknytning til relevante faglige miljøer	45
De studerendes kontakt til uddannelsesudbuddets videngrundlag	50
Kriterium III. Niveau, indhold og tilrettelæggelse	53
Samlet vurdering af kriterium III	53
Niveau og indhold	54

Tilrettelæggelse og gennemførelse	55
-----------------------------------	----

UDVIKLINGSPERSPEKTIV

Udvikling og refleksion	66
Løbende udvikling af kvalitetssikringsarbejdet	66
Styrker	67
Udviklingsområder	68

BILAG

Bilag 1. Akkrediteringspanelet	74
Bilag 2. Akkrediteringsprocessen	76
Bilag 3. Audit trails	78
Bilag 4. Besøgsprogrammer	82
Bilag 5. Forventninger til velfungerende kvalitetssikringsarbejde	85

Om denne rapport

Denne akkrediteringsrapport indeholder en analyse og vurdering af kvalitetssikringsarbejdet på den videregående uddannelsesinstitution Professionshøjskolen Absalon.

Rapporten vurderer, om uddannelsesinstitutionen har et systematisk kvalitetssikringsarbejde, der er så velfungerende, at institutionen i den kommende akkrediteringsperiode selv kan foretage den løbende kvalitetssikring og -udvikling af sine uddannelser. Dette udgør grundlaget for Akkrediteringsrådets afgørelse om akkreditering.

Rapporten indeholder desuden en refleksions- og udviklingsdel med akkrediteringspanelets refleksioner over det kvalitetssikringsarbejde, de har mødt. Her peger panelet på mulige udviklingsområder.

Om institutionsakkreditering

En institutionsakkreditering er en vurdering af, hvordan institutionens systematiske kvalitetssikringsarbejde fungerer i praksis. Kvalitetssikringsarbejdet skal sikre, at institutionen har fokus på kvaliteten af sine uddannelser, udvikler dem løbende og reagerer, når der er problemer. Dette skal gøre sig gældende, både før og efter at institutionsakkrediteringen har fundet sted.

Velfungerende kvalitetssikringsarbejde er karakteriseret ved at være løbende og systematisk og leve op til de europæiske standarder på området (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area). Kvalitetssikringsarbejdet skal rumme en klar arbejds- og ansvarsfordeling samt være forankret på ledelsesniveau. Derudover skal institutionen have en kvalitetskultur, der involverer undervisere og studerende i kvalitetssikringsarbejdet. Kvalitetssikringsarbejdet skal have fokus på både de samlede uddannelser, den konkrete undervisning og de særlige problemstillinger, vilkår og behov, der er relevante for institutionen.

Med dette afsæt vurderer denne akkrediteringsrapport, om institutionens kvalitetssikringsarbejde lever op til de krav, som akkrediteringsloven og den tilhørende bekendtgørelse stiller i forbindelse med institutionsakkreditering. Krav, som Akkrediteringsinstitutionen har udmøntet i en række forventninger i *Vejledning om institutionsakkreditering 2.0*.

Akkrediteringspanel og metode

Til støtte for vurderingen af institutionens kvalitetssikringsarbejde har Akkrediteringsinstitutionen nedsat et akkrediteringspanel. Medlemmerne af panelet har bl.a. kompetencer inden for ledelse og kvalitetssikring på institutionsniveau og viden om den videregående uddannelsessektor, om relevante arbejdsmarkedsforhold og om studenterforhold.

Institutionen har dokumenteret sit kvalitetssikringsarbejde gennem skriftligt materiale og i forbindelse med besøg, som akkrediteringspanelet sammen med medarbejdere fra Akkrediteringsinstitutionen har gennemført på institutionen. På denne baggrund har panelet vurderet institutionens kvalitetssikringsarbejde i forhold til vejledningens forventninger. Herudover er panelet indgået i dialog om den fortsatte udvikling af kvalitetssikringsarbejdet.

Rapportens bilag 1 præsenterer akkrediteringspanelet, bilag 2 beskriver hovedtrækene i akkrediteringsprocessen, bilag 3 indeholder oplysninger om valg af audit trails, bilag 4 viser de to besøgsprogrammer, og bilag 5 gengiver forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde fra AI's vejledning om IA 2.0.

Afgørelse

Det er Akkrediteringsrådet, der som fagligt uafhængig instans træffer afgørelse om akkreditering af uddannelsesinstitutionen. Rådet afgør, om institutionens kvalitetssikringsarbejde berettiger til positiv institutionsakkreditering, betinget positiv institutionsakkreditering eller afslag på institutionsakkreditering.

Den første del af denne rapport og dens vurderinger danner grundlag for Akkrediteringsrådets afgørelse.



Afgørelses- grundlag





Indstilling og samlet vurdering

Professionshøjskolen Absalon indstilles til positiv institutionsakkreditering

Professionshøjskolen Absalon (Absalon) har et systematisk og velfungerende kvalitetssikringsarbejde, hvor uddannelsernes kvalitet og relevans løbende monitoreres. Absalon bruger resultaterne til at vurdere, om man opnår de mål, der er fastsat, såvel de overordnede mål som de mere uddannelsesnære. Institutionen beslutter indsatser ved kvalitetsproblemer og følger op på, om besluttede handlinger gennemføres, og på resultaterne af dem.

Der er en klar forankring af kvalitetssikringsarbejdet i Absalons ledelse, hvor de forskellige ledelseslag handler effektivt og i tide, når der konstateres problemer eller behov for udvikling. Her spiller centerledelserne en central rolle i deres arbejde med Årsstatus. Årsstatus er et velfungerende og systematisk kvalitetssikringsværktøj, der giver centerledelsen et velunderbygget grundlag for at beslutte indsatser i forhold til de enkelte uddannelsesudbud og i forhold til forskellige problematikker.

Kvalitetssikringsarbejdet baserer sig på en tydelig ansvars- og arbejdsfordeling, hvor de forskellige aktører kender deres roller og arbejder systematisk med de kvalitetssikringsopgaver, de er involveret i. Studerende, undervisere, andre relevante medarbejdere og ledelsen indgår i konstruktive dialoger om uddannelseskvaliteten, hvor de drøfter problemer åbent og arbejder kontinuerligt med at forbedre uddannelsernes kvalitet og relevans.

Absalon monitorerer relevante informationer om uddannelsesuddbuddenes kvalitet og relevans. En del af denne information overvåges gennem syv nøgletal med grænseværdier. De studerendes vurderinger fra undervisningsevalueringerne har en fremtrædende plads i nøgletallene, da de er datakilden for fire af de syv nøgletal. Nøgletallene har tydelige og målbare grænseværdier for, hvornår der er tale om tilfredsstillende eller utilfredsstillende uddannelseskvalitet, som kræver handling.

Alle grunduddannelser og alle efter- og videreuddannelser med en vis aktivitet bliver evalueret af et eksternt ekspertpanel hvert sjette år. Det sker gennem uddannelsesaudits, hvor der er fokus på at sikre og udvikle uddannelsesuddbuddenes kvalitet og relevans. Selve auditdagen gennemføres på baggrund af god forberedelse fra Absalons og de eksterne eksperters side og med stort engagement fra de deltagende parter. Absalon følger systematisk op på de eksterne eksperters anbefalinger med udarbejdelse af en handleplan, og ledelsen følger op på, om besluttede handlinger er gennemført i forbindelse med Årsstatus for grunduddannelserne og EVU U-status for efter- og videreuddannelserne.

Absalon arbejder løbende med at indhente input og vurderinger fra institutionens omverden, herunder fra aftagere, censorer, dimittender og eksterne eksperter. Centerledelserne indgår i gode dialoger med de forskellige eksterne interessenter og

anvender den viden, de får herfra, i deres systematiske arbejde med at sikre uddannelsesudbuddenes kvalitet og relevans, og de handler i forhold til de problemer, der bliver identificeret.

Absalon har skabt gode rammer for uddannelsesudbuddenes tilknytning til faglige miljøer gennem organiseringen i syv faglige centre, hvor underviserne holder sig opdateret om ny viden fra praksis og fra forskning og udviklingsarbejde. Denne nye viden tager de med ind i undervisningen. Centerledelserne fastsætter mål for og monitorerer systematisk uddannelsernes videngrundlag og de studerendes kontakt til videngrundlaget. De handler i forhold til udfordringer, når disse er identificeret. Det sker fx i Årsstatus, hvor der formuleres indsatser, der skal rette op på problemerne. Det er også i Årsstatus, at der følges op på, om besluttede handlinger er gennemført, og om resultatet er tilfredsstillende.

Absalon arbejder løbende og systematisk med at sikre uddannelsernes niveau og indhold. Det sker gennem faste processer og med inddragelse af relevante aktører i arbejdet med studieordningerne. Absalon arbejder også løbende og systematisk med at sikre tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddene, herunder med at sikre pædagogisk og didaktisk kvalitet i undervisningen, så den understøtter læringen. Det sker bl.a. gennem arbejdet med undervisningsplanerne og Absalons fireårige lektorkvalificeringsforløb. Absalon monitorerer gennem undervisningsevalueringer, om undervisningens tilrettelæggelse og gennemførelse understøtter læringsmålene og svarer til den normerede arbejdsbelastning. Systematisk handling og opfølgning på de kvantitative og kvalitative evalueringresultater og nøgletal sker på U-statusmøder og i forbindelse med Årsstatus. Absalons arbejde med studentercentreret læring, internt benævnt "studieengagement", involverer hele organisationen, og der sker en systematisk kvalitets sikring af de tilknyttede aktiviteter gennem bl.a. evalueringer. Absalons arbejde med at sikre uddannelsernes niveau, indhold og tilrettelæggelse understøtter flere af institutionens overordnede mål i strategien og i den strategiske rammekontrakt, fx om at sikre de studerendes opnåelse af et stort læringsudbytte, sætte de studerende i centrum, tilbyde engagerende undervisning og sørge for levende campusmiljøer.

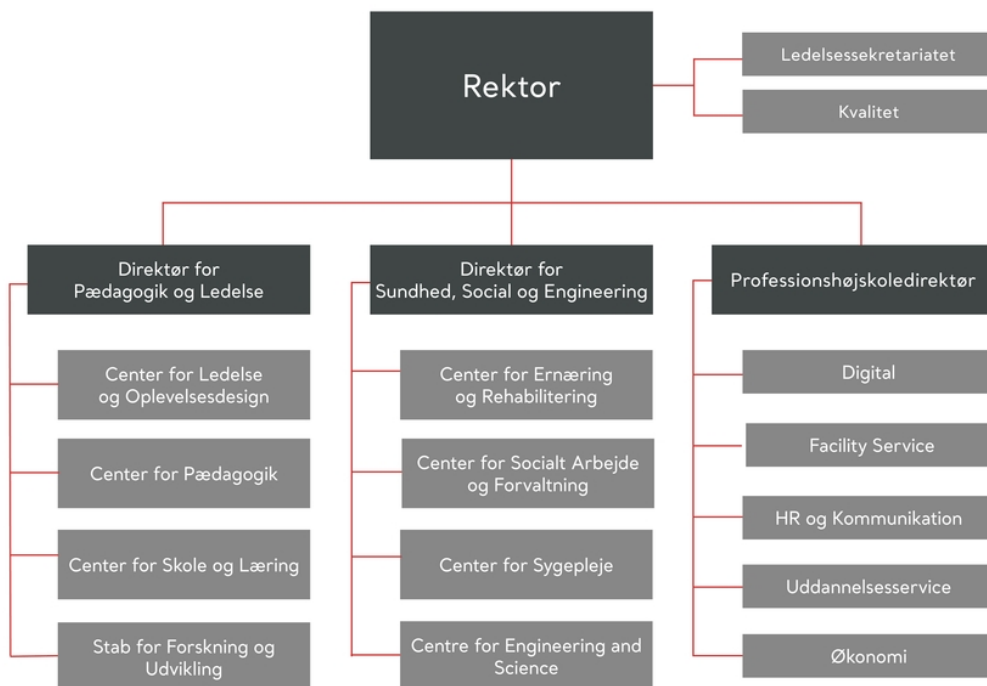
Baggrund om Professionshøjskolen Absalon

Absalon blev etableret i 2007 og hed indtil 1. august 2017 University College Sjælland (UCSJ). Absalon har ca. 8.700 fuldtidsstuderende på professionsbacheloruddannelserne, ca. 2.100 deltidsstuderende på akademi- og diplomuddannelserne og godt 750 ansatte. Absalon udbyder primo 2021 i alt 12 professionsbacheloruddannelser inden for fagområderne pædagogik, sundhed, samfund, økonomi/merkantil og teknik. Sidstnævnte område kom til med oprettelsen af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi i 2017 og blev udvidet medio 2020 med diplomingeniøruddannelsen i maskinteknologi.

Organisering

Absalon ledes af en bestyrelse, der har det overordnede og strategiske ansvar for institutionen. Bestyrelsen ansætter direktionen, som består af rektor, professionshøjskoledirektør, direktør for området Pædagogik og Ledelse og direktør for området Sundhed, Social og Engineering.

Figur 1. Organisationsdiagram



Kilde: <https://phabsalon.dk/om-professionshoejskolen-absalon/organisation/>.

Absalons organisationsstruktur kan ses i figur 1. Absalon er organiseret i syv faglige centre, der hver især rummer en eller flere grunduddannelser, efter- og videreuddannelser samt forskning og udvikling.

Campusstruktur

Absalon har uddannelser på otte forskellige campusser spredt geografisk i Region Sjælland: Holbæk, Kalundborg, Nykøbing F., Næstved, Roskilde, Slagelse, Sorø og Vordingborg.

Tabel 1. Bestand af studerende på Absalon fordelt på udbud af professionsbacheloruddannelser og campusser, september 2019

	Roskilde	Slagelse	Næstved	Nykøbing F.	Vordingborg	Sorø	Kalundborg	Holbæk	I alt
Administrationsbacheloruddannelsen			353						353
Bioanalytikeruddannelsen			182				35		217
Diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi							39		39
Diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi (engelsksproget udbud)							50		50
Ergoterapeutuddannelsen			222						222
Ernærings- og sundhedsuddannelsen						370			370
Fysioterapeutuddannelsen	290		176						466
Leisure management-uddannelsen	476								476
Leisure management-uddannelsen (engelsksproget udbud)				21 ⁵					21
Læreruddannelsen	857 ²				463				1.320
Pædagoguddannelsen	1.068 ¹	612		372	400				2.452
Socialrådgiveruddannelsen	539	172		310 ⁴					1.021
Sygeplejerskeuddannelsen	526	598 ³	279	184				90	1.677
I alt	3.756	1.382	1.212	887	863	370	124	90	8.684

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus – data trukket 26.3.2020.

Note: Udbud (enkeltuddannelser, jf. datavarehuset) er opgjort på baggrund af bestand (antal personer i gang med uddannelser pr. 30.9.2019, jf. datavarehuset) i de enkelte postdistrikter. Tabellen inkluderer ikke det nye udbud af diplomingeniøruddannelsen i maskinteknologi, der har første optag på Campus Kalundborg medio 2020.

^{1, 2, 3, 4} Inkluderer også e-læringsudbud.

⁵ Det engelsksprogede udbud af leisure management-uddannelsen på Campus Nykøbing F. havde sidste optag i 2016 og er dermed reelt lukket.

Tabel 1 viser bestanden af fuldtidsstuderende, dvs. antallet af indskrevne professionsbachelorstuderende (pr. 30.9.2019), fordelt på Absalons udbud af professionsbacheloruddannelser særskilt for hver campus.

Tabellen viser, at Campus Roskilde er Absalons største campus målt på både antallet af professionsbacheloruddannelser og antallet af professionsbachelorstuderende. Her kan man tage 6 af Absalons professionsbacheloruddannelser, dvs. fysioterapeut-, leisure management-, lærer-, pædagog-, socialrådgiver- og sygeplejerskeuddannelsen med en samlet bestand af studerende på 3.756. Campus Slagelse er næststørst, hvad angår antallet af professionsbachelorstuderende (1.382), mens Campus Næstved er næststørst, hvad angår antallet af professionsbacheloruddannelser (5). Campus Sorø og Campus Holbæk har hver især et enkelt udbud henholdsvis af ernærings- og sundhedsuddannelsen og af sygeplejerskeuddannelsen. Campus Holbæk er desuden mindst med 90 sygeplejerskestuderende. Udbuddet er dog stadig under indfasning, hvorfor bestanden forventeligt vil stige i de kommende år.

Uddannelsesudbud og fagområder

Tabel 2 viser i den øverste halvdel antallet af udbud (og bestanden) fordelt på Absalons fagområder og uddannelsesstyper. Tabellen viser i den nederste halvdel tilsvarende tal samlet for alle professionshøjskolerne i Danmark. Det fremgår af tabellen, at Absalon følger mønsteret på landsplan, idet fagområdet sundhed har det største antal udbud (11) efterfulgt af fagområdet pædagogik (6) og fagområdet samfund (4), mens bestanden af studerende er størst på fagområdet pædagogik (3.772) efterfulgt af fagområdet sundhed (2.952) og fagområdet samfund (1.374). Derimod fylder fagområdet teknik forholdsmæssigt mindre på Absalon end på landsplan.

Bestanden på efter- og videreuddannelsesområdet (akademi- og diplomuddannelser) er opgjort som antal unikke studerende, uagtet at nogle studerende måtte have fulgt flere uddannelsesforløb i det pågældende studieår (2017/18). Da efter- og videreuddannelsesområdet netop er kendetegnet ved, at de studerende som oftest er deltidsstuderende, der tager kortere uddannelsesforløb, kan det forholdsvis store antal studerende på akademi- og diplomuddannelserne sammenlignet med professionsbacheloruddannelserne ikke oversættes til en tilsvarende forskel i aktivitet. Studerende på akademi- og diplomuddannelser udgjorde således kun ca. 10 % af Absalons samlede studenterårsværk (STÅ) i 2019.

Tabel 2. Antal udbud (og bestanden) fordelt på fagområder og uddannelsestyper på Absalon og professionshøjskoler på landsplan**Absalon**

	Professionsbacheloruddannelse		Akademiuddannelse		Diplomuddannelse	
Pædagogik ¹	6	(3.772)				
Sundhed ²	11	(2.952)				
Samfund ³	4	(1.374)				
Økonomi/merkantil ⁴	2	(497)				
Teknik ⁵	2	(89)				
Akademi- og diplomuddannelser			1	(74)	10	(2.011)
I alt	24	(8.684)	1	(74)	10	(2.011)

Landsplan for professionshøjskoler

	Professionsbacheloruddannelse		Akademiuddannelse		Diplomuddannelse	
Pædagogik	46	(30.069)				
Sundhed	61	(21.685)				
Samfund	23	(8.092)				
Økonomi/merkantil	9	(1.781)				
Teknik	24	(4.441)				
Akademi- og diplomuddannelser			58	(6.339)	69	(22.611)
I alt	163	(66.068)	58	(6.339)	69	(22.611)

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus – data trukket 26.3.2020.

Note: Udbud (enkeltuddannelser, jf. datavarehuset) er opgjort på baggrund af bestand (antal personer i gang med uddannelser pr. 30.9.2019, jf. datavarehuset) i de enkelte postdistrikter. For akademi- og diplomuddannelser (deltidsuddannelser) er de opgjort som antal unikke personer i studieåret 2017/18.

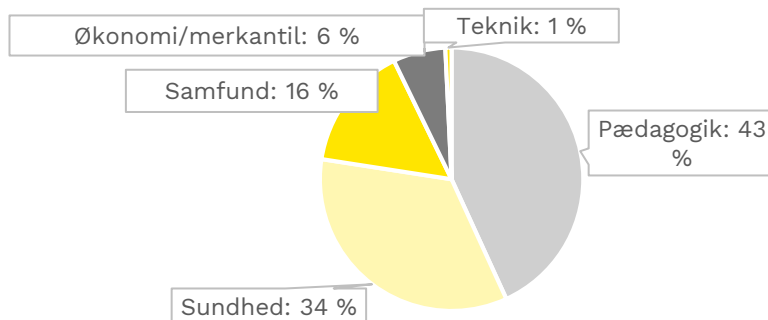
Landsplanstallene for professionsbacheloruddannelser på professionshøjskoler er kun opgjort for de faggrupper, der findes på Absalon, og top-up-professionsbacheloruddannelser af 1,5 års varighed, der kan tages i forlængelse af en erhvervsakademiuddannelse, indgår ikke. For akademi- og diplomuddannelser er alle talt med, og landsplanstallet afspejler bl.a., at to professionshøjskoler også dækker erhvervsakademiernes uddannelser i deres dækningsområde, og derfor er antallet af personer på akademiuddannelser (som typisk udbydes på erhvervsakademier) meget stort på landsplan.

¹ Dækker pædagog- og læreruddannelsen, ² dækker sygeplejerske-, fysioterapeut-, ergoterapeut-, bioanalytiker- og ernærings og sundhedsuddannelsen, ³ dækker socialrådgiver- og administrationsbacheloruddannelsen, ⁴ dækker leisure management-uddannelsen – både det danske og engelske udbud, men da det engelske udbud på Campus Nykøbing F. havde sidste optag i 2016, består fagområdet økonomi/merkantil reelt kun af ét udbud, ⁵ dækker diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi og vil fra medio 2020 også inkludere diplomingeniøruddannelsen i maskinteknologi på Campus Kalundborg, dvs. fra medio 2020 vil antallet af udbud inden for fagområdet teknik være 3.

Figur 2 viser Absalons professionsbachelorstuderende fordelt på fagområder. Som tidligere nævnt er den største andel af Absalons fuldtidsstuderende indskrevet på

fagområdet pædagogik; det drejer sig om 43 %, mens 34 % er indskrevet på fagområdet sundhed, 16 % på fagområdet samfund og 6 % på fagområdet økonomi/merkantil. Kun 1 % er indskrevet på fagområdet teknik.

Figur 2. Bestand af professionsbachelorstuderende på Absalon fordelt på fagområder

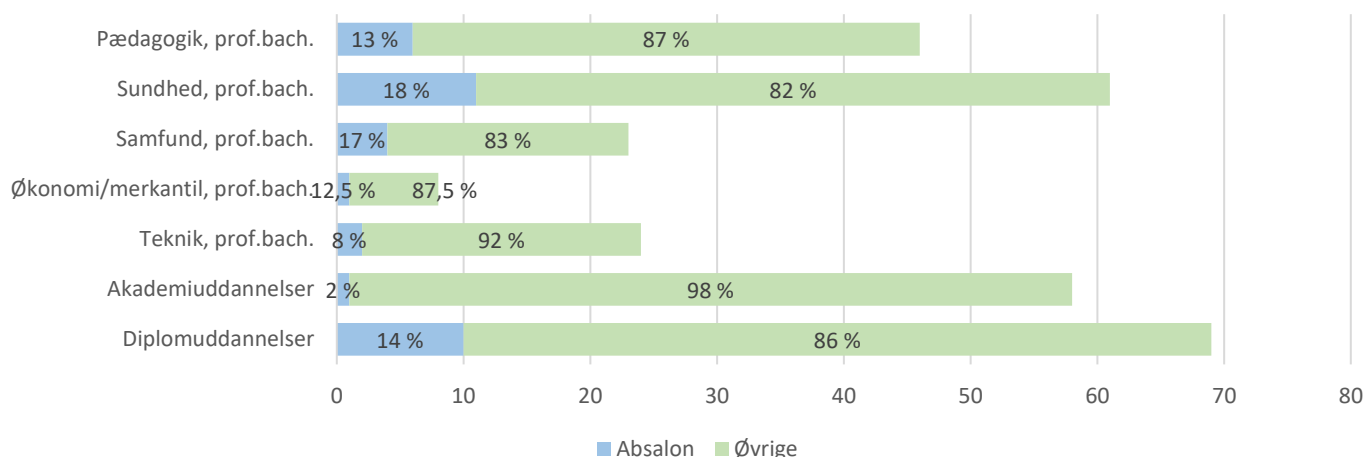


Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus – data trukket 26.3.2020.

Note: Se tabel 2 for datagrundlaget.

Figur 3 viser, dels hvor stor en andel Absalons udbud af professionsbacheloruddannelser udgør af professionshøjskolernes samlede antal udbud inden for hvert fagområde, dels hvor mange udbud det drejer sig om. Det samme gælder antal udbudte efter- og videreuddannelser.

Figur 3. Procentvis fordeling af udbud af uddannelser på Absalon og alle øvrige professionshøjskoler, særskilt for uddannelsestyper og fagområder



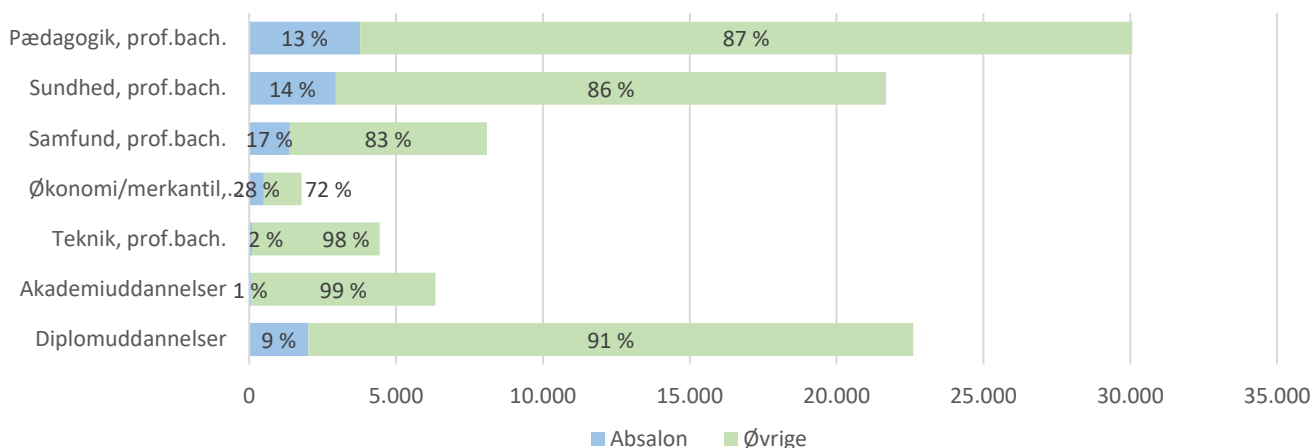
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus – data trukket 26.3.2020.

Note: Se tabel 2 for datagrundlaget.

Det er inden for fagområdet sundhed, at Absalons udbud udgør den største andel, nemlig 18 % (11 udbud), mens de øvrige professionshøjskoler står for de resterende 82 % af udbuddene (50 udbud). Omvendt udgør Absalons udbud inden for fagområdet teknik p.t. kun 8 % (2 udbud – dog 3 udbud fra medio 2020), mens de øvrige professionshøjskoler står for de resterende 92 % (22 udbud). Absalons andel af udbud inden for fagområdet økonomi/merkantil, 12,5 %, er opgjort med henblik på, at der p.t. reelt kun er tale om et enkelt udbud (af leisure management-uddannelsen) og dermed 7 udbud på de øvrige professionshøjskoler.

Figur 4 viser, dels hvor stor en andel Absalons studerende udgør af professionshøjskolernes samlede antal studerende inden for hvert fagområde samt på efter- og videreuddannelser, dels hvor mange studerende det drejer sig om. Det er inden for fagområdet økonomi/merkantil, at Absalons studerende udgør den største andel, nemlig 28 % af det samlede antal studerende. De øvrige professionshøjskoler har således indskrevet de resterende 72 % inden for dette område. Området er i sig selv ikke stort, da andelene dækker over henholdsvis 497 og 1.284 studerende. På fagområdet pædagogik, som er det antalsmæssigt største, udgør Absalons studerende 13 % (stort set svarende til Absalons andel af udbud, jf. figur 3), mens de resterende 87 % er indskrevet på de øvrige professionshøjskoler. Andelene svarer til henholdsvis 3.772 og 26.297 studerende. Som ovenfor nævnt kan det forholdsvis store antal studerende på akademi- og diplomuddannelser sammenlignet med professionsbacheloruddannelser, som figuren giver indtryk af, ikke oversættes til en tilsvarende forskel i aktivitet.

Figur 4. Procentvis fordeling af studerende på Absalon og alle øvrige professionshøjskoler, særskilt for uddannelses- typer og fagområder



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus – data trukket 26.3.2020.

Note: Se tabel 2 for datagrundlaget.

Beskrivelse af Professionshøjskolen Absalons kvalitetssikringssystem

Denne beskrivelse af Absalons kvalitetssikringssystem er baseret på skriftligt materiale, som akkrediteringspanelet har modtaget fra Absalon i løbet af akkrediteringsprocessen. Formålet med beskrivelsen er at give et kondenseret overblik over kvalitetssikringen på institutionen som baggrund for forståelsen af de efterfølgende kapitler om de tre akkrediteringskriterier. I rapportens kapitler om de tre kriterier vil der være henvisninger til beskrivelsen. Akkrediteringspanelet vurderer ikke kvalitetssikringsarbejdet i denne beskrivelse. Det gør panelet først i rapportens kapitler om de tre kriterier.

Absalons kvalitetspolitik

Absalon vil sikre og udvikle kvaliteten af sine uddannelser med afsæt i institutionens kvalitetspolitik. Kvalitetspolitikken fastlægger de overordnede mål for kvalitetsarbejdet og de væsentligste elementer og mekanismer i kvalitetsarbejdet, herunder hvad der skal kvalitetssikres, og hvem der har ansvaret herfor.

De forskellige aktører i Absalons kvalitetsarbejde skal arbejde med kvalitetssikring inden for rammerne af Absalons kvalitetspolitik og i sammenhæng med:

- To styrende dokumenter:
 - Absalons strategi, hvori Absalon har fastsat en række bestyrelsesforankrede mål for uddannelseskvaliteten, som er retningsgivende i perioden 2017-22.
 - Absalons strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet, som tager udgangspunkt i strategien.
- Nationale evalueringer og indsatser: Absalon arbejder med at imødekomme de anbefalinger og konklusioner, som findes i nationale evalueringer, ofte initieret af Uddannelses- og Forskningsministeriet, og med at kvalitetssikre uddannelserne gennem nationale samarbejder, fx i de nationale ledernetværk.

Kvalitetsorganisationen – ansvars- og arbejdsfordeling

Absalons syv centre har ansvaret for kvalitetssikring og -udvikling af uddannelserne og udbuddene, mens Absalons fællesfunktioner skal understøtte kvalitetsarbejdet. Fællesfunktionerne omfatter bl.a. kvalitetsafdelingen, Digital, Facility Service og Uddannelsesservice.

Figur 5. Oversigt over centre

Center for Skole og Læring	Læreruddannelsen: 3* udbud – udbudt på to campusser	Center for Socialt Arbejde og Forvaltning	Socialrådgiveruddannelsen: 4* udbud
	CFU (Center for Undervisningsmidler)		Administrationsbacheloruddannelsen: 1 udbud – tilsammen udbudt på fire campusser
	Efter- og videreuddannelse		Efter- og videreuddannelse
	Forskning og udvikling		Forskning og udvikling
Center for Pædagogik	Pædagoguddannelsen: 5* udbud – udbudt på fire campusser	Center for Sygepleje	Sygeplejerskeuddannelsen: 6* udbud – udbudt på fem campusser
	Efter- og videreuddannelse		Efter- og videreuddannelse
	Forskning og udvikling		Forskning og udvikling
Center for Ledelse og Oplevelsesdesign	Leisure management-uddannelsen: 2 udbud – udbudt på to campusser	Center for Ernæring og Rehabilitering	Ernærings- og sundhedsuddannelsen: 1 udbud
	Efter- og videreuddannelse		Fysioterapeutuddannelsen: 2 udbud
	Forskning og udvikling		Ergoterapeutuddannelsen: 1 udbud – tilsammen udbudt på tre campusser
Center for Engineering and Science	Diplomingeniør i bioteknologi: 2 udbud		Efter- og videreuddannelse
	Diplomingeniør i maskinteknologi: 1 udbud		Forskning og udvikling
	Bioanalytikeruddannelsen: 2 udbud – tilsammen udbudt på to campusser		
	Efter- og videreuddannelse		
	Forskning og udvikling		

Kilde: Al's bearbejdning af Absalons figur fra <https://phabsalon.dk/om-professionshoejskolen-absalon/organisation/>.

Note: * inkluderer ét e-læringsudbud, som har base på samme campus som et af de ordinære udbud af uddannelsen.

Centrene samler de tre kerneopgaver: grunduddannelse, efter- og videreuddannelse (EVU) samt forskning og udvikling (FoU). I hvert center er der ét samlet videncenter, der dækker alle tre kerneopgaver for hvert af centrets uddannelser på tværs af udbudssteder. Hvert center har en centerledelse, der består af en centerchef og et antal uddannelsesledere, som hver især er ansvarlige for et udbud af centrets grunduddannelse eller grunduddannelser.

Centrene er organiseret forskelligt, idet nogle centre (udover EVU og FoU) kun omfatter en enkelt grunduddannelse med flere udbud og mange studerende, mens andre centre dækker flere grunduddannelser med et eller flere udbud. Der er også forskel på, hvor mange campusser centrenes grunduddannelser udbydes på. Center for Socialt Arbejde og Forvaltning udbyder fx grunduddannelser på fire campusser, mens Center for Skole og Læring udbyder grunduddannelser på to campusser.

Kvalitetsarbejdet er organiseret, så det finder sted på tre indbyrdes afhængige niveauer:

1. **Kvalitetssikring af undervisningen.** Underviserne har ansvaret for selve tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen, herunder evaluering og udvikling af undervisningen samt inddragelse af aktuel viden fra FoU og praksis i undervisningen. Centerledelsen har ansvaret for de ledelsesmæssige rammer for kvalitetssikringen af undervisningen. Konkret skal uddannelseslederne overvåge resultater af undervisningsevalueringer via ELISA (Absalons ledelsesinformationssystem, se beskrivelse senere i kapitlet), organisere U-status (se beskrivelse senere i kapitlet) samt sikre, at uddannelserne i centret anvender censortilbagemeldinger og studieaktivitetsmodellen.
2. **Kvalitetssikring af uddannelserne og udbuddene.** Centerledelserne har hovedansvaret for kvalitetsarbejdet på dette niveau. Centerledelserne skal sikre uddannelsesudbuddenes kvalitet og relevans gennem monitorering af nøgletal og andre data i ELISA, deltage i nationale ledernetværk, sikre en tæt aftagerkontakt, deltage i og følge op på Årsstatus og uddannelsesaudits og understøtte en engagerende og lærende kvalitetskultur. Centerledelserne skal sikre uddannelsernes og udbuddenes videngrundlag gennem sikring af et eller flere faglige miljøer, som dækker videnbehovet på det enkelte udbud, at der gennemføres FoU-aktiviteter, at underviserne er opdateret med ny viden, og at de studerende gennem forskellige studieaktiviteter får kontakt til uddannelsens videngrundlag. Centerledelserne skal sikre uddannelsernes og udbuddenes niveau, indhold og tilrettelæggelse gennem sikring af studieordninger, monitorering af tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddene, handle ved problemer og følge op på iværksatte tiltag. Centrene er ledelsesmæssigt organiseret forskelligt, og det er centerledelsens ansvar, at der er en klar fordeling af ansvar og roller i kvalitetsarbejdet.
3. **Kvalitetssikring på institutionsniveau.** Direktionen har hovedansvaret for kvalitetsarbejdet på dette niveau. Direktionen skal årligt gøre status over kvalitetsarbejdet i afrapporteringen på den strategiske rammekontrakt og på nøgletal for kvalitetsarbejdet til bestyrelsen og Uddannelses- og Forskningsministeriet. Direktionen har adgang til alle data fra kvalitetsarbejdet og skal løbende behandle og følge op på resultater fra aftagerundersøgelse, FoU-evaluering, underviser-survey, videngrundlagsevaluering, UddannelsesZOOM m.m.

Absalon har 11 uddannelsesudvalg, ét for hver af grunduddannelserne, med undtagelse af de to diplomingeniøruddannelser, der har et fælles uddannelsesudvalg. Uddannelsesudvalgene skal rådgive bestyrelsen, rektor, områdedirektøren og centerledelsen for det pågældende uddannelsesområde om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet og om den regionale uddannelsesdækning. Hvert udvalg skal mødes minimum to gange om året.

De studerende skal inddrages i evalueringer, herunder i mundtlige drøftelser af resultaterne af de skriftlige undervisningsevalueringer og i uddannelsesaudits (se beskrivelse senere i kapitlet). Derudover har de studerende to repræsentanter i Absalons bestyrelse, ligesom de er repræsenteret i Absalons uddannelsesudvalg. Absalon har et fælles studenterråd med et lønnet formandskab. Studenterrådet mødes

to gange årligt, dels med en repræsentant for direktionen, dels med kvalitetsafdelingen efter behov, herunder når resultater fra de nationale kvalitetsmålinger foreligger hvert andet år. Derudover inddrages de studerende på uddannelses- og campusniveau i relevante råd og udvalg.

Hovedelementer og -mekanismer i kvalitetssikringssystemet

Absalons kvalitetssikringssystem omfatter en række forskellige hovedelementer og -mekanismer. Helt centralt i systemet er:

- **Årsstatus.** I en Årsstatus skal hver centerledelse gøre systematisk status over det forgangne års indsatser og resultater i centret og fastsætte konkrete mål for det kommende års indsatser. Det foregår på et årsstatusmøde og tager udgangspunkt i alle centrets udbud af grunduddannelser, centrets EVU- og FoU-aktiviteter samt Absalons nøgletal. Som baggrund for sin status skal centerledelsen inddrage en række dokumenter: Status over centrets portefølje af indsatser i det forgangne år opgjort i et porteføljeskema; statusark for hver uddannelse med opgørelse af nøgletal for hvert udbud; link til alle årets evalueringer og relevante data; opmærksomhedsark, som fremhæver positive og negative opmærksomhedspunkter ved centrets grunduddannelser (og deres udbud) og centrets FoU- og EVU-aktivitet. De indsatser, som centerledelsen på baggrund af Årsstatus vælger at igangsætte, skal skrives ind i et nyt porteføljeskema. Indsatser kan være på udbuds-, uddannelses- eller centerniveau, alt efter behov. Årsstatus som beslutnings- og opfølgingsværktøj beskrives mere detaljeret under kriterium I.

Et andet centralt element er:

- **ELISA.** Ledelsesinformationssystemet giver Absalons uddannelsesledere, centerchefer og direktion adgang til data fra Absalons fælles undervisningsevalueringssystem (UES) og Absalons studieadministrative systemer. Her kan de løbende følge udviklingen i Absalons nøgletal med grænseværdier og en række andre data om bl.a. frafald, gennemsnitlig studietid, skemalagte undervisningstimer, beskæftigelse og ledighed. Absalons nøgletal med grænseværdier omfatter data om studieintensitet, oplevet kvalitet, inddragelse af viden fra forskning og praksis, karakteropgørelser, fastholdelse på første studieår og et gennemførelsesindeks. Nøgletal med grænseværdier er farvekodede (røde, gule og grønne værdier) i ELISA efter Absalons standarder. Alle nøgletal opgøres på udbudsniveau, og en del af dem opgøres også på forløbsniveau. Et forløb skal forstås som en undervisningsperiode, fx et modul, et semester eller et kursus, og benævnes forløb eller undervisningsforløb. Arbejdet med monitorering af Absalons uddannelser, udbud og forløb via nøgletal og standarder beskrives mere detaljeret under kriterium I.

Data fra UES, som indgår i ELISA, kommer fra:

- **Undervisningsevalueringer.** Alle undervisningsforløb skal evalueres gennem UES. Undervisningsforløb dækker over almindelig holdundervisning, praktik og bachelorprojekter på grunduddannelserne. Der indgår ti fælles spørgsmål, som altid stilles, og derudover kan den enkelte uddannelse vælge at stille specifikke spørgsmål relateret til de læringsmål, der arbejdes med på forløbet. Sidstnævnte spørgsmål er udviklet på forhånd og indbygget i systemet. Endelig kan underviserne tilføje egne spørgsmål i systemet. Underviserne har adgang til alle evalueringer ved at logge ind i UES. Undervisningsevaluering beskrives nærmere under kriterium I og III.

Resultaterne fra undervisningsevalueringerne behandles bl.a. i:

- **U-status (undervisningsstatus).** Formålet med at gennemføre U-status er at sikre systematik i den løbende kvalitetssikring og kvalitetsudvikling af undervisningsforløb. Hvert forløb skal indgå i en U-status mindst én gang om året. Omdrejningspunktet for U-status er et møde, hvor relevante undervisere, fx en modul- eller semesterkoordinator, sammen med den ansvarlige uddannelsesleder skal gøre status over et eller flere undervisningsforløb, identificere forbedringsmuligheder og aftale, hvilke forandringer der skal ske, næste gang forløbene gennemføres. De skal vurdere resultater, som vedrører studieintensitet, oplevet kvalitet, inddragelse af viden fra forskning og praksis og prøver, og kan desuden evt. inddrage andre tematikker. Vurderinger og aftaler om handling skal skrives direkte ind i en referatskabelon, kaldet U-statusdokumentet. På det næste U-statusmøde skal der foruden ovennævnte aktiviteter følges op på aftalerne. U-status som beslutnings- og opfølgingsværktøj beskrives mere detaljeret under kriterium I og III. Problemer, mangler og udviklingsområder kan bæres fra U-status over i Årsstatus. Gule og røde nøgletal tages altid op i Årsstatus.

Absalon inddrager eksterne eksperter i evalueringen af uddannelsesudbud gennem:

- **Uddannelsesaudits (eller audits).** En uddannelsesaudit er en samlet evaluering af alle Absalons udbud af en given uddannelse med deltagelse af et panel af eksterne eksperter. En audit skal gennemføres hvert sjette år på både grunduddannelser og EVU. Når en audit er gennemført, skal uddannelsen udarbejde en opfølgingsplan på baggrund af ekspertpanelets anbefalinger. Centerledelsen skal gøre status over realisering af opfølgingsplanen i forbindelse med Årsstatus. Uddannelsesaudits beskrives nærmere under kriterium I.

Et centralt element i kvalitetssikringssystemet, som fokuserer på udbuddenes videngrundlag, er:

- **Status over videngrundlag.** Hvert center skal hvert andet år foretage en samlet kvalitetssikring af videngrundlaget, som skal dække de enkelte grunduddannelsers fagområder. Først skal centrets undervisere på et møde gøre status over, hvordan de holder sig opdateret med relevant viden mv. Noter skal skrives ind i en skabelon. Herefter skal uddannelseslederne vurdere videngrundlagets styrker og svagheder på de væsentligste fagområder og pr. udbudssted, og de skal be-

skrive, hvilke områder de vil arbejde på at styrke i de kommende to år. Vurderinger og aftaler om handling skal skrives ind i et skema. Som baggrund for vurderingen skal uddannelseslederne inddrage en række kilder: undervisersurvey, registrering af undervisernes FoU- og praksisaktiviteter, FoU-evaluering og registrering i UC Viden. På basis af ovenstående skal centerledelsen og områdedirektøren i dialog med kvalitetsafdelingen endelig udarbejde en oversigt med de væsentligste svagheder, styrker og planlagte indsatser for de næste to år. Oversigten dækker alle udbud af den givne uddannelse og skal indgå som bilag til Årsstatus. Status over videngrundlaget beskrives mere detaljeret under kriterium II.

Kriterium I.

Systematisk og involverende kvalitetssikringsarbejde

Samlet vurdering af kriterium I

Akkrediteringspanelet vurderer, at kriterium I er tilfredsstillende opfyldt.

Absalons kvalitetssikringsarbejde er gennemgående systematisk, inddragende og baseret på løbende refleksion. Kvalitetssikringsarbejdet bygger således på en vis modenhed og er godt forankret i organisationen med en række faste processer med tydelige mål og midler. Arbejdet udvikler sig løbende og velovervejede efter input fra interne og eksterne interessenter. Der er en kultur for refleksion over og kritisk stillingtagen til kvalitetssikringssystemet, som medfører, at ledelsen og de øvrige led i organisationen generelt er meget åbne og positive over for en løbende udvikling af systemet. Absalons kvalitetspolitik er ligesom systemet velovervejede og er offentligt tilgængelig på institutionens hjemmeside.

Der er en klar forankring af kvalitetssikringsarbejdet i Absalons ledelse. De forskellige ledelseslag med rektor, to områdedirektører, professionshøjskoledirektør og syv centerledelser er involveret i forskellige, relevante dele af kvalitetssikringsarbejdet, hvor de fastsætter mål for uddannelseskvaliteten, behandler resultater fra den løbende monitorering af uddannelseskvaliteten, beslutter indsatser ved kvalitetsproblemer og følger op på, om besluttede handlinger gennemføres, og på resultaterne af dem. Derudover baserer kvalitetssikringsarbejdet sig på en tydelig ansvars- og arbejdsfordeling, hvor de forskellige aktører kender deres roller og arbejder systematisk med de kvalitetssikringsopgaver, de er involveret i. Centrene har på basis af lokale forhold organiseret fordelingen af ansvar og opgaver lidt forskelligt. Der sker en hensigtsmæssig informationsudveksling mellem de ansvarlige aktører, som sikrer, at problemer opdages, og beslutninger træffes rettidigt og på et oplyst grundlag. Det understøttes af, at de studerende, underviserne, de øvrige medarbejdere og ledelsen har – og kan se værdien i at have – dialoger om uddannelseskvaliteten på de tre forskellige niveauer i Absalons kvalitetssikringsarbejde.

Absalon monitorerer systematisk og løbende relevante informationer – kvantitative såvel som kvalitative – om kvaliteten og relevansen af alle sine uddannelsesudbud inkl. praktikken. Dette vedrører bl.a. studieintensitet, oplevet kvalitet, inddragelse af viden fra forskning og praksis, fastholdelse, beskæftigelse og ledighed. Der er velovervejede, tydelige og målbare standarder for, hvornår der er tale om tilfredsstillende uddannelseskvalitet, som kræver handling. Alle nøgletal har grænseværdier på udbudsniveau, og flere har også på forløbsniveau, med grøn-gul-rød-markering, der henviser til graden af behov for handling. Absalon følger op på problemer på en hensigtsmæssig måde, hvilket primært sker gennem de faste processer U-status og Årsstatus med tydeligt ansvar for indsatser og opfølgning. Akkrediteringspanelet finder det positivt, at Absalons ledelse i de senere år har investeret i at udvikle og

styrke adgangen til og brugen af uddannelsesdata ved at udvikle og implementere et fælles undervisningsevalueringsystem samt et ledelsesinformationssystem (ELISA).

Absalon inddrager som et led i monitoreringen og udviklingen af kvalitet og relevans eksterne eksperter på en hensigtsmæssig måde i evalueringen af sine uddannelsesudbud via uddannelsesaudits, som hver uddannelse skal gennemføre hvert sjette år. De eksterne ekspertpanelers sammensætning vidner dels om en betydelig faglig viden om den pågældende uddannelse og det relaterede arbejdsmarked, dels om den nødvendige uafhængighed af institutionen. Absalons audits formår at frembringe værdifulde indsigter på baggrund af information, som institutionen selv anvender i sit kvalitetssikringsarbejde, og disse indsigter bidrager til uddannelsernes kvalitet, idet Absalon lader dem indgå i sammenhæng med institutionens øvrige kvalitetssikringsarbejde.

Absalons indhentning af regelmæssige input og vurderinger fra sin omverden er samlet set velfungerende. Aftagere, censorer, dimittender og eksterne eksperter bliver inddraget på et tilfredsstillende – og i nogle tilfælde ligefrem imponerende – niveau i institutionens kvalitetssikringsarbejde af dens uddannelser. Absalon indgår i gode dialoger med de forskellige eksterne interessenter, anvender disse input fra omverdenen på en systematisk måde og behandler dem i diverse interne fora med inddragelse af bl.a. centerledelse, områdedirektører og uddannelsesudvalg, herunder handler på identificerede problemer til sikring og udvikling af uddannelsernes kvalitet.

Forankring på ledelsesniveau, klar ansvars- og arbejdsfordeling og kvalitetskultur

Forankring på ledelsesniveau

Akkrediteringspanelet vurderer, at der er en klar forankring af kvalitetssikringsarbejdet i Absalons ledelse, som også understøtter, at kvalitetssikringsarbejdet har god sammenhæng med institutionens overordnede mål, som de er formuleret i kvalitetspolitikken, strategien og den strategiske rammekontrakt. De forskellige ledelseslag med rektor, de to områdedirektører, professionshøjskoledirektøren og de syv centerledelser (centerchefer og uddannelsesledere) er involveret i forskellige relevante dele af kvalitetssikringsarbejdet, hvor de fastsætter mål for uddannelseskvalitet, behandler resultater fra den løbende monitorering af uddannelseskvaliteten, beslutter indsats i tilfælde af kvalitetsproblemer og følger op på, om besluttede handlinger gennemføres, og på resultaterne af dem.

Den samlede direktion med rektor, områdedirektører og professionshøjskoledirektør gør årligt status over kvalitetsarbejdet på institutionsniveau. Rektor fremlægger status for bestyrelsen, og den anvendes til afrapportering på den strategiske rammekontrakt til Uddannelses- og Forskningsministeriet. Rektor følger løbende op med områdedirektørerne på ugentlige direktionsemøder. Hun deltager i møder med alle centerchefer og i to årlige lederfora, hvor alle ledere er samlet til et seminar, hvor bl.a. kvalitetsarbejdet og Absalons strategi er på dagsordenen. Områdedirektørerne

deltager på årsstatusmøder med centerledelserne og følger løbende op på centerledelsernes kvalitetsarbejde og -resultater på bl.a. chefteammøder og en-til-en-møder mellem områdedirektør og hver enkelt centerchef. Områdedirektørerne deltager også på uddannelsesaudits og godkender opfølgningen herpå.

Centerchefer og uddannelsesledere spiller en central rolle i kvalitetssikringsarbejdet. De gennemfører Årsstatus og deltager i uddannelsesaudits, og de monitorerer løbende uddannelseskvaliteten ved hjælp af ELISA. Akkrediteringspanelet valgte i en audit trail at fokusere på, hvordan kvalitetsarbejdet er forankret på centerledelsesniveau. Forankringen er belyst i de eksempler, som panelet har set i audit trail-materialet:

- Centerledelsen, der dækker udbuddet af sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F., har fx arbejdet systematisk med at følge op på resultater fra undervisningsevalueringerne, der viste, at de studerende oplevede, at kvaliteten var ringe. Det blev tydeligt ved Årsstatus 2019, og centerledelsen igangsatte indsatser, der skulle forbedre kvaliteten (individuelle studiesamtaler, systematiske studiegrupper og dialogforum mellem studerende og uddannelseslederen). Ved Årsstatus 2020 var kvaliteten endnu ikke på et tilstrækkeligt højt niveau, og centerledelsen indførte skærpede indsatser (portfolio og feedback og studiesamtaler). Akkrediteringspanelet har set oversigter over møder, hvor centerledelsen har behandlet resultaterne og fulgt op på de indsatser, der er sat i gang.
- Centerledelsen, der dækker udbuddet af socialrådgiveruddannelsen i Roskilde, har fx arbejdet med at styrke videngrundlaget med særligt fokus på at styrke praksiskoblingen og inddragelsen af forskningsviden. Denne indsats blev sat i gang i forbindelse med Årsstatus 2020, hvor nøgletallet for kobling mellem teori og praksis og nøgletallet for viden fra forskning var gult for flere udbud. Centerledelsen brugte bl.a. input fra uddannelsens årlige udviklingsdag, hvor eksterne interessenter havde arbejdet med, hvordan uddannelsen kunne arbejde med praksiselementer i undervisningen. Akkrediteringspanelet har set oversigter over møder, hvor centerledelsen har behandlet resultaterne og fulgt op på de indsatser, der er sat i gang.
- Centerledelsen, der dækker udbuddet af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi i Kalundborg, har fx arbejdet systematisk med at følge op på et stort frafald på uddannelsen, som bl.a. hænger sammen med, at de studerende har svært ved at bestå prøverne i matematik. Disse problemer blev trukket frem i en mini-audit, som blev afholdt i december 2019, og i Årsstatus 2020. Akkrediteringspanelet har set oversigter over møder, hvor centerledelsen har behandlet resultaterne og fulgt op på de indsatser, der er sat i gang.

Ansvars- og arbejdsfordeling og informationsudveksling

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalons kvalitetssikringsarbejde baserer sig på en tydelig ansvars- og arbejdsfordeling, hvor de forskellige aktører kender deres roller og arbejder systematisk med de kvalitetssikringsopgaver, de er involveret i. Panelet har set en klar beskrivelse af de forskellige aktørers roller og ansvar i kvalitetspolitikken, og panelet har under samtaler med forskellige aktører under institutionsbesøgene fået bekræftet, at der er en tydelig ansvars- og arbejdsfordeling.

Under besøgene har akkrediteringspanelet bl.a. spurgt ind til centerledelsens ansvar og opgaver, fordi organiseringen med en centerstruktur er forholdsvis ny. Den blev

etableret i 2015 med det formål at skabe større og stærkere faglige miljøer, der gennem samarbejde og synergi skulle sikre kvaliteten af Absalons ydelser på tværs af geografi og aktivitetstyper.

Akkrediteringspanelet vurderer, at fordelingen af ansvarsområder i de forskellige centre understøtter en tydelig ansvars- og arbejdsfordeling. Panelet har i den forbindelse set eksempler på, hvordan centrene har organiseret sig lidt forskelligt, tilpasset behovet i det enkelte center:

- **Center for Sygepleje**, som dækker sygeplejerskeuddannelsen, er organiseret med en centerchef og fire uddannelsesledere: en uddannelsesleder for sygeplejerskeuddannelsen i henholdsvis Roskilde, Slagelse og Holbæk og en uddannelsesleder for sygeplejerskeuddannelsen i både Næstved og Nykøbing F. Centerchefen har det samlede ansvar for hele centret og sygeplejerskeuddannelsen, mens uddannelseslederne har personaleansvaret på det pågældende udbudssted. Uddannelseslederne har tillige særlige ansvarsområder på tværs af uddannelsen. Én uddannelsesleder har det tværgående ansvar for grunduddannelsen, en anden har ansvar for e-læringsudbuddet og det tværgående ansvar for praktikken, en tredje har det tværgående ansvar for FoU, og en fjerde har det tværgående ansvar for EVU. Under hver uddannelsesleder er der et varierende antal personer med forskellige ansvarsområder, fx semesterkoordinatorer, kvalitetskoordinatorer, praktikkoordinator og EVU-konsulenter.
- **Center for Socialt Arbejde og Forvaltning**, som dækker administrationsbachelor- og socialrådgiveruddannelsen, er organiseret med en centerchef og fire uddannelsesledere: en uddannelsesleder for administrationsbacheloruddannelsen i Næstved og en uddannelsesleder for socialrådgiveruddannelsen i henholdsvis Roskilde, Slagelse og Nykøbing F. Centerchefen har det samlede overordnede ansvar for hele centret, mens uddannelseslederne har personaleansvaret på det pågældende udbudssted. De tre uddannelsesledere for socialrådgiveruddannelsen deler et fælles ansvar for drift og udvikling af grunduddannelsen på tværs af udbudsstederne, mens de har fordelt tre særlige ansvarsområder imellem sig: forskning, praktik og det internationale område. Under hver uddannelsesleder er der et varierende antal personer med forskellige ansvarsområder, fx modulansvarlige undervisere, faglige koordinatorer og praktikkoordinatorer.
- **Center for Engineering and Science**, som dækker diplomingeniøruddannelserne i bioteknologi og maskinteknologi samt bioanalytikeruddannelsen, er organiseret med en centerchef og tre uddannelsesledere: en uddannelsesleder for henholdsvis diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi, diplomingeniøruddannelsen i maskinteknologi og bioanalytikeruddannelsen. Centerchefen har det samlede overordnede ansvar for hele centret. Uddannelseslederne har personaleansvaret for medarbejderne på uddannelserne, ligesom de har ansvaret for drift og udvikling af deres respektive uddannelser.

Akkrediteringspanelet vurderer, at der sker en hensigtsmæssig informationsudveksling mellem de ansvarlige aktører, som sikrer, at problemer opdages, og beslutninger tages på et oplyst grundlag. Panelet har set, at de værktøjer, som Absalon bruger i kvalitetssikringsarbejdet, afdækker kvalitetsproblemer, som de ansvarlige aktører handler på, og at der udveksles information herom opad i, nedad i og på tværs af organisationen. Et eksempel er Årsstatus i Center for Sygepleje 2020, hvor der

blev afdækket problemer med kvaliteten af udbuddet af sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F.:

- Opmærksomhedsarket, der indgår som baggrundsinformation i årsstatusmødet, viste, at nøgletallene for oplevet kvalitet, viden fra forskning, fastholdelse på første studieår, gennemførelsesindeks og kobling mellem teori og praksis var enten gule eller røde, og at de lå lavere for Nykøbing F. end for de fire andre udbud.
- På årsstatusmødet besluttede centerledelsen, at en af de tre *must wins* skulle være denne indsats: ”Nykøbing – et attraktivt uddannelsesudbud med høj kvalitet og lokal forankring”.
- I porteføljeskemaet blev det beskrevet, hvordan der skulle igangsættes en udviklingsproces med inddragelse af studerende, undervisere og interessenter fra praksis.
- Akkrediteringspanelet har set, at der er blevet afholdt møder med såvel studerende som undervisere, hvor initiativer er blevet drøftet. Panelet har set to handleplaner for henholdsvis portfolio og feedback og studiesamtaler, som er de to indsatser, der er blevet sat i gang. Og panelet har set, at der har været afholdt møder, hvor arbejdet med indsatserne har været på dagsordenen. Møderne har været både på centerledelsesniveau, på underviserniveau og med studerende, og uddannelseslederen har været den gennemgående person.

Under andet institutionsbesøg gav undervisere og studerende fra tre udvalgte uddannelser eksempler på, hvordan de får information om beslutningerne i Årsstatus og de indsatser, der skal arbejdes med.

Akkrediteringspanelet har bemærket kvalitetsafdelingens positive funktion i Absalons kvalitetssikringsarbejde, bl.a. i forhold til informationsudvekslingen. Panelet har også set, at kvalitetsafdelingen udvikler gode redskaber til kvalitetssikringsarbejdet og tilrettelægger effektive processer med blik for dem, der skal bruge dem.

Involvering af forskellige aktører i kvalitetssikringsarbejdet

Akkrediteringspanelet vurderer, at studerende, undervisere, andre relevante medarbejdere og ledelsen indgår i konstruktive dialoger om uddannelseskvaliteten, som understøtter, at problemstillinger diskuteres åbent, og at kvalitetssikringsarbejdet gennemføres efter hensigten.

På niveau 1 i kvalitetssikringsarbejdet, kvalitetssikring af undervisningen, har undervisere og studerende fx dialog om resultaterne af undervisningsevalueringerne. I umiddelbar forlængelse af at de studerende ved undervisningsforløbets afslutning har besvaret et spørgeskema, drøfter og udfolder de resultaterne med underviseren på det pågældende hold. Under både første og andet institutionsbesøg gav de studerende udtryk for, at den opfølgende dialog med underviseren fungerer godt. De oplever, at der bliver lyttet til deres input, og de har indtryk af, at det bidrager til ændringer. Og hvis der var noget, som kunne være svært at tage op med den pågældende underviser, havde de mulighed for at gå til uddannelseslederen, den semesteransvarlige, studiefacilitatoren eller en anden relevant person afhængigt af uddannelsen. Akkrediteringspanelet hørte også om flere eksempler på, at uddannelsesledere havde haft en uformel snak med en eller flere studerende om deres oplevelse af kvaliteten på uddannelserne. På niveau 1 har underviserne også dialog med hinanden om tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen. Det sker

typisk i de teams, de er med i. Underviserne deltager også i U-status, hvor de har dialog med hinanden og uddannelseslederen om det pågældende undervisningsforløb med henblik på løbende forbedring og udvikling.

På niveau 2 i kvalitetssikringsarbejdet, kvalitetssikring af uddannelserne og udbudene, har centerledelsen dialoger med mange forskellige aktører. De har fx dialog med hinanden i Årsstatus, de har dialog med aftagere, undervisere og studerende i uddannelsesudvalg, og de har dialog med mange aktører, når de deltager i en uddannelsesaudit. I auditten af administrationsbacheloruddannelsen var der fx dialog mellem disse aktører:

Figur 6. Dialog mellem aktører i auditten af administrationsbacheloruddannelsen



Kilde: udarbejdet af AI på baggrund af oplysninger i audit trail 2, s. 99.

Under andet besøg talte akkrediteringspanelet med studerende, undervisere, centerchefer, uddannelsesledere, områdedirektører og eksterne eksperter, der havde deltaget i denne audit eller en audit på en af to andre uddannelser. De var enige om, at der havde været en god og udbytterig dialog, hvor problemstillinger var blevet diskuteret åbent. Panelet har bidrag til, hvordan Absalon kan bruge de gode dialoger i auditprocessen i andre dele af kvalitetssikringsarbejdet, i kapitlet "Udvikling og refleksion".

På niveau 3 i kvalitetssikringsarbejdet, kvalitetssikring på institutionsniveau, har direktionen bl.a. dialog med bestyrelsen og med Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at involveringen af de forskellige aktører i dialoger om uddannelseskvalitet har fremmet en solid kvalitetskultur. Panelet har under de to besøg fået et klart indtryk af, at alle led i organisationen ønsker, og kan

se en værdi i, at forholde sig til uddannelsernes kvalitet og relevans, de drøfter problemer åbent, identificerer og beslutter indsatser og følger op på, om indsatser har afhjulpet problemerne.

Akkrediteringspanelet vurderer, at de forskellige aktører bidrager med input til den løbende udvikling af kvalitetssikringsarbejdet. Panelet har set, at forskellige aktører har været inddraget i drøftelser om tilpasninger af konkrete kvalitetssikringsværktøjer som uddannelsesaudits, Årsstatus og status over videngrundlaget. Panelets dialog med undervisere, studerende og ledelsesrepræsentanter under de to besøg har også vist, at de forskellige aktører forholder sig aktivt til det kvalitetssikringsarbejde, de er involveret i. De kan se både styrker og udviklingsområder, de vil gerne bidrage til den løbende udvikling af arbejdet, og de oplever, at deres input bliver taget godt imod.

De studerendes rolle

Akkrediteringspanelet har set, at de studerende er involveret i flere dele af kvalitetssikringsarbejdet:

- De studerende skal deltage i undervisningsevaluering ved at udfylde spørgeskemaer og drøfte og uddybe resultaterne med underviseren umiddelbart efter. Under de to institutionsbesøg gav de studerende udtryk for, at de især var glade for den mundtlige snak med underviseren om resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.
- På nogle uddannelsesudbud deltager de studerende også i en mundtlig midtvejs-evaluering. Det har centerledelsen fx indført på alle hold på socialrådgiveruddannelsen fra foråret 2020 som opfølgning på Årsstatus, hvor nøgletal viste udfordringer med de studerendes oplevede kvalitet. Under andet institutionsbesøg fremhævede de studerende denne aktivitet som særligt meningsfuld, da den kan være med til at tage eventuelle problemer i opløbet og forbedre undervisningen, inden forløbet er slut.
- De studerende har repræsentanter i uddannelsesudvalg, hvor uddannelsens relevans og kvalitet, ændringer i studieordninger mv. løbende debatteres og behandles. De studerende har også to repræsentanter i bestyrelsen. Akkrediteringspanelet har ikke mødt de to bestyrelsesmedlemmer, men panelet har under de to institutionsbesøg talt med flere studerende, der deltager i uddannelsesudvalg. De oplever en interesse for deres input blandt de øvrige udvalgsmedlemmer.
- Det fælles studenterråd og de lokale studenterråd engagerer sig primært i arbejdet med at sikre gode studiemiljøer ude på de forskellige campusser. De er ikke direkte involveret i sikring af undervisningens og uddannelsernes kvalitet. Studenterrådets formandskab skal mødes med den ene områdedirektør minimum to gange året. Akkrediteringspanelet har set en oversigt over møder, som involverer studentrepræsentanter og Absalons ledelse i perioden 18.1.2019 – 24.4.2020. Heraf fremgår det, at der har været afholdt fire ordinære møder mellem formandskabet og områdedirektøren og fire møder om coronasituationen, hvor rektor også har deltaget.
- Udvalgte studerende deltager i uddannelsesaudits. Under andet institutionsbesøg fik akkrediteringspanelet et klart indtryk af, at de studerende spiller en central rolle i auditdagen, hvor der bliver lyttet til deres input.

- På nogle uddannelser inddrages udvalgte studerende i råd og udvalg. Fx afholdes der fire årlige møder i Engineering Student Forum (ESF), hvor udvalgte problematikker fra U-status tages op og drøftes. ESF består af studenterrepræsentanter for alle hold, to undervisere samt uddannelseslederen for diplomingeniøruddannelserne i henholdsvis bioteknologi og maskinteknologi.

Under de to besøg spurgte akkrediteringspanelet om de studerendes deltagelse i kvalitetssikringsarbejdet. Panelet hørte om mange gode eksempler på, at de studerende bidrager til kvalitetssikringsarbejdet. Panelet ser samtidig en mulighed for, at inddragelsen forstærkes. I kapitlet "Udvikling og refleksion" har panelet udfoldet anbefalinger til, hvordan Absalon kan involvere de studerende i højere grad.

Monitorering, standarder, afrapportering og udbud

Absalons ledelse har i de senere år besluttet at udvikle og styrke adgangen til og brugen af uddannelsesdata ved at implementere det fælles undervisningsevalueringssystem UES og ledelsesinformationssystemet ELISA. UES blev lanceret i perioden 2016-18 på grunduddannelserne og fra primo 2019 på akademi- og diplomuddannelserne. I 2018 begyndte udviklingen og implementeringen af ELISA, som i dag løbende trækker data fra UES og Absalons studieadministrative systemer.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon monitorerer relevante informationer om uddannelsesudbuddenes kvalitet og relevans. Tabel 3 viser de væsentligste data for grunduddannelserne, som Absalon monitorer årligt eller oftere. Alle data opgøres på udbudsniveau, og nogle af dem opgøres også på forløbsniveau (se markering i tabellens fjerde kolonne). Et forløb skal forstås som en undervisningsperiode, fx et modul, et semester eller et kursus, og benævnes forløb eller undervisningsforløb. Seks af dem anvendes som nøgletal med fastlagte grænseværdier, se næste afsnit for uddybning. Alle data i tabellen vises i ELISA, som alle uddannelsesledere og centerchefer samt direktionen har adgang til. Ud over data i tabellen opgør kvalitetsafdelingen en række andre data, som bl.a. omfatter:

- En årlig status over optag, dimittendproduktion mv. sammenholdt med ledigheden, som anvendes i centrenes og direktionens løbende arbejde med at tilpasse uddannelsesudbuddene til efterspørgslen
- Aktuel ledighed, som indgår i Absalons statusark med nøgletal, der indgår i Årsstatus
- Statistik over undervisernes FoU- og praksisaktivitet, som indgår i kvalitetssikringen af videngrundlaget
- Data fra den nationale kvalitetsmåling, som gennemføres af Uddannelses- og Forskningsministeriet ca. hvert andet år.

Studieophold i udlandet evalueres i et selvstændigt system, og kvalitetssikring sker før, under og efter studieopholdet. Kvalitetssikring foretages af en særlig enhed kaldet Team International og af uddannelserne.

Tabel 3. Væsentlige data, som monitoreres og opgøres minimum én gang årligt

Monitorering af	Datakilder (bemærkninger)	Opgøres på		Nøgletal m. grænseværdi
		Udbuds-niveau	Forløbs-niveau	
Studieintensitet	UES* (spørgsmålet: Hvor mange timer bruger du i gennemsnit på dit studie om ugen?)	X	X	X
Oplevet kvalitet	UES* (spørgsmålet: Er kvaliteten af forløbet samlet set god?)	X	X	X
Viden fra forskning og praksis	UES* (to spørgsmål: 1) Er der en god kobling mellem teori og praksis på forløbet?; 2) Inddrages forskningsviden og forskningsresultater på forløbet?)	X	X	X
Prøver	Karakteropgørelser fra det studieadministrative system	X	X	X
Fastholdelse, 1. studieår	Det studieadministrative system	X		X
Gennemførelsesindeks	Det studieadministrative system (prognose over samlet gennemførelsesprocent baseret på frafaldet for alle årgange de seneste år)	X		X
Beskæftigelse og ledighed	Danmarks Statistik	X		
Skemalagte undervisningstimer	Absalons egne registreringer (afrapporteres til Uddannelses- og Forskningsministeriet).	X		
Gennemsnitlig studietid	Det studieadministrative system (antal fuldførte inden for normal studietid + 3 mdr.)	X		

Kilde: udarbejdet af AI på baggrund af tabel og oplysninger i institutionsrapporten, s. 5.

Note: * UES anvendes til at evaluere alle undervisningsforløb, dvs. almindelig holdundervisning, praktik og bachelorprojekter på grunduddannelserne.

Akkrediteringspanelet har bemærket, at Absalon ikke følger data om beskæftigelse og ledighed som et nøgletal med grænseværdier. I stedet sammenligner Absalon med tal for beskæftigelse og ledighed på landsplan i den årlige status over optag, dimittendproduktion mv. Panelet har også set, at Absalon har reageret på problemer med høj ledighed. På leisure management-uddannelsen iværksatte direktionen et analysearbejde om uddannelsens stærke og svage sider og mulighederne for at skærpe uddannelsens erhvervsigte, da uddannelsen i flere år havde haft en relativt høj ledighed kombineret med et stort frafald. Det førte bl.a. til en grundlæggende revision af studieordningen, og at det engelske udbud blev lukket, da analysearbejdet havde vist, at de studerende i stort omfang kom fra udlandet og fandt beskæftigelse uden for Danmark og derved ikke bidrog til det danske arbejdsmarked.

Nøgletal og standarder

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalons nøgletal med grænseværdier har tydelige og målbare standarder for, hvornår der er tale om tilfredsstillende eller utilfredsstillende uddannelses kvalitet, som kræver handling. Absalon anvender en grøn-gul-rød-markering, hvor:

- Grøn viser, at niveauet er inden for Absalons standarder.
- Gul viser, at niveauet ligger under Absalons standarder, at årsagerne skal undersøges, og at der skal følges op efter behov.
- Rød viser, at niveauet ligger meget under Absalons standarder, at årsagerne skal undersøges, og at der skal følges op efter behov. Ved rød er det vigtigt, at der sker forbedringer.

Absalon har for hvert nøgletal fastlagt fælles standarder for grøn, gul og rød markering, som gælder for uddannelsestypen (grunduddannelser eller akademi- og diplomuddannelser).

Akkrediteringspanelet kan se, at de studerendes tilfredshed med undervisningen spiller en stor rolle i arbejdet med nøgletal med grænseværdier. På grunduddannelserne har Absalon seks kvalitetsmål, som institutionen følger ved hjælp af syv nøgletal med grænseværdier. Her baserer fire af de syv nøgletal sig på de studerendes svar i undervisningsevalueringerne (se tabel 3). På akademi- og diplomuddannelser anvender Absalon seks nøgletal med grænseværdier. De seks nøgletal er STÅ-aktivitet, karaktergennemsnit og fire spørgsmål fra undervisningsevalueringerne om henholdsvis anbefaling af Absalon til andre, kvaliteten af forløbet, kobling mellem teori og praksis på modulet og inddragelse af forskningsviden og forskningsresultater i modulet.

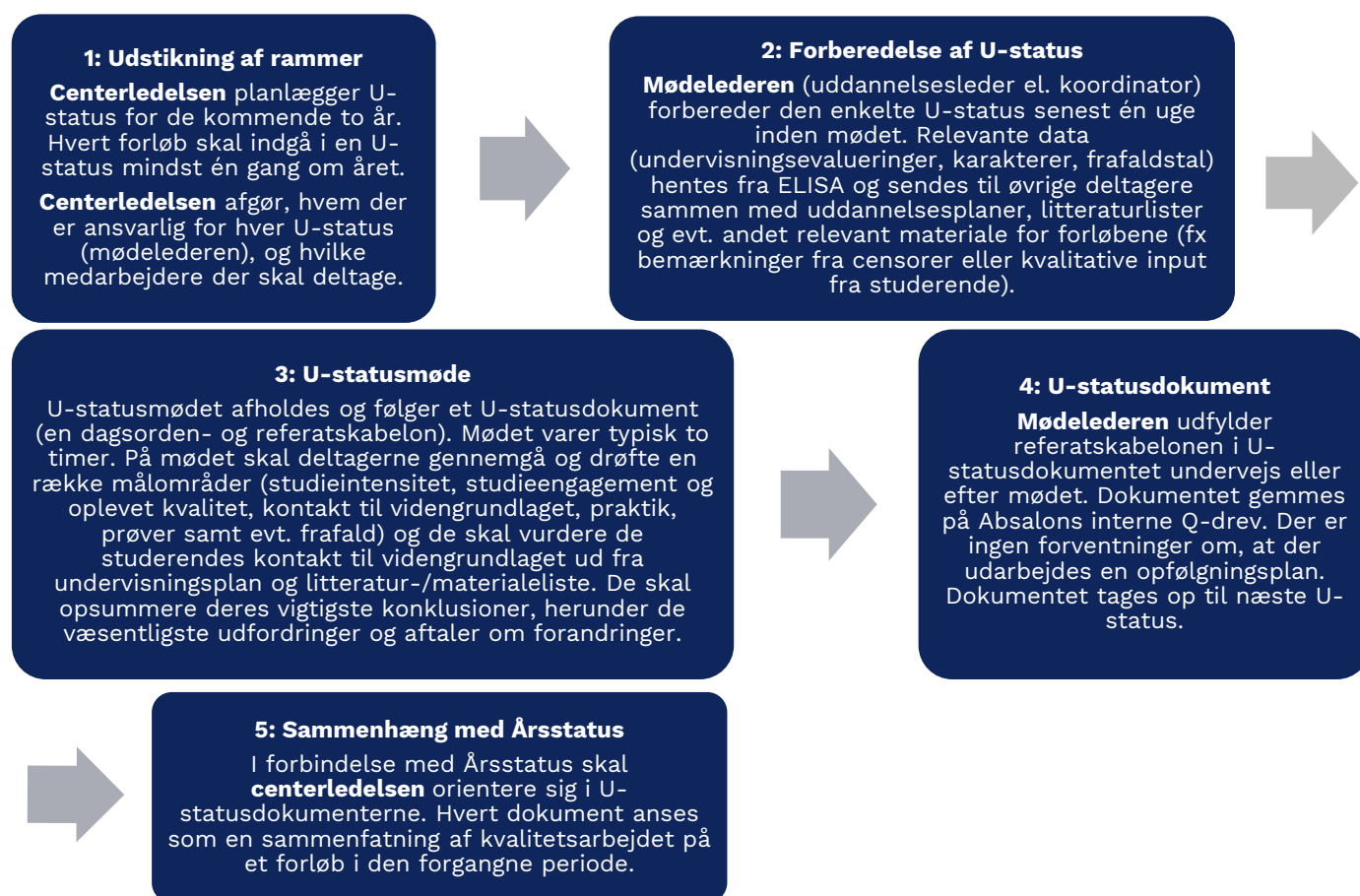
Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har redegjort tilfredsstillende for de fastlagte standarder. Der ligger begrundelser bag institutionens fastlæggelse af røde, gule og grønne standarder. Panelet har drøftet to ting relateret til standarderne. For det første, om den grønne standard for oplevet kvalitet er ambitiøs nok. De studerende svarer i undervisningsevalueringen på spørgsmålet ”Er kvaliteten af forløbet samlet set god?”. Nøgletallet bliver grønt, hvis 55 % eller flere svarer ”I høj grad” eller ”I meget høj grad”. Men det betyder også, at nøgletallet godt kan være grønt, selvom en stor gruppe studerende (op til 45 %) svarer ”I nogen grad”, ”I mindre grad” eller ”Slet ikke”. Panelet har dog set, at nøgletallet ofte ender i gult eller i rødt og dermed udløser handlinger, og derfor er panelet ikke bekymret for, at standarden sætter kvalitetssikringsarbejdet i stå. For det andet har panelet drøftet, om det er hensigtsmæssigt, at grænseværdierne for tre af nøgletallene er baseret på en analyse af svarfordelingerne på tværs af uddannelser, herunder udbud og forløb. Dels bør der ikke nødvendigvis gælde de samme standarder på tværs af alle uddannelser/udbud/forløb (fx hvad angår nøgletallene om inddragelse af viden fra forskning og praksis), dels ser det ud til, at der er gjort antagelser om, at svarfordelingerne er normalfordelte. Alting er og skal ikke være normalfordelt, så spørgsmålet er, om denne normalfordelingslogik med hensyn til fastlæggelse af grænseværdierne giver det rette ambitionsniveau i alle tilfælde.

Nøgletallene med grænseværdier indgår i U-status og i Årsstatus. Akkrediteringspanelet har set en systematisk behandling af nøgletal med gul og rød markering i både U-status og Årsstatus, som vil blive uddybet i næste afsnit.

U-status og Årsstatus

Akkrediteringspanelet vurderer, at U-status og Årsstatus er to centrale værktøjer i Absalons kvalitetssikringsarbejde, hvor der sker en systematisk rapportering af informationer og data, som anvendes til at identificere eventuelle problemer og udviklingsmuligheder. I U-status sker det på forløbsniveau, mens det i Årsstatus sker på udbudsniveau. Absalon påbegyndte implementeringen af U-status i 2018, og fra 2020 har alle forløb gennemført U-status. Årsstatus har været gennemført siden 2014. Processen for U-status ser i oversigtsform sådan ud:

Figur 7. Processen for U-status



Kilde: udarbejdet af AI på baggrund af oplysninger i supplerende dokumentation, s. 8-10.

Akkrediteringspanelet har set udfyldte U-statusdokumenter fra tre uddannelsesudbud for studieåret 2019/20. Her har panelet set, at målområderne og de studerendes kontakt til videngrundlaget bliver drøftet for specifikke forløb, og at der er indgået aftaler om handling, fx ved alle gule og røde nøgletal. Eksempler på aftalte handlinger:

- På socialrådgiveruddannelsens modul 5 er der bl.a. indgået aftale om, at undervisersteamet skal arbejde særligt med italesættelsen og formidlingen af modulets rammer og struktur til de studerende.
- På diplomingeniøruddannelsen i bioteknologis 2. semester er der bl.a. indgået aftale om, at der i faget statistik skal være mere fokus på opgaveregning, gennemgang af prøvesæt og eventuelle selvtests, der kan give de studerende bedre blik for deres eget niveau.
- På sygeplejerskeuddannelsens 4. semester i Nykøbing F. er der bl.a. indgået aftale om, at underviserne skal tydeliggøre over for de studerende, hvilken viden der bliver anvendt i undervisningen. Udbuddet vil også arbejde for at inddrage docenterne på centret mere.

Under andet institutionsbesøg talte akkrediteringspanelet med undervisere og uddannelsesledere, der har deltaget i U-status. Underviserne fremhævede U-status som en central aktivitet, hvor der er en systematisk gennemgang af undervisnings-evalueringresultaterne på de udvalgte forløb. Der er et særligt fokus på de røde og gule nøgletal, men der er også plads til fx kollegiale drøftelser af, hvordan man kan forbedre sin undervisning. Uddannelseslederne fremhævede også systematikken i U-status som en styrke. Der er mulighed for at se på udviklingen af forløbene over tid, og det giver dem et godt overblik. Det er dog samtidig et omfattende arbejde at sætte sig ind i alle de data, man får op til mødet, og uddannelseslederne pegede på, at U-statusdokumentets Excel-format gør det svært at få et overblik.

Akkrediteringspanelet ser både styrker og muligheder for udvikling af U-status. Den faste dagsordens- og referatskabelon i U-statusdokumentet sikrer, at deltagerne når rundt om det væsentligste. Samtidig har panelet set en systematisk gennemførelse af U-status, som er tilpasset centre og uddannelser, og en omhyggelig opfølgning. Den rød-gul-grønne markering gør det nemt at identificere problemer, men den kan også medføre et stort fokus på problemer, og man kan komme til at glemme at anerkende det, der fungerer godt. I kapitlet "Udvikling og refleksion" har panelet uddybet sine betragtninger om dette.

Akkrediteringspanelet vurderer, at der er en god kobling mellem U-status og Årsstatus, hvor problemer, mangler og udviklingsområder kan bæres fra U-status og over i Årsstatus. Som det fremgår af processen for U-status, skal centerledelsen orientere sig i U-statusdokumenterne forud for Årsstatus, og uddannelseslederen eller uddannelseslederne deltager i både U-status og Årsstatus. Panelet har også set flere referater fra Årsstatus, hvor der er beskrevet opmærksomhedspunkter fra U-status.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Årsstatus fungerer som et helt centralt og systematisk kvalitetssikringsværktøj, hvor centerledelsen får informationer om uddannelsesudbuddenes kvalitet og relevans og om centrenes FoU- og EVU-aktiviteter, som de anvender til at identificere problemer og udviklingsmuligheder. Konceptet for Årsstatus ser i oversigtsform sådan ud:

Figur 8. Årsstatus

Før årsstatusmødet	Årsstatusmødet	Efter årsstatusmødet
<p>Centerchef og ledelseskonsulent gør status i sidste års porteføljeskema over centrets indsatser.</p> <p>Kvalitetsafdelingen udarbejder statusark (nøgletal) og opmærksomhedsark (gennemgang af væsentligste data, herunder røde og gule nøgletal). Begge ark har data ned på udbudsniveau.</p> <p>Områdedirektør, centerchef og ledelseskonsulent vurderer indsatserne i sidste års porteføljeskema og forventningsafstemmer om mulige nye must wins for centret i indværende år.</p> <p>Orientering i direktionen om foreløbige must wins i centrene.</p> <p>Centerledelsen sætter sig ind i ovenstående og modtager link til alle årets evalueringer og relevante data.</p>	<p>Centerledelsen, områdedirektøren, en ledelseskonsulent og en repræsentant fra kvalitetsafdelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gør status over centrets væsentligste aktiviteter, dvs. grunduddannelser og deres udbud, centrene EVU- og FoU-aktiviteter på baggrund af bl.a. sidste års porteføljeskema, statusark med nøgletal og opmærksomhedsark med gennemgang af de væsentligste data. Begge ark har data ned på udbudsniveau, og der bliver systematisk taget stilling til gule og røde nøgletal. • Foretager en samlet prioritering og fokusering af centrets indsatser for indværende år. De en-tre vigtigste indsatser markeres som must wins. <p>Der skrives et referat fra mødet og udarbejdes et porteføljeskema med de nye indsatser, som altid omfatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Must wins • Øvrige indsatser • Nøgletalsindsatser (for alle røde eller gule nøgletal, som ikke er med i must wins eller øvrige indsatser). 	<p>Alle centerchefer og direktionen mødes til en gensidig præsentation af besluttede must wins i centrene.</p> <p>Områdedirektør godkender porteføljeskema og referat i dialog med centerchef.</p> <p>Porteføljeskemaet indgår løbende som en del af en-til-en-møderne mellem centerchef og områdedirektør indtil næste Årsstatus. Centerchefen foretager i den forbindelse en skriftlig midtvejsstatus i porteføljeskemaet.</p>

Kilde: udarbejdet af AI på baggrund af oplysninger i institutionsrapporten, s. 9-10.

Akkrediteringspanelet har set, at såvel statusark som opmærksomhedsark giver et velfungerende overblik over information om uddannelsesudbuddene. Panelet har også set, at referater af årsstatusmødet og porteføljeskemaer indeholder indsatser for de enkelte uddannelsesudbud, når der er behov for det. I porteføljeskemaet for Center for Pædagogik for 2019 er den ene af to must wins fx fastholdelse på e-læringsudbuddet på pædagoguddannelsen. Og i referatet af årsstatusmødet i Center for Sygepleje 2020 er den ene af to must wins "Nykøbing – et attraktivt uddannelsesudbud med høj kvalitet og lokal forankring".

Akkrediteringspanelet vurderer, at porteføljeskemaet har tydelige beskrivelser af indsatserne, som giver et godt grundlag for handling. Hvert porteføljeskema har oversigter over alle de indsatser, som er aftalt i forbindelse med Årsstatus. Indsatserne er kategoriseret som enten "Must wins", "Øvrige indsatser" eller "Nøgletalsindsatser". For hver indsats er der beskrevet baggrund, mål, handlinger og succeskriterier. En indsats kan være rettet mod et enkelt udbud, alle eller udvalgte udbud af en eller flere uddannelser (både grunduddannelser og EVU) eller hele centret, fx FoU-indsatser. Centerledelsen har ansvaret for indsatserne og en evt. inddragelse af andre aktører heri.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon på hensigtsmæssig vis følger op på, om de besluttede handlinger er gennemført. Det sker dels løbende på en-til-en-møder mellem områdedirektør og centerchef og dels på faste tidspunkter, hvor centerchefen skal give en kort skriftlig status i porteføljeskemaet, se uddrag af porteføljeskemaet herunder. I pædagoguddannelsens porteføljeskema for 2019 har panelet bl.a. set, at centerchefen har foretaget en midtvejsstatus, der viser, at handlingerne under de fem indsatser er kommet godt i gang. Skemaet viser også, at centerchefen har gjort status ved afslutningen af året. Langt de fleste handlinger er gennemført, og der er redegjort for evt. afvigelser. De opstillede succeskriterier er opfyldt for de fleste indsatsers vedkommende, og resultatet er beskrevet.

Figur 9. Uddrag af skabelon for porteføljeskema 2020

Opfølgning september 2020	Afrapportering ultimo 2020		Hvilken strategisk prioritering adresserer indsatsen?
(Opfølgningen retter sig mod de konkrete handlinger og succeskriterier for indsatsens mål. En kort skriftlig status laves af chefen forud for 1-1 med direktør)	Er de besluttede handlinger gennemført? - Hvis ikke; hvad har afvigelserne været?	Er succeskriterierne opfyldt og hvad er resultatet?	

Kilde: Eksempelmaterialet, s. 110.

Ud over handling og opfølgning gennem Årsstatus har akkrediteringspanelet også set eksempler på, at Absalon har gennemført analyser på tværs af uddannelser og handlet på resultaterne. I 2017 gennemførte man fx en analyse af alle institutionens e-læringsudbud, da udbuddene var kendetegnet ved et systematisk højere frafald. Absalon havde indtil 2017 udbudt stort set alle grunduddannelser som e-læringsudbud. På baggrund af analysen blev de små e-læringsudbud foreløbigt lukket, og Absalon udbyder i dag kun e-læring på fire uddannelser (lærer, pædagog, socialrådgiver og sygeplejerske).

Inddragelse af eksterne eksperter i evalueringen af uddannelsesudbud

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har et velafprøvet koncept for evalueringer med eksterne eksperter, som understøtter monitoreringen og udviklingen af uddannelsesudbuddene på en hensigtsmæssig måde. Alle Absalons uddannelser – både grunduddannelser og EVU – skal således regelmæssigt igennem en uddannelsesaudit; dog kan EVU-udbud med meget lille aktivitet undtages, eller alternativt kan flere nært beslægtede EVU-udbud med begrænset aktivitet gennemføres under den samme audit. Ved flere udbud af samme uddannelse gennemfører Absalon en samlet audit, hvor der er mulighed for at vurdere de enkelte uddannelsesudbud. Alle Absalons uddannelser har gennemgået en audit i perioden 2015-20, og siden 2017 har de været tilkøbt en turnusplan, der fortløbende opdateres, så det sikres, at hver uddannelse gennemgår en audit hvert sjette år. Panelet udvalgte uddannelsesaudits som en audit trail.

Standarder for uddannelsesaudits

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har gode procedureforskrifter og standarder for sine audits, herunder tydelige krav til gennemførelsen af en audit. Absalon har i konceptet fastsat følgende:

- *Deltagelse af et panel af fire eksterne eksperter:* Af de fire skal to have specialistkompetence inden for uddannelsens fagfelt(er), én skal repræsentere aftagerfeltet, og én skal være studerende på en lignende uddannelse uden for Absalon.
- *Kriterier for de eksterne eksperters vurderinger:* De gældende uddannelsesakkrediteringskriterier.
- *Baggrundsmateriale, som indgår i vurderingerne:* Materialet består af det materiale, der foreligger fra seneste Årsstatus, herunder nøgletal, opmærksomhedsark, referat og anden relevant dokumentation. Derudover består materialet af uddannelsens studieordning og modul- og semesterbeskrivelser samt øvrigt relevant materiale om uddannelsens niveau og indhold, videngrundlag, tilrettelæggelse og gennemførelse samt relevans. For akademi- og diplomuddannelser anvendes desuden data fra Absalons årlige kvalitetssikring af de enkelte EVU-udbud.
- *Deltagere på auditdagen ud over de eksterne eksperter:* Som minimum områdedirektør, centerchef samt alle uddannelsens uddannelsesledere, én til to repræsentanter for underviserne pr. udbudssted, én til to repræsentanter for de studerende pr. udbudssted (evt. e-læring skal være repræsenteret) samt repræsentanter fra kvalitetsafdelingen. Derudover evt. repræsentanter for dimittenderne, aftagere i form af medlemmer fra uddannelsesudvalget og/eller en repræsentant for FoU.
- *Program for auditdagen:* Dagen gennemføres som en fælles, fortløbende dialog mellem aftagere, studerende, undervisere og ledelse, der interviewes på skift. Der tages typisk udgangspunkt i tre temaer, som uddannelsesledelsen og kvalitetsafdelingen i fælles dialog inden auditdagen har udvalgt som relevante og afgørende for uddannelsens kvalitet. To af temaerne er tilbagevendende på alle uddannelsesaudits, nemlig "videngrundlag" og "generel kvalitet". Under sidstnævnte tema kan panelet tage de problemstillinger op, som det finder relevante. Der er på auditdagen afsat ca. én time til hvert tema. Kvalitetsafdelingen faciliterer dagen, der i alt varer cirka fire timer inklusive pauser.
- *Rapport og opfølgning:* På auditdagen skriver en medarbejder fra kvalitetsafdelingen referat. Baseret på de eksterne eksperters vurderinger udarbejder kvalitetsafdelingen derefter i samarbejde med eksperterne en kort rapport. Rapporten sendes herefter til uddannelsesledelsen, som har mulighed for at korrigere eventuelle faktuelle fejl. Uddannelsesledelsen og kvalitetsafdelingen drøfter herefter opfølgningen, som de lægger en plan for og sørger for, at områdedirektøren involveres i.

Akkrediteringspanelet bemærker positivt, at det har set flere gode eksempler på de eksterne ekspertpanelers sammensætning, der dels vidner om en betydelig faglig viden om den pågældende uddannelse og det relaterede arbejdsmarked, dels om uafhængighed af institutionen.

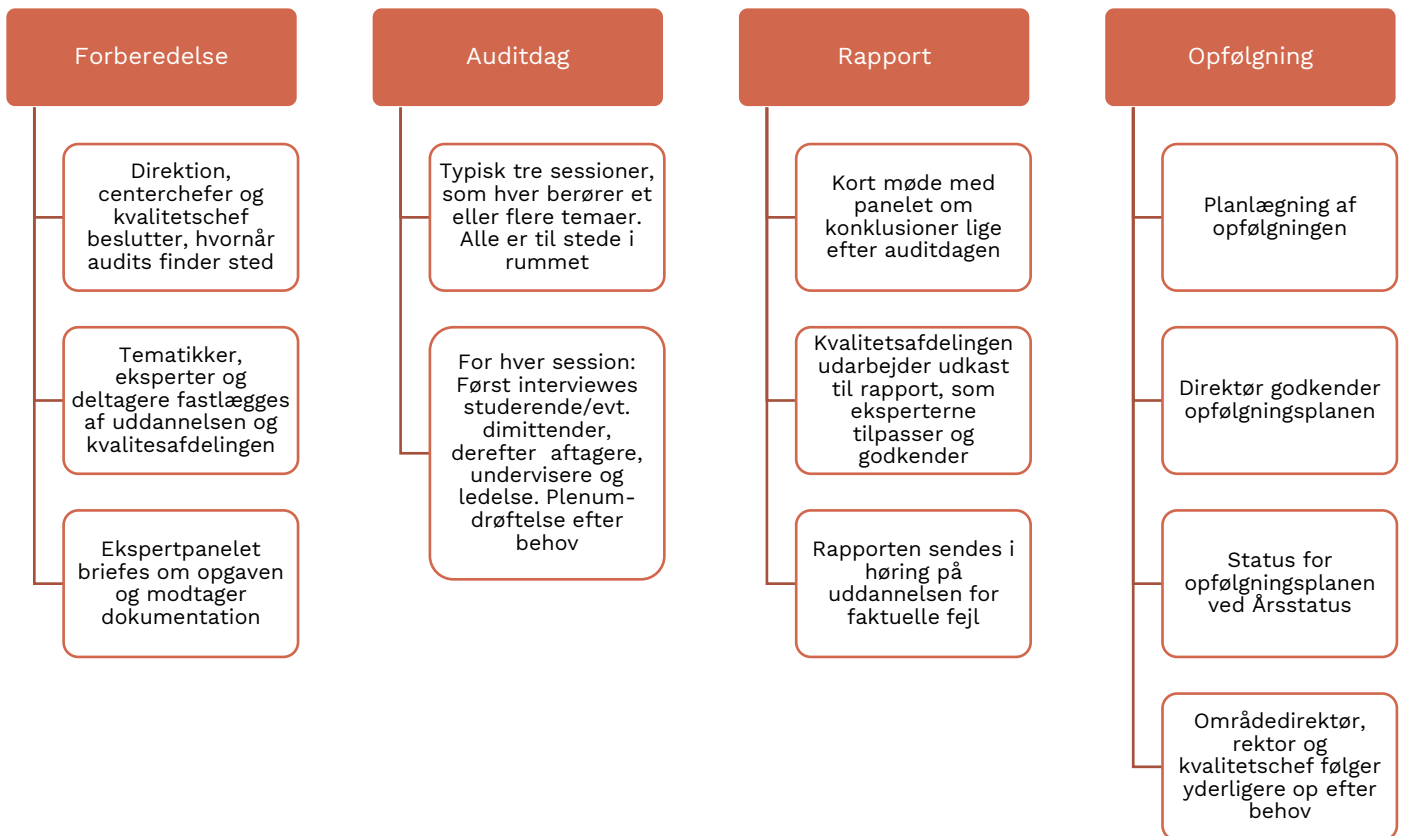
Akkrediteringspanelet konstaterer, at Absalon ikke altid følger sine standarder for de interne deltagere på en auditdag. Hverken områdedirektøren eller de to centerchefer deltog fx på auditdagen for den sundhedsfaglige diplomuddannelse, som er

forankret i to centre (audit trail 2, s. 254-255). Under andet besøg fortalte kvalitetschefen, at det var et bevidst valg fra kvalitetsafdelingens side, at dagen ikke skulle domineres af et større antal ledere, da uddannelsen går på tværs af to centre. Panelet anerkender argumentet som relevant, men finder samtidig, at man fra ledelsens side med fordel kunne have valgt at lade den ene centerchef deltage, da der er god værdi heri.

Gennemførelse af uddannelsesaudits

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon gennemfører sine audits på en hensigtsmæssig måde inden for rammerne af en proces med en række faste trin, der kan grupperes under overskrifterne "Forberedelse", "Auditdag", "Rapport" (behandles samlet i underafsnittet *Auditdagen*) og "Opfølgning" (behandles i underafsnittet *Opfølgning på auditdagen*), se figur 10.

Figur 10. Processen for en uddannelsesaudit



Kilde: supplerende dokumentation, s. 43.

Auditdagen

Akkrediteringspanelet vurderer, at auditdagen gennemføres på baggrund af god forberedelse fra Absalons og de eksterne eksperter side, med stort engagement fra de deltagende parter og med kvalificeret støtte fra kvalitetsafdelingen. Under andet institutionsbesøg udtrykte de eksterne eksperter således for det første gennemgående stor tilfredshed med, hvordan kvalitetsafdelingen har forberedt dem til auditdagen, herunder at baggrundsmaterialet har været relevant, fyldestgørende og ikke

for omfattende. For det andet var der hele vejen rundt, dvs. blandt både de udvalgte studerende og underviserne, de eksterne eksperter og ledelsen, stor tilfredshed med Absalons gennemførelse af auditdagen, herunder den måde, kvalitetsafdelingen faciliterer diskussionerne på inden for rammerne af de udvalgte temaer. Deltagerne på hver af de undersøgte uddannelsers auditdag har gennemgående oplevet dagen som velgennemtænkt, dynamisk og givende. Det er blevet fremhævet som positivt af flere parter, herunder de studerende, at Absalon på auditdagen samler alle deltagere i ét lokale og formår at skabe et tillidsfuldt rum, hvor deltagerne taler frit og føler sig lyttet til, samt at de studerende har en fremtrædende rolle på auditdagen, hvor de for hvert tema kommer til orde før de øvrige deltagergrupper. Det anser ledelsen som et element, der fremmer nye indsigter og dermed bidrager til et godt fundament for den videre dialog på dagen. Ledelsen fremhævede desuden, at den frie, længerevarende dialog med de studerende og de øvrige deltagere er noget særligt for auditten og meget værdifuld for institutionen. Panelet har i den forbindelse interesseret sig for, hvordan Absalon kan bruge de gode erfaringer fra auditdagen i andre dele af kvalitetssikringsarbejdet. I kapitlet "Udvikling og refleksion" udfolder panelet sine anbefalinger hertil.

Under andet besøg spurgte akkrediteringspanelet ind til, hvordan de fem uddannelsesakkrediteringskriterier, der ifølge konceptet skal ligge til grund for de eksterne eksperters vurderinger, anvendes på auditdagen og i auditrapporten. Kvalitetsafdelingen fortalte, at kriterierne er tænkt ind i auditdagen via de to tilbagevendende temaer "videngrundlag" og "generel kvalitet", hvor sidstnævnte skal sikre, at der samles op på de kvalitetsudfordringer, der er på uddannelsen, som ikke kan rummes inden for "videngrundlag" og det tredje temas mere specifikke rammer (eksempelmaterialet, s. 43; audit trail 2, s. 172 og 253). Derudover fortalte kvalitetsafdelingen, at det er temaerne, der strukturerer auditrapporten, ikke kriterierne. Kvalitetsafdelingen fortalte også, at de eksterne eksperter forud for auditdagen modtager en vejledning, der bl.a. indeholder forslag til ekspertpanelets spørgsmål på auditdagen samt en guide til baggrundsmaterialet. I spørgsmålene har kvalitetsafdelingen sørget for, at der kan spørges ind til forhold under de fem kriterier, og at ekspertpanelet på den måde bliver hjulpet omkring de fem kriterier. Panelet spurgte under besøget de eksterne eksperter om, hvorvidt de kunne nikke genkendende til de fem kriterier som baggrund for deres vurderinger, og det var der umiddelbart kun én (ud af seks), der kunne. Vedkommende fortalte, at kriterierne ikke blev ekspliciteret på auditdagen, men at der under hvert tema var en viden om, at de var der som baggrundstæppe, idet kvalitetsafdelingen havde nævnt dem forud for auditdagen. Panelet finder det uheldigt, at det tilsyneladende ikke er tydeligt for alle eksperterne, at det er Absalons hensigt, at det er de fem uddannelsesakkrediteringskriterier, de skal vurdere uddannelsen op imod. Det giver en risiko for, at eksperterne ikke kommer omkring alt væsentligt i deres vurderinger af uddannelsen på auditdagen og i auditrapporten ud fra konceptets egen målestok. Panelet vurderer, at Absalon med fordel kan tydeliggøre linket mellem de udvalgte temaer på dagen og de bagvedliggende kriterier, og har uddybet denne betragtning i kapitlet "Udvikling og refleksion".

Akkrediteringspanelet vurderer, at processen i forbindelse med udarbejdelsen af auditrapporten efter auditdagen har tilslutning fra de eksterne eksperter, og at auditrapporten indholdsmæssigt afspejler diskussionerne på auditdagen godt. Under andet besøg udtalte én af de eksterne eksperter således med opbakning fra flere

andre, at rapportudkastet fra kvalitetsafdelingen gav mulighed for, at de som eksperter kunne sætte deres aftryk på den endelige rapport, samt at den afspejlede indholdet af diskussionerne på auditdagen og de kommentarer, eksperterne havde til rapportudkastet. Også de deltagende studerende og undervisere på auditdagen, udtrykte under besøget, at der er god overensstemmelse mellem rapportindholdet og diskussionerne på auditdagen.

Akkrediteringspanelet konstaterer, at auditrapporten for hver af de undersøgte uddannelser indeholder ganske mange (syv-ni) anbefalinger, og at disse ikke er prioriterede efter vigtighed eller tidshorisont for iværksættelse af tiltag og opfølgning. Panelet ser her et udviklingspotentiale i at prioritere i anbefalingerne. Det var også en pointe i feedbacken fra den eksterne evaluator af auditten for pædagoguddannelsen. I kapitlet "Udvikling og refleksion" uddyber panelet sine betragtninger om dette.

Opfølgning på auditdagen

Akkrediteringspanelet vurderer, at uddannelsesledelsen arbejder målrettet med de eksterne eksperters anbefalinger fra auditrapporten og følger hensigtsmæssigt op på dem. Denne vurdering bygger på to forhold: For det første udarbejder uddannelsesledelsen som en fast standard på baggrund af auditrapporten en handleplan efter en skabelon, der er struktureret efter eksperternes anbefalinger. Handleplanen anviser en række indsatser/tiltag, hvis udførelse panelet har set, samlet varetages af en bred repræsentation af uddannelsesledere, evt. centerchef, undervisere, evt. EVU-konsulenter og studerende. Indsatserne inddrages desuden, hvor det er muligt, i Absalons øvrige kvalitetssikringsarbejde, fx ved at de kobles til Absalons strategi. Panelet har således fået eksempler på, at anbefalinger fra auditrapporten for de undersøgte uddannelser er blevet knyttet til flere af de fem punkter i Absalons strategi (studerende i centrum, studieengagement og uddannelse som regional drivkraft) og er i den forbindelse blevet inddraget i centrene's must wins. På pædagoguddannelsen er anbefalinger fra auditrapporten desuden blevet koblet til det sideløbende arbejde med den nationale handleplan for pædagoguddannelsen og til det nationale projekt "Playful Learning". For det andet følger uddannelsesledelsen løbende op på indsatserne, herunder altid i forbindelse med Årsstatus og/eller EVU U-status, og indsatserne lader til at have udviklet uddannelserne. Under andet besøg hørte panelet fx om opfølgning på indsatser, der relaterer sig specifikt til videngrundlaget på alle de tre undersøgte uddannelser, og om, hvordan studerende og underviserne har mærket positive forandringer som følge heraf. To konkrete eksempler herpå gives i afsnittet "Kvalitetssikring af videngrundlaget" under kriterium II.

Akkrediteringspanelet konstaterer, at involveringen af de eksterne eksperter ophører, når auditrapporten foreligger, samt at involveringen af de deltagende studerende og undervisere ophører ved auditdagens afslutning, medmindre de involveres i en specifik indsats på et senere tidspunkt. Hverken eksperter, deltagende studerende eller undervisere bliver således inddraget i det faste opfølgningsmøde efter auditdagen, hvor uddannelsesledelsen sammen med kvalitetsafdelingen drøfter auditdagen og -rapporten, og som munder ud i handleplanen for uddannelsen. Flere undervisere og studerende gav under andet besøg udtryk for, at de på den ene side godt kan se en pointe i, at det er uddannelsesledelsens ansvar at udstikke retningslinjerne for audittens opfølgning, men at de samtidig både har en interesse i og kan se en værdi i at deltage på mødet, fx hvad angår prioritering af nogle anbefalinger

og indsatser frem for andre. Panelet hørte også, at de eksterne eksperter i høj grad deler dette ønske, da deres opdrag som nævnt ikke indeholder en prioritering af eller tidshorisoner for de anbefalinger, de kommer med i auditrapporten. Panelet vurderer på den baggrund, at Absalon med fordel kan udvikle på denne inddragelse, hvilket uddybes i kapitlet ”Udvikling og refleksion”.

Udvikling af auditkonceptet

Akkrediteringspanelet finder det positivt, at Absalon løbende har forholdt sig til og udviklet sit koncept, herunder standarderne, for uddannelsesaudits. Absalon fik fx en ekstern evaluator i form af en kvalitetsmedarbejder fra en lignende uddannelsesinstitution til at gennemgå konceptet efter de første to audits i 2015 (dengang kaldet uddannelsesgennemgange). Anbefalingerne herfra dannede sammen med Absalons egne erfaringer udgangspunkt for en række justeringer af konceptet i 2016, hvilket bl.a. omfattede at øge antallet af studerende på auditdagen og at begrænse dens længde til fire timer. Senest har en kvalitetsmedarbejder fra en anden lignende uddannelsesinstitution deltaget på sidelinjen i auditten af pædagoguddannelsen i 2019 og givet sine råd og anbefalinger om konceptet.

Regelmæssige vurderinger fra institutionens omverden

Input og vurderinger fra omverdenen

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon løbende anvender mange kilder til input og vurderinger fra sin omverden. Det sker ved at inddrage aftagere, censorer, dimitterende og eksterne eksperter. Figur 11 viser en oversigt over kilderne/aktiviteterne, og hvordan de inddrages på uddannelserne på forskellig vis med faste kadencer. Kadencerne har været lidt udfordret i 2020 på grund af coronasituationen, og enkelte aktiviteter er blevet flyttet til et senere tidspunkt.

Praktikkontakten har i sammenligning med de øvrige aktiviteter i figuren en mere fortløbende og omfattende karakter, og den er udbudsspecifikt organiseret i samarbejde med aftagerne. Kontakten følger faste retningslinjer; fx er der altid opfølgning og evaluering med praktiksteder i forbindelse med tilrettelæggelsen og gennemførelsen af praktikken. Derudover får centerledelserne og underviserne mere generel viden om behovet for forbedringer af uddannelsen fra kontakten med praktikstederne. Det sker, ved at der på uddannelserne er oprettet forskellige praktikfora (op til flere for hver uddannelse) med forskellige funktioner og aktører, idet rammerne for og omfanget af praktikken på uddannelserne samt antallet af praktikophold varierer fra uddannelse til uddannelse. Fælles for praktikforaene er, at de indhenter praksisviden og -input fra eksterne til at styrke uddannelsernes relevans. Nogle fora fokuserer på at styrke selve praktikforløbene (proces og indhold). Akkrediteringspanelet bemærker positivt, at behandlingen af praktikken med inddragelse af eksterne i praktikfora er ganske omfattende på nogle uddannelser. På sygeplejerskeuddannelsen er der fx seks eksterne fora, og ét af dem, Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum, er formaliseret på højt strategisk niveau; bl.a. deltager område-direktør for Sundhed, Social og Engineering fra Absalon foruden centerchefer.

Figur 11. Input og vurderinger fra Absalons omverden

Aktivitet	Uddybning	Kadence
Uddannelsesudvalg	Uddannelsesudvalgene rådgiver bestyrelsen, rektor og ledelsen for det pågældende uddannelsesområde (grunduddannelse inkl. relateret EVU) om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet og om den regionale uddannelsesdækning. Derudover er udvalgenes formål og de eksterne medlemmers væsentligste opgaver at være ambassadører for uddannelsernes uddannelsesområder i forhold til omverdenen, at sikre sammenhæng mellem uddannelserne og praksis-/aftagerfeltet samt at rådgive, drøfte og ideudvikle i forhold til uddannelsernes kerneopgaver.	Min. to møder årligt.
Udviklingsdag	Udviklingsdagen er hver uddannelses årlige dialogmøde med aftagerrepræsentanter og dækker alle udbud af pågældende uddannelse. Centerledelsen tilrettelægger udviklingsdagen i samarbejde med uddannelsesudvalget, og den kan fx afholdes i forlængelse af et uddannelsesudvalgsmøde, hvor der inviteres yderligere eksterne interessenter. De primære formål med dagen er, dels at opbygge og pleje tætte relationer til aftagerne af Absalons dimittender, dels at få praksisfeltets perspektiver og ønsker til udvikling af uddannelserne. Input fra udviklingsdagen indgår i opmærksomhedsarket til Årsstatus og drøftes i uddannelsesudvalget.	Én gang årligt.
Aftagerundersøgelse*	Absalon gennemfører aftagerundersøgelser, som dækker alle grunduddannelser. Seneste undersøgelse blev afsluttet i 2020. Undersøgelsen består af en spørgeskemaundersøgelse (central model), eventuelt kombineret med en kvalitativ undersøgelse (decentral model).	Én gang hvert tredje år (senest i 2020).
Dimittendundersøgelse*	Der er tale om en national undersøgelse, <i>Den nationale kvalitetsmåling</i> , der går ned på udbudsniveau, suppleret med Absalons egne tilkøbsspørgsmål.	Én gang hvert andet år (senest i 2020).
Praktikkontakt og -evaluering	Uddannelserne følger løbende op med praktikstederne; praktikken er udbudsspecifikt organiseret (udbybes nedenfor).	Løbende
Censortilbage-meldinger	Centerledelsen samler systematisk op på censortilbagemeldinger og prøvekklager fra studerende, herunder på censorformandskabernes årsberetninger. Uddannelseslederne følger desuden løbende med i individuelle tilbagemeldinger fra censorerne, som de har adgang til via det relevante censorssekretariat, og de tages op i forbindelse med U-status.	Min. ét møde årligt.
Uddannelsesaudits	Eksterne eksperter vurderer hver uddannelse med mulighed for at vurdere de enkelte uddannelsesudbud (uddybet i forrige afsnit).	Hvert sjette år.

Kilde: institutionsrapporten, s. 13.

Note: * Dækker ikke EVU, jf. afsnittet "Hovedelementer og -mekanismer i kvalitetssikringssystemet".

Foruden de nævnte aktiviteter i figuren har Absalon dialoger med aftagere og øvrige interessenter med henblik på at få viden om deres behov i relation til Absalons uddannelser og deres videreudvikling. Fokus for denne kontakt varierer en del mellem uddannelserne (audit trail 1, s. 6). Akkrediteringspanelet har både i materialet til audit trail 1 og under andet besøg fået eksempler på, hvordan der på diplomingeniør-uddannelsen i bioteknologi er en anseelig og engageret kontakt med private virksomheder i nærområdet, fx i form af partnerskaber, der bruges til kvalificering og

udvikling af den forholdsvis nye uddannelse, mens denne type af input på sygeplejerske- og socialrådgiveruddannelsen hovedsageligt udspringer af regionale og kommunale samarbejder om øget praksisbaseret og FoU-aktiviteter. Panelet efterlyser imidlertid, at denne kontakt i højere grad suppleres med kontakt på et systematisk, strategisk niveau med inddragelse af områdedirektør og eventuelt også rektor. Panelet har set et godt eksempel på, hvordan man sikrer en sådan kontakt mellem en bred vifte af eksterne interessenter og Absalons øverste ledelse i forbindelse med etableringen af den nye diplomingeniøruddannelse i bioteknologi. Her har Absalon oprettet en såkaldt ekstern styregruppe med eksterne medlemmer og medlemmer fra Absalons ledelse. Absalons egne medlemmer af styregruppen er rektor, områdedirektøren for Sundhed, Social og Engineering, professionshøjskoledirektøren og centerchefen for Science and Engineering. Panelet har imidlertid ikke fået indtryk af, at en synlig systematisk, strategisk kontakt gør sig gældende generelt på Absalons uddannelser, hvor kontakten mere holdes på centerledelses- eller uddannelsesledelsesniveau og på tilsvarende lavere niveauer blandt aftagerne. I kapitlet "Udvikling og refleksion" udfolder panelet sine anbefalinger om, hvordan Absalon kunne arbejde mere med dette i relation til Absalons ambition om at få sine uddannelser til at virke som en regional drivkraft, jf. punkt 4 i strategien.

Akkrediteringspanelet konstaterer, at der er udfordringer med nogle af videnkilderne, men tillægger det ikke afgørende negativ betydning, da ingen af dem står alene som videnkilder. Udfordringerne drejer sig for det første om variationen med hensyn til form og indhold og den ofte svingende kvalitet af censortilbagemeldingerne, herunder censorernes årsberetninger, der ofte ikke indeholder bemærkninger på udbudsniveau. Absalon er opmærksom på problematikken (institutionsrapporten, s. 39), og der er p.t. et udviklingsarbejde i gang på nationalt plan og i samarbejde med Uddannelses- og Forskningsministeriet og censorerne om det. Det drejer sig for det andet om de i nogle tilfælde ganske lave svarprocenter i den nationale kvalitetsmåling. Disse to udfordringer er imidlertid kendte og udbredte, da de er en del af en mere generel problematik på tværs af uddannelsesinstitutionerne. For det tredje er svarprocenterne lave i de af Absalons aftagerundersøgelser, som panelet har set, men panelet har samtidig noteret sig, at Absalon er opmærksom på problemet og har iværksat konkrete handlinger for at forsøge at øge svarprocenterne fremover (institutionsrapporten, s. 39; audit trail 1, s. 84 og 212). Panelet har for det fjerde set, at én af de undersøgte uddannelser havde få eksterne deltagere på udviklingsdagen (audit trail 1, s. 207-208). Dette skyldes efter de eksterne interessenters eget udsagn, at det kan være vanskeligt for dem at prioritere dagen. Under besøget efterlyste uddannelsesudvalgsformanden for denne uddannelse således også en bredere skare af eksterne interessenter, da han oplevede, at det som følge af det lave fremmøde kan være svært at afdække alle relevante områder for uddannelsen på dagen.

Anvendelsen af input og vurderinger fra omverdenen

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalons input og vurderinger fra omverdenen samlet set anvendes på en måde, så de bidrager positivt til det løbende kvalitets sikringsarbejde. Det sker, ved at de informationer, der udspringer af aktiviteterne i figuren ovenfor, bliver taget op i centerledelsen og i områdedirektørernes cheftams, bliver formidlet til uddannelsesudvalgene og indgår i Årsstatus, herunder i opmærksomhedsarket til Årsstatus. Derudover bliver censortilbagemeldinger taget op i forbindelse med U-status. Panelet har bl.a. læst, hvordan input fra udviklingsdage

og en mini-audit er blevet anvendt i forbindelse med fx Årsstatus og uddannelsesudvalgsmøder. Som et eksempel kan nævnes mini-auditten på diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi i december 2019 (gennemført som en erstatning for udviklingsdagen). De væsentligste problemstillinger, som deltagerne i mini-auditten trak frem, var relateret til et stort frafald på uddannelsen, som bl.a. er forbundet med, at der stilles store krav til de studerendes kompetencer i matematik, hvilket betyder, at de studerende har svært ved at bestå prøverne. Det mandede ud i en anbefaling om at gøre matematik til et fælles, centralt indsatsområde. Af Årsstatus 2020 fremgår det, at indsatser, der skal sikre en styrkelse af matematikområdet, er blevet indlejret i en mere generel fastholdelsesindsats på uddannelsen, som er blevet en must win i centret for 2020.

Akkrediteringspanelet fik under andet institutionsbesøg desuden flere gode praksis-eksempler på, hvordan fx uddannelsesudvalg, udviklingsdage, uddannelsesaudits og praktikstederne hver især har bidraget med input til konkrete tiltag og indsatser, som efterfølgende er behandlet internt i bl.a. uddannelsesudvalg og i Årsstatus og har medført konkrete forandringer på de pågældende uddannelser. Under besøget nævnte centerchefen på Center for Sygepleje fx, at det under sygeplejerskeuddannelsens uddannelsesaudit kom frem, at nogle studerende syntes, at uddannelsen var lidt for slap, og at der ikke blev stillet tilstrækkeligt store og tydelige krav til dem og deres medstuderende. Det blev drøftet i bl.a. uddannelsesudvalget, og uddannelsen har efterfølgende indført studiestartsprøve og studiestartssamtaler for at forbedre forventningsafstemningen og øge optaget af motiverede studerende. Derigennem søger uddannelsen også at mindske frafaldet. Disse tiltag har bl.a. givet anledning til positive tilbagemeldinger fra praktikstederne om, at de oplever, at de studerende er blevet skarpere og mere engagerede i forbindelse med deres praktikophold. Som et andet eksempel kan nævnes, at en uddannelseskonsulent i psykiatrien og en vicedirektør i Region Sjælland, der også er formand for sygeplejerskeuddannelsens uddannelsesudvalg, fortalte om, hvordan der på sygeplejerskeuddannelsen er foretaget flere ændringer i studieordningen vedrørende praktikken på 3., 4. og 5. semester, og at Absalon har ændret institutionens praktikportal, begge dele på baggrund af konkrete input fra praksisfeltet.

Kriterium II.

Videngrundlag

Samlet vurdering af kriterium II

Akkrediteringspanelet vurderer, at kriterium II er tilfredsstillende opfyldt.

Absalon har skabt gode rammer for uddannelsesudbuddenes tilknytning til faglige miljøer gennem organiseringen i syv faglige centre. Hvert center rummer en eller flere grunduddannelser, EVU- og FoU-aktiviteter, og underviserne skal så vidt muligt deltage i hver af disse aktiviteter over tid. Det har betydet, at underviserne er kommet tæt på ny viden, som de kan trække med ind i deres undervisning.

I centerstrukturen har centerledelserne ansvar for at sikre, at underviserne i de faglige miljøer samlet set har den relevante viden fra FoU og praksis, de rette kompetencer og det rigtige faglige niveau, der matcher de områder, der undervises i, og at der sker en videndeling.

Absalon har formuleret et overordnet mål for uddannelsernes videngrundlag i kvalitetspolitikken, som man anvender i kvalitetssikringsarbejdet. Sideløbende gennemfører centrene hvert andet år en samlet kvalitetssikring af videngrundlaget på de enkelte uddannelser og udbud, hvor de formulerer uddannelsesnære henholdsvis udbudsnære mål. I Absalons strategi og i den strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet er der også formuleret mål, der berører videngrundlaget. Disse mål har fokus på Absalons arbejde med FoU.

Centerledelserne modtager systematisk information om videnaktiviteter i centrene, som gør det muligt for dem at vurdere, om det enkelte uddannelsesudbud er baseret på opdateret og relevant viden. Det sker gennem status over videngrundlaget hvert andet år, en undervisersurvey, en undersøgelse af undervisernes FoU- og praksisaktiviteter, en FoU-evaluering samt undervisernes registreringer i UC Viden. Resultaterne fra disse aktiviteter indgår i Årsstatus, hvor centerledelserne handler på identificerede udfordringer og formulerer indsatser, der skal rette op på problemerne. Det er også i Årsstatus, at der følges op på, om besluttede handlinger er gennemført, og på resultatet af indsatsen.

Absalons undervisere og centerledelser monitorerer og vurderer systematisk de studerendes kontakt til videngrundlaget. Det gør de i undervisningsevalueringerne, undervisersurveyen og U-status, som alle indgår i Årsstatus. Disse aktiviteter sikrer, at de relevante ledelsesniveauer tager stilling til og handler på udfordringer for de studerendes kontakt til videngrundlaget. I Årsstatus følger centerledelsen også op på, om besluttede handlinger er gennemført.

Uddannelsesudbuddenes tilknytning til relevante faglige miljøer

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalons organisering i syv faglige centre, der hver rummer en eller flere grunduddannelser, EVU- og FoU-aktiviteter, skaber gode rammer for uddannelsesudbuddenes tilknytning til faglige miljøer. Det giver gode betingelser for, at viden kan deles og udnyttes. Viden fra undervisernes FoU-aktiviteter kan kvalificere undervisningen på grunduddannelser og EVU. Viden fra EVU kan bidrage med praksisviden til centrenes grunduddannelser og FoU-aktiviteter.

Under første institutionsbesøg fortalte underviserne, at centerstrukturen har betydet, at de er kommet tættere på viden fra FoU og praksis. En viden de kan tage med ind i undervisningen. De oplever, at de kan trække på hinandens kompetencer via de tre aktivitetstyper i samme center. Centerledelserne fortalte, at inden centerorganiseringen var det hele søjleopdelt mellem FoU, EVU og grunduddannelsen, mens det nu er de samme medarbejdere, der så vidt muligt over tid laver alle tre opgaver. Det giver et bedre vidensflow. De ser det som en stor fordel, at det er de samme mennesker, som underviser på grunduddannelser og EVU og er FoU-aktive, da det giver et godt flow tilbage til uddannelserne.

Akkrediteringspanelet har interesseret sig for, hvordan Absalon har arbejdet med at skabe kollegiale miljøer på tværs af campusser, da det kan være en udfordring i små uddannelsesmiljøer at skabe tilstrækkeligt stærke faglige miljøer og samhørighed på tværs af campusser. Panelet har bl.a. spurgt ind til dette på de to besøg. Under første besøg fortalte underviserne om deres videndeling, som er formaliseret i forskellige mødestrukturer, fx i mindre teams og/eller i større vidennetværk (møder eller dage), som kan gå på tværs af udbudssteder inden for samme uddannelse eller på tværs af uddannelser inden for samme center. Centerledelserne gav eksempler på, at de havde prioriteret tværgående koordinering og videndeling ved at have en fast mødekadence og ved at sikre fælles basislitteratur på tværs af udbudssteder for samme uddannelse. De så det som vigtigt, at underviserne får et fagfælleskab med underviserne på de andre campusser. Det gjaldt fx for et udbud af sygeplejerskeuddannelsen på et lille campus, hvor centerstrukturen kan understøtte dette. Både centerledelse og undervisere virkede meget tilfredse med videndelingen i de faglige miljøer og gav udtryk for, at centerstrukturen har haft en positiv indflydelse herpå.

Absalon har valgt, at de faglige miljøer er organiseret decentralt, så de kan tage hensyn til uddannelsernes størrelse, organisering og faglige traditioner. Eksempelvis består nogle uddannelser af relativt små undervisermiljøer, hvor alle undervisere mødes og udveksler viden (det ses fx på ergoterapeutuddannelsen), hvor større uddannelser oftest deler sig op i undervisningsteams eller faggrupper (som fx pædagoguddannelsen).

I centerstrukturen har centerledelserne ansvar for at sikre:

- at hvert enkelt nye eller eksisterende uddannelsesudbud har et eller flere faglige miljøer, som dækker videnbehovet på udbuddet. Centerledelserne skal herunder sikre, at medlemmerne i de faglige miljøer samlet set har den relevante viden, de

- rette kompetencer og det rigtige faglige niveau, der matcher de områder der undervises i, samt at medlemmerne løbende deler viden.
- at der gennemføres FoU-aktiviteter, som bidrager til de faglige miljøers udvikling og brug af opdateret og relevant viden samt sikre, at fagmiljøerne er relevant opdaterede med hensyn til aktuell FoU-viden fra omverdenen. Egne FoU-aktiviteter registreres i UC Viden og der foretages årligt en evaluering på center- og institutionsniveau.
 - at underviserne er opdaterede med relevant viden fra praksis i de erhverv eller den profession, som uddannelsen er rettet mod. Dette sikres som udgangspunkt via undervisernes erhvervs erfaring og løbende via undervisernes kontakt med praksis i forbindelse med fx samarbejde med praktiksteder, EVU-arbejde, FoU-aktiviteter gennemført i samarbejde med praksis og deltagelse i netværksmøder, konferencer mv. Undervisernes praksisaktivitet registreres hvert andet år.
 - at undervisere, forskere og ledelse er opdateret med anden relevant viden, herunder bl.a. fagfaglig viden inden for de områder, der undervises i.
 - at de studerende gennem forskellige studieaktiviteter får kontakt til uddannelsens videngrundlag. Dette ansvarsområde uddybes i afsnittet "De studerendes kontakt til uddannelsesudbuddenes videngrundlag" senere i kapitlet.

Hvordan centerledelserne arbejder med disse opgaver bliver behandlet i afsnittet "Kvalitetssikring af videngrundlaget" nedenfor.

Mål og standarder for videngrundlag

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har formuleret mål for videngrundlag, som de anvender i kvalitetssikringsarbejdet. Af Kvalitetspolitikken fremgår det således, at "kvalitetssikring af uddannelsernes videngrundlag omfatter det strategiske og praktiske arbejde med at sikre, at relevant og opdateret viden lægges til grund for uddannelserne og inddrages aktivt i den løbende undervisning, så de studerende dermed får et solidt grundlag for opnåelse af uddannelsernes mål". Hvert andet år gennemfører centrene en samlet kvalitetssikring af videngrundlaget, som beskrives i detaljer i næste afsnit "Kvalitetssikring af videngrundlaget". Her har panelet set, at uddannelseslederne vurderer videngrundlagets styrker og svagheder og planlægger indsatser inden for de næste to år i det, man kan kalde uddannelsesnære eller udbudsnære mål. Et eksempel på et udbudsnært mål findes fx i status på videngrundlaget for pædagoguddannelsen. Her har uddannelseslederne peget på, at der for videnområdet Social/Special på udbuddet i Vordingborg er behov for mere viden om psykiatrien, om diagnoser og om områdets praktisk-pædagogiske udfordringer. De har derfor planlagt, at der skal ske en kompetenceudvikling blandt udbuddets undervisere.

I Absalons strategi og i den strategiske rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet er der også formuleret mål, der berører videngrundlaget. Disse mål har fokus på Absalons arbejde med FoU. I strategien er en af de fem strategiske prioriteter "Forskning til gavn for uddannelse og praksis" og i den strategiske rammekontrakt lyder et af de fire strategiske mål "Uddannelsernes videngrundlag og fagmiljøer styrkes". Disse mål afrapporterer Absalons ledelse på i deres årsrapport og i deres årlige afrapportering til ministeriet.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har klare standarder for, hvordan nye uddannelsesudbuds videngrundlag skal sikres og tilvejebringes. Absalon har således formuleret fire standarder, som fremgår af en procedure:

1. Uddannelsesudbuddet skal udarbejde en projektplan for etablering af udbuddet, der omfatter tilvejebringelse af udbuddets videngrundlag.
2. Hvis der udbydes en ny uddannelse inden for nye fagområder, skal der indgås et partnerskab med et eksternt relevant vidensmiljø om udvikling af uddannelsens videngrundlag.
3. Uddannelsesudbuddet skal etablere et velfungerende fagligt miljø. Hvis Absalon allerede udbyder uddannelsen, skal underviserne blive en del af uddannelsens samlede faglige miljø.
4. Uddannelsesudbuddet skal fra dets etablering deltage i det kvalitetsarbejde af videngrundlaget, som gælder for alle Absalons eksisterende uddannelsesudbud.

Akkrediteringspanelet har også set eksempler på, hvordan videngrundlaget er blevet sikret for nye udbud af eksisterende uddannelser og for nye uddannelser inden for nye fagområder. To praksiseksempler på det første er etableringen af bioanalytikeruddannelsen i Kalundborg i 2018, hvor centerledelsen besluttede, at alle undervisere i starten underviste både i Kalundborg og Næstved (det eksisterende udbud), og man havde fokus på adgang til laboratoriefaciliteter og synergier med diplomingeniøruddannelserne i Kalundborg. Ved etableringen af sygeplejerskeuddannelsen i Holbæk og socialrådgiveruddannelsen i Slagelse valgte centerledelsen at rekruttere undervisere, som tidligere havde undervist på de eksisterende udbud, og begge nye udbud udarbejdede en plan for hvordan samarbejdet og involvering af praksis skulle finde sted med aftagerne i lokalområdet.

Kvalitetssikring af videngrundlaget

Akkrediteringspanelet vurderer, at centerledelserne systematisk modtager information om videnaktiviteter blandt underviserne i centret, som gør det muligt for dem at vurdere, om det enkelte uddannelsesudbud er baseret på opdateret og relevant viden. Absalons kvalitetssikring af videngrundlaget baserer sig på forskellige aktiviteter, der kan ses i figur 12.

Centrene foretager hvert andet år en samlet status på videngrundlaget, som dækker de enkelte grunduddannelsers fagområder/vidensområder og vurderer videngrundlaget for hvert enkelt udbud. Den seneste blev gennemført i 2019 og forløb på denne måde, som Absalon planlægger at fortsætte med fremover:

- Centrenes undervisere gør status på, hvordan de holder sig opdateret med relevant viden m.v. Dette foregår som en mundtlig dialog på et møde, hvor centerledelsen via en eller flere uddannelsesledere er repræsenteret, og der skrives noter ned efter en skabelon.
- Uddannelseslederne vurderer derefter videngrundlaget på de væsentligste fagområder/vidensområder. Dette sker ved, at de udfylder et skema med videngrundlagets styrker og svagheder for hver enkelt udbud og generelt for udbuddene af en uddannelse, og de beskriver, hvilke områder centret vil arbejde på at styrke i de enkelte udbud af uddannelsen i de kommende to år. Som baggrund for besvarelsen ligger resultaterne fra de aktiviteter, som er vist i tabellen. Centret kan også inddrage data fra undervisningsevalueringerne, hvor de studerende

- stilles spørgsmål om, hvorvidt der er en god kobling mellem teori og praksis og om forskningsviden og forskningsresultater indgår i undervisningen.
- På basis af ovenstående udarbejder centerledelsen og områdedirektøren i dialog med kvalitetsafdelingen en oversigt med en række faktuelle oplysninger om undervisernes praksiserfaring og FoU-aktivitet, de væsentligste svagheder, styrker og planlagte indsatser for videngrundlaget på de enkelte udbud af uddannelsen for de næste to år. Oversigten indgår som bilag til Årsstatus. På basis heraf aftales indsatser endeligt og de overføres til centrets porteføljeskema.

Akkrediteringspanelet har interesseret sig for, hvordan det enkelte uddannelsesudbud bliver behandlet i et centers samlede status på videngrundlaget. Her har panelet set, at den oversigt, der indgår som bilag i Årsstatus, har en systematisk gennemgang af videngrundlaget på udbudsniveau og indeholder planlagte indsatser for de næste to år ned på udbudsniveau. Fx viser oversigten, der indgik i Årsstatus for pædagoguddannelsen, at der er planlagt indsatser på alle fire udbud af pædagoguddannelsen. I Slagelse skal der eksempelvis ske en konsolidering af teams, som kan sikre sammenhæng og fleksibilitet, og en styrket integration af praktisk-musiske elementer inden for vidensområdet Dagtilbud. I Vordingborg skal der ske en kompetenceudvikling i forhold til psykiatri, diagnoser mm. inden for vidensområdet Social/Special.

Figur 12. Absalons kilder til kvalitetssikring af om videngrundlaget er opdateret

Aktivitet	Uddybning	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Samlet status på videngrundlaget hvert 2. år	Aktiviteten har ændret sig over årene. I 2019 blev den gennemført på en måde, som Absalon vil forsætte med. Resultaterne fra de øvrige aktiviteter i denne tabel indgik som baggrundsinformation. Aktiviteten uddybes efter tabellen.	x		x		x	
Underviser-survey	Undersøgelsen indeholder en række spørgsmål til underviserne om deres FoU-aktiviteter, hvordan de holder sig opdaterede og om deres praksis for inddragelse af relevant viden fra forskning og/eller fra praksis i undervisningen. Resultaterne opgøres pr. grunduddannelse og behandles i direktionen og i områdedirektørernes chefteams. De væsentligste data opsummeres i opmærksomhedsarkene til Årsstatus, de år hvor undersøgelsen gennemføres.				x		x
Registrering af undervisernes FoU- og praksis-aktiviteter	Siden 2019 har Absalon gennemført en undersøgelse af undervisernes praksisaktiviteter og sammenholdt disse data med viden om deres FoU-aktivitet. Undersøgelsen giver et billede af, i hvor stort omfang de studerende har kontakt med videngrundlaget gennem undervisernes FoU- og praksisaktiviteter. Resultaterne opgøres på udbudsniveau og er tilgængelige i ELISA. De væsentligste data på udbudsniveau opsummeres i opmærksomhedsarkene til Årsstatus.					x	x
FoU-evaluering	Evalueringen er en kilde til viden om status og udviklingsbehov for FoU-arbejdet dels i de enkelte FoU-miljøer, dels i Absalon samlet set. Resultaterne behandles i direktionen og i områdedirektørernes chefteams. De væsentligste data opsummeres i opmærksomhedsarkene til Årsstatus.			x	x	x	x
UC viden	Individuel registrering af undervisernes FoU-aktiviteter, kompetencer m.v.	x	x	x	x	x	x

Kilde: Udarbejdet af AI på baggrund af tabel og oplysninger i institutionsrapporten, s. 14-15.

På EVU-området gennemføres der årligt en vurdering af videngrundlaget inden for de fagområder, hvor Absalon har EVU-aktivitet. Det gøres i forbindelse med EVU U-status. Viden fra centrenes status på videngrundlaget inden for grunduddannelsernes fagområder indgår i vurderingen, når det er relevant.

I den ene af de to audit trails har akkrediteringspanelet interesseret sig for, hvordan videngrundlaget bliver behandlet i de uddannelsesaudits, der gennemføres på de enkelte uddannelser hvert sjette år. Som omtalt i afsnittet ”Standarder for uddannelsesaudits” indgår videngrundlag altid som det ene af tre temaer i en uddannelsesaudit. De eksterne eksperter finder, at de modtager relevant materiale om videngrundlaget, og at videngrundlaget bliver systematisk behandlet på auditdagen. De tre uddannelsesaudit, som panelet har modtaget materiale fra, viser, at der har været anbefalinger til videngrundlaget for alle tre uddannelser. På pædagoguddannelsen var der bl.a. en anbefaling om, at underviserne i højere grad bør arbejde sammen i forpligtende faglige fællesskaber på tværs af udbudssteder om uddannelsens videngrundlag, bl.a. om drøftelse af litteratur. På administrationsbacheloruddannelsen var der bl.a. en anbefaling om mere systematik i arbejdet med videngrundlaget, fx med gennemgang og revision af modulernes materialelister, og en anbefaling om at overveje uddannelsens praksiselementer og praktik.

Akkrediteringspanelet vurderer, at de relevante ledelsesniveauer tager ansvar for det enkelte uddannelsesudbuds videngrundlag, og handler på problemer og udviklingsbehov på baggrund af den kvalitative og kvantitative information, de systematisk får om underviserens videnaktiviteter. Panelet bygger denne vurdering på de eksempler på praksis, som panelet har set i audit trail-materialet. Eksemplerne omfatter bl.a.:

- *Årsstatus på Center for Sygepleje 2020*, hvor centerledelsen besluttede at igangsætte en række handlinger for at imødegå problemer med videngrundlaget på alle udbud af sygeplejerskeuddannelsen. De besluttede bl.a. at styrke underviserens tilknytning til praksis, ved at underviserne skal deltage i praksis-praktik én gang 2-3 dage pr. år. Denne beslutning blev taget på baggrund af resultater, der havde vist, at det er en udfordring at følge tæt op på de nye tendenser, som præger sygeplejefaget, og at en del undervisere har været uden for praksis i en årrække. Centerledelsen besluttede også at iværksætte en indsats på den sundhedsfaglige diplomuddannelse, der kunne rette op på et gult nøgletal for inddragelse af forskningsviden på uddannelsen. Der skulle bl.a. være fokus på at allokerer docenter med rette kompetencer fra centret til undervisning på uddannelsen.
- *Årsstatus på Center for Socialt arbejde og Forvaltning 2020*, hvor centerledelsen besluttede at igangsætte en række indsatser på alle udbud af socialrådgiveruddannelsen for at rette op på gule nøgletal fra undervisningsevalueringerne (kobling mellem teori og praksis og viden fra forskning) og på svagheder, der var fremhævet i den samlede kvalitetssikring af videngrundlaget. Indsatserne omfattede bl.a. nedsættelse af en udviklingsgruppe, der skulle udvikle konkrete måder at arbejde med simulationsundervisning på, da centerledelsen så et behov for nytænkning omkring måder at koble til praksis. Centerledelsen vurderede også, at der ikke var nok fællesskab omkring forskningen i medarbejdergruppen, da forskningen ligger hos relativt få, som ikke er tæt nok på grunduddannelsen. De

besluttede derfor, at der skulle være en bredere inddragelse af medarbejdere i forskning, herunder særlig opmærksomhed på at undervisere i Nykøbing og Slagelse deltager i FoU-aktiviteter.

- *Årsstatus på Center for Engineering and Science 2020*, hvor centerledelsen besluttede at igangsætte en række indsatser for at styrke videngrundlaget på hhv. diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi og de to udbud af bioanalytikeruddannelsen. På diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi blev der fx aftalt fire indsatser: deltagelse i kurser og konferencer mm. skal øges; Samarbejdet med en række aftagere og andre ingeniøruddannelser skal yderligere intensiveres; Undervisernes aktive brug af videnskabelige artikler skal gerne forbedres i form af større adgang til relevante databaser; Opbygning af relevante forskningsaktiviteter indenfor "Bioteknologisk produktion" skal fortsætte. De fire indsatser lå i forlængelse af den status på videngrundlaget, som var foretaget.

Akkrediteringspanelet har også set, at centerledelsen handler og følger op på de anbefalinger om videngrundlaget, der kommer fra uddannelsesaudits, hvilket har medført forandringer på uddannelserne. På andet besøg hørte panelet fx om opfølgning på indsatser, der relaterer sig specifikt til videngrundlaget på alle de tre undersøgte uddannelser, og om hvordan studerende og underviserne har mærket positive forandringer som følge heraf. Et konkret eksempel er, at underviserne på pædagoguddannelsen oplever, at deres samarbejde på tværs af udbudssteder om fælles materialelister er blevet styrket som følge af auditten, mens der fx på administrationsbacheloruddannelsen er opnået gode erfaringer med indførelsen af en praksisuge på hvert modul foranlediget af auditten.

Akkrediteringspanelet vurderer, at centerledelsen følger op på de iværksatte tiltag relateret til uddannelsernes videngrundlag. Det sker fx i Årsstatusprocessen, hvor der forud for hver Årsstatus gøres status på forrige års indsatser i porteføljeskemaet. Det har panelet set i porteføljeskemaet for pædagoguddannelsen 2019, som er omtalt i afsnittet "U-status og Årsstatus" i forrige kapitel.

De studerendes kontakt til uddannelsesudbuddets videngrundlag

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har forholdt sig til og prioriteret, hvordan de studerende skal have kontakt til uddannelsens videngrundlag på udbudsniveau. Det har institutionen gjort ved at opstille et kvalitetsmål om, at de studerende er i kontakt med relevant viden, og ved at følge det ved hjælp af to nøgletal med grænseværdier, der kan ses i figur 13.

Figur 13. Uddrag fra oversigt over nøgletal med grænseværdier, som indgår i Absalons kvalitetspolitik

Kvalitetsmål	Indikator	Grænseværdier
Viden fra forskning og praksis <i>De studerende er i kontakt med relevant viden</i>	Svar i undervisningsevaluering på spørgsmålet: "Er der en god kobling mellem teori og praksis på forløbet"?	Grøn: 50 % eller flere svarer i høj grad eller i meget høj grad Gul: 35 - 49,9 % svarer i høj grad eller meget høj grad Rød: Under 35 % svarer i høj grad eller meget høj grad
	Svar i undervisningsevaluering på spørgsmålet: "Inddrages forskningsviden og forskningsresultater på forløbet?"	Grøn: 40 % eller flere svarer i høj grad eller i meget høj grad Gul: 25 - 39,9% svarer i høj grad eller meget høj grad Rød: Under 25 % svarer i høj grad eller meget høj grad

Kilde: eksempel materialet, s. 13.

Akkrediteringspanelet har drøftet, om det er hensigtsmæssigt at måle på, om de studerende oplever, at underviseren inddrager forskningsviden og -resultater i forløbet, da det ikke nødvendigvis giver et dækkende billede af, om det sker. Dette vil kræve, at de studerende har godt styr på de forskellige videntyper. Samtidig er det et spørgsmål, der stilles med samme grænseværdier på alle forløb, og panelet har drøftet, om det er velbegrunder, at samtlige forløb skal måles i forhold til dette ud fra samme målestok. Panelet har dog set, at Absalon er opmærksom på, at det er vanskeligt at finde gode indikatorer for de studerendes kontakt til videngrundlaget, og at nøgletallet aldrig står alene, men følges op af drøftelser i fx U-status, hvor der også er en gennemgang af litteratur- og materialelister.

Ud over kvalitetsmålet har Absalon også stillet krav om, at undervisningsplanerne for de enkelte forløb skal "sikre de studerendes kontakt til videngrundlaget, dvs. til relevant og opdateret viden fra forskning, praksis samt anden viden".

Akkrediteringspanelet vurderer, at undervisere og centerledelsen systematisk modtager information om de studerendes kontakt til videngrundlaget, som gør det muligt for dem at vurdere, om der skulle være problemer på de enkelte uddannelsesudbud. Absalons kvalitetssikring af de studerendes kontakt til videngrundlaget baserer sig på tre forskellige aktiviteter, der kan ses i figur 14.

Figur 14. Absalons kilder til kvalitetssikring af de studerendes kontakt til videngrundlaget

Aktivitet	Uddybning	2017	2018	2019	2020
Undervisningsevaluering (udbuds- og forløbsniveau)	De studerendes spørges om kontakt til videngrundlaget i undervisningen: <ul style="list-style-type: none"> ”Er der en god kobling mellem teori og praksis på forløbet?” ”Inddrages forskningsviden og forskningsresultater på forløbet?” 		x	x	x
Undervisningsurvey (uddannelsesniveau)	Undervisere spørges bl.a. om inddragelse af relevant viden fra FoU-aktiviteter og praksis i undervisningen mv.		x		x
U-status (forløbsniveau)	I U-status tages der stilling til: <ul style="list-style-type: none"> Om litteratur og materialer indeholder relevant og opdateret forskningslitteratur og aktuelle praksiseksempler fra cases Dels om de studerende i undervisningsevalueringerne har angivet, om der er en god kobling mellem teori og praksis, dels om forskningsviden og forskningsresultater inddrages. 		(x)	x	x

Kilde: udarbejdet af AI på baggrund af tabel og oplysninger i institutionsrapporten, s. 15 og 40.

Akkrediteringspanelet vurderer, at centerledelsen på tilfredsstillende vis handler på baggrund af den information, den får om de studerendes kontakt til videngrundlaget. Panelet bygger denne vurdering på de eksempler på praksis, som panelet har set i audit trail-materialet. Eksemplerne omfatter bl.a.:

- På både sygeplejerskeuddannelsen og socialrådgiveruddannelsen har panelet set, at problematiske nøgletalsværdier for forløb i 2019 vedrørende koblingen mellem teori og praksis systematisk er blevet bragt op på uddannelsernes respektive U-statusser og er blevet fulgt op i Årsstatus 2020:
 - På sygeplejerskeuddannelsen er problematikken fx behandlet på U-status afholdt i april 2020 for 7. semester, efterår 2019 for udbuddet i Nykøbing F., hvor nøgletallet er rødt. Det er beskrevet, at der er planlagt en proces med praktikkens om at få defineret de praktikrelaterede aktiviteter. Centerledelsen har fulgt op på de problematiske nøgletal i Årsstatus 2020, hvor ledelsen har besluttet at igangsætte en must win-indsats, hvor en af handlingerne er at udvikle de praktikrelaterede aktiviteter på 5. og 7. semester. Indsatsen omkring de praktikrelaterede aktiviteter nævnes også i referatet for den følgende U-status gennemført i september 2020 for 7. semester, forår 2020 for udbuddet i Nykøbing F., da nøgletallet stadig er rødt, herunder at indsatsen har deadline efterår 2020.
 - På socialrådgiveruddannelsen er problematikken fx behandlet på U-status for 1. semester og på U-status for modul 4 for efteråret 2019 for alle udbud og fulgt op i Årsstatus 2020. Som omtalt i forrige afsnit blev det på årsstatusmødet aftalt at styrke koblingen til praksis, fx gennem nedsættelse af en udviklingsgruppe. Og det blev aftalt at styrke inddragelsen af viden om forskning, fx gennem en bredere inddragelse af medarbejdere i forskning.

Kriterium III.

Niveau, indhold og tilrettelæggelse

Samlet vurdering af kriterium III

Akkrediteringspanelet vurderer, at kriterium III er tilfredsstillende opfyldt.

Absalon arbejder løbende og systematisk med at sikre uddannelsernes niveau og indhold. Dette sker bl.a. i regi af professionshøjskolernes ledernetværk med deltagelse af repræsentanter fra Absalons centerledelser, da studieordningerne for hovedparten af Absalons uddannelser har nationale fællesdele. Absalons egne institutionsspecifikke studieordninger samt ændringer i institutionsspecifikke dele af de nationale studieordninger sker med fast inddragelse af uddannelsesudvalg, input fra censorformandskaberne, inddragelse af den ansvarlige områdedirektør og godkendelse fra rektor. Derudover indhentes input fra eksterne interessenter og eksperter, fx i forbindelse med udviklingen af studieordninger for nye uddannelser.

Absalon har en velovervejede og systematisk praksis for at sikre, at tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddene, herunder undervisning, øvrige studieaktiviteter og prøver, tager udgangspunkt i uddannelsernes læringsmål. Dette sker primært gennem syv fælles standarder for undervisningsplanerne. Den enkelte centerledelse beslutter den konkrete udmøntning af de syv standarder, mens uddannelseslederne har det daglige ansvar for, at processerne i forbindelse med undervisernes løbende opdatering og kvalitetssikring af undervisningsplanerne, gennemførelse af undervisningen og afholdelse af prøver finder sted.

Absalon sikrer pædagogisk og didaktisk kvalitet i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen, så den understøtter læringen. Dette opnås fortrinsvis gennem kvalitetssikringen af undervisningsplaner og prøver og Absalons fireårige lektorkvalificeringsforløb samt monitoreringen af undervisningen via undervisningsevalueringer med opfølgning i U-status. Foruden disse faste elementer finder der løbende kompetenceudvikling sted på ad hoc-/projektbasis, hvilket kan ske både i form af fælles aktiviteter og/eller forløb eller som individuel kompetenceudvikling, som tages op i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

Absalon sikrer systematisk og løbende monitorering af, at undervisningens tilrettelæggelse og gennemførelse understøtter læringsmålene og svarer til den normerede arbejdsbelastning, gennem Absalons undervisningsevalueringer, herunder brugen af nøgletal med røde, gule og grønne grænseværdier. Systematisk handling og opfølgning på de kvantitative og kvalitative evalueringresultater og nøgletal sker på U-statusmøder med deltagelse af undervisere og uddannelsesledere og på centerledelsesniveau i forbindelse med Årsstatus, hvor også områdedirektøren samt en repræsentant fra henholdsvis kvalitetsafdelingen og ledelsessekretariatet inddrages.

Absalons tilgang til studentercentreret læring (SCL), som internt i organisationen benævnes ”studieengagement”, omfatter hele organisationen via fire overordnede typer af aktiviteter, der bl.a. inkluderer løbende kvalitetssikring af fællesfunktionernes ydelser samt indsats knyttet til uddannelsesspecifikke projekter, der udbredes i organisationen, hvis indsatserne viser sig effektfulde.

Kvalitetssikringsarbejdet i forbindelse med uddannelsernes niveau, indhold og tilrettelæggelse understøtter flere af institutionens overordnede mål i strategien og i den strategiske rammekontrakt, fx om at sikre de studerendes opnåelse af et stort læringsudbytte, sætte de studerende i centrum, tilbyde engagerende undervisning og sørge for levende campusmiljøer.

Niveau og indhold

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at Absalon arbejder løbende og systematisk med at sikre, at uddannelserne er beskrevet med et niveau og indhold, der svarer til uddannelsernes samlede mål for læringsudbytte og de relevante typebeskrivelser i den danske kvalifikationsramme for videregående uddannelse. Flere forhold og aktører er således involveret i sikringen af professions- og erhvervsrettede videregående uddannelsers niveau og indhold, hvilket skyldes, at næsten alle uddannelsernes studieordninger består af nationale fællesdele foruden institutionsspecifikke dele. For Absalons vedkommende gælder det alle professionsbacheloruddannelserne på nær diplomingeniøruddannelserne i bioteknologi og maskinteknologi samt leisure management-uddannelsen, som Absalon er eneste udbyder af. Studieordningerne er dermed i stort omfang bundet op på nationale bekendtgørelser, som fastsætter de overordnede rammer for uddannelsernes indhold, læringsmål, tilrettelæggelse, gennemførelse og udprøvning, hvorfor kvalitetssikringsarbejdet for disse uddannelsers vedkommende fortrinsvis foregår i regi af nationale ledernetværk. De nationale dele af studieordningerne ændres med jævne mellemrum, som regel foranlediget af nationale evalueringer og indsatser. Disse ændringer finder som oftest sted i samarbejde med Uddannelses- og Forskningsministeriet og professionshøj-skolernes ledernetværk. Det er centerledelsens opgave at deltage i uddannelsernes nationale ledernetværk og i kvalitetssikringen og udviklingen af de nationale fællesdele i studieordningerne. Rektor fortalte under første institutionsbesøg, at også hun er involveret i nationalt samarbejde som følge af studieordningernes nationale fællesdele.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har en fast kvalitetssikringsprocedure for ændringer i de institutionsspecifikke dele af studieordningerne, herunder for de tre rent institutionsspecifikke studieordninger. Absalon følger her en intern kvalitetssikringsprocedure, der fast omfatter behandling i uddannelsesudvalg, input fra censorformandskaberne, inddragelse af den ansvarlige områdedirektør og godkendelse af ændringerne hos rektor. Det er centerledelsens ansvar at sikre, at uddannelserne altid er beskrevet med et niveau og indhold, der svarer til uddannelsernes samlede mål for læringsudbytte og de relevante typebeskrivelser i den danske kvalifikationsramme for videregående uddannelse.

Akkrediteringspanelet har set flere eksempler på, at Absalon har arbejdet hensigtsmæssigt med ændringer af studieordningerne, når der har været behov for det. Panelet har således bl.a. fået eksempler på arbejde med rent institutionsspecifikke studieordninger foranlediget af henholdsvis problematiske nøgletal og det forhold, at en uddannelse var ny. På den ene uddannelse, leisure management-uddannelsen, blev studieordningen omfattende revideret i 2017 på baggrund af et analysearbejde initieret af direktionen for at afdække uddannelsens stærke og svage sider samt mulighederne for at skærpe uddannelsens erhvervs sigte. Direktionen havde set et behov for dette analysearbejde, da uddannelsen havde en kombination af stort frafald og høj ledighed. For den anden uddannelse, diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi, ønskede ledelsen at udvikle studieordningen ved at inddrage en lang række eksterne interessenter. Eksterne eksperter i form af repræsentanter fra danske og udenlandske ingeniøruddannelser samt eksterne interessenter og aftagere fra industrivirksomheder på Kalundborgegnen blev således inddraget i selve udviklingen af studieordningen for den nye uddannelse i regi af uddannelsens daværende advisoryboard. Eksperter, virksomheder og studerende er også blevet inddraget ved senere ændringer af studieordningen gennem uddannelsesudvalget. Derudover er de studerende blevet inddraget via uddannelsens Engineering Student Forum, der blev oprettet i 2019. Under andet besøg fik panelet desuden viden om, hvordan der på sygeplejerskeuddannelsen er blevet foretaget flere ændringer i studieordningen vedrørende praktikken for at imødekomme ønsker fra praksisfeltet, jf. eksemplet i afsnittet "Anvendelsen af input og vurderinger fra omverdenen" under kriterium I.

Tilrettelæggelse og gennemførelse

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at Absalon har en velovervejede og systematisk praksis for tilrettelæggelse og gennemførelse af sine uddannelsesudbud, som tager udgangspunkt i uddannelsernes læringsmål. Denne praksis understøtter målet i den strategiske rammekontrakt om, at de studerende opnår et stort læringsudbytte. Centerledelsen har ansvaret for at kvalitetssikre tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen på sine uddannelsesudbud med udgangspunkt i udbuddenes undervisningsplaner, der operationaliserer studieordningerne og udmønter forløbenes (modulernes/kursernes) konkrete indhold, lærings- og kompetencemål og prøveformer. Af undervisningsplanerne fremgår det også, hvilken basis-/fælleslitteratur underviserne anvender på det pågældende forløb, og underviserne udarbejder på baggrund af undervisningsplanerne oversigter, som mere detaljeret redegør for den enkelte undervisningsgangs aktiviteter og tilhørende litteratur.

Absalons praksis tager udgangspunkt i syv standarder for undervisningsplanerne. Undervisningsplanerne skal:

- Være i overensstemmelse med de mål og rammer, som fremgår af studieordningerne
- Sikre sammenhæng mellem læringsmål, indholdsaktiviteter og prøver
- Sigte mod en studieintensitet på 41 timer/uge (EVU undtaget)
- Sikre de studerendes kontakt til videngrundlaget, dvs. til relevant og opdateret viden fra forskning, praksis samt anden viden

- Sikre, at materialer og litteratur har et passende niveau og omfang, og at de er relevante og opdaterede, samt at forskningslitteratur og praksiseksempler indgår i undervisningen
- Sikre at deltagernes praksiserfaringer og -udfordringer inddrages og perspektiveres
- Være tydelige og forståelige.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har en proces og en praksis, som sikrer undervisernes løbende opdatering og kvalitetssikring af undervisningsplanerne, gennemførelse af undervisningen og afholdelse af prøver. Processen omfatter således fire trin, som underviserne på grunduddannelserne som udgangspunkt følger i et teamsamarbejde på det enkelte uddannelsesudbud:

1. *Rammerne for undervisningsplanen:* Undervisningsplanerne, herunder prøverne, tilrettelægges inden for rammerne af studieordningen, Absalons standarder for undervisningsplaner og det øvrige regelgrundlag.
2. *Udvikling af undervisningsplanen:* Underviseren har ansvaret for undervisningsplanen, medmindre der gøres brug af modul-/semesterkoordinatorer. Når underviseren gennemfører væsentlige ændringer i planen, skal det som udgangspunkt ske i dialog med de undervisningsteams og/eller faggrupper, som underviseren indgår i, forud for semesterstart. Under første institutionsbesøg fik panelet desuden uddannelsesspecifikke eksempler på, at udviklingen af undervisningsplanerne også kan foregå som et samarbejde inden for større faglige, kollegiale fora på tværs af udbudssteder, mens ansvaret for undervisningsplanen forbliver hos den enkelte underviser. På EVU-området indgår underviseren i dialog med en EVU-konsulent eller en fagligt relevant kollega. I arbejdet med at udvikle undervisningsplanen skal underviseren inddrage aktuel og relevant viden fra undervisningen, evalueringer, evt. aftaler fra U-status, praksis- og forskningsviden samt viden fra censortilbagemeldinger, evt. censorhverv og faglige netværk. Under første institutionsbesøg hørte panelet om undervisernes arbejde med undervisningsplanerne, og hvordan uddannelseslederen er involveret heri.
3. *Undervisningen gennemføres, og prøver afholdes, med intern eller ekstern censur:* Underviser og eksaminator orienterer sig før prøvens afholdelse i det formelle regelsæt (eksamensbekendtgørelse og studieordning) samt i de prøveregler, som Absalon har udformet.
4. *Undervisningen evalueres:* Dette sker først skriftligt og mundtligt med de studerende i undervisningen og derefter på U-status (for akademi- og diplomuddannelser i EVU U-status), hvor også censortilbagemeldinger tages op, og ved problemer med gule og røde nøgletal bringes evalueringsresultaterne videre ind i Årsstatus, jf. beskrivelse og eksempler i tidligere afsnit samt i afsnittet ”Monitoring, handling og opfølgning” nedenfor. Akkrediteringspanelet har desuden set, at prøver, herunder karakteropgørelser, systematisk drøftes i forbindelse med U-status, og at der bliver taget stilling til og aftalt ændringer ved problemer. Flere eksempler kan nævnes fra diplomuddannelsen i bioteknologi. På U-status for 1. semester efterår 2019 afholdt i februar 2020 er der for kurset Matematik 1 med et lavt karaktergennemsnit på 2,5 bl.a. aftalt opfølgning i forhold til prøveform (er ændret) og ekstra matematikundervisning. På U-status for 2. semester forår 2020 afholdt i september 2020 er det på baggrund af et lavt karaktergennemsnit for faget statistik blevet aftalt, at der følges op med mere fokus på opgaveregning, gennemgang af prøvesæt og eventuelle selv-tests, der kan give de

studerende bedre blik for deres eget niveau. Panelet har ligeledes set, at undervisningsplaner og litteratur- og materialelister gennemgås som et fast punkt på U-status i forbindelse med punktet om de studerendes kontakt til vidgrundlaget, herunder tages der stilling til, om der skal ske ændringer.

Det er konkret uddannelsesledernes ansvar som led i den daglige ledelse at sikre, at processerne finder sted, og at der sker en kvalificeret udvikling af planerne og prøverne. På EVU-området sker dette i tæt samarbejde med EVU-konsulenten. Akkrediteringspanelet hørte under første besøg fra en centerchef og uddannelsesledere på flere uddannelser, at de er opmærksomme på, at undervisningsplanerne udvikles af underviseren i samarbejde med teamet eller faggruppen, så ingen undervisere sidder alene med en undervisningsplan.

Pædagogisk og didaktisk kvalitet

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon på strategisk niveau har fokus på pædagogisk og didaktisk kvalitet i undervisningen. Dette kommer bl.a. til udtryk, ved at punkt 1 i Absalons strategi omhandler engagerende undervisning, og heri ligger bl.a., at de studerende skal møde undervisere, der er vidende og engagerende pædagogisk og didaktisk. Under første besøg hørte panelet, at man bl.a. arbejder med at følge op på dette strategiske mål på Absalondagen, som er den årlige udviklingsdag for alle medarbejdere, og som siden 2017 har haft fokus på implementeringen af strategien inden for fem prioriteringer. Her har man de seneste år bl.a. drøftet emner som studieengagement, engagerende undervisning og didaktik på tværs af organisationen, se nedenfor. Under besøgene hørte panelet flere positive udsagn om Absalondagen, også fra studerende, som havde været inviteret til at deltage i dele af dagen.

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at Absalon systematisk sikrer pædagogisk og didaktisk kvalitet i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen, så den understøtter læringen. Det er centerledelsens ansvar at sikre dette, og det sker ifølge Absalon primært gennem følgende tre foranstaltninger: 1) kvalitetssikring af studieordningerne, 2) Absalons standarder for undervisningsplaner og prøver, jf. forrige afsnit, og 3) Absalons obligatoriske fireårige lektorkvalificeringsforløb (PAL). Derudover er det en løbende ledelsesopgave at have fokus på pædagogik og didaktik i undervisningsøjemed. Under første institutionsbesøg nævnte en uddannelsesleder desuden fælles adjunktforløb som en måde, hvorpå man kan give de mindre erfarne undervisere et fælles sprog at tale pædagogik og didaktik ud fra.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalons monitorering af undervisningen på en god måde belyser den pædagogiske kvalitet af undervisningen og dermed giver et godt grundlag for at sætte ind med tiltag ved behov. Det sker gennem undervisningsevalueringerne – både den skriftlige del, der bl.a. fast beskæftiger sig med undervisernes feedback til de studerende, og den opfølgende mundtlige del – og med opfølgning i U-status, se nærmere herom i afsnittene nedenfor. Som en centerleder udtrykte det under første besøg, så vil U-status kunne opfange, hvis der er udfordringer med en underviser, som har brug for pædagogisk udvikling.

Under første institutionsbesøg interesserede akkrediteringspanelet sig for, hvilke mekanismer der findes i kvalitetssikringsarbejdet på Absalon med henblik på at sikre pædagogisk og didaktisk kompetenceudvikling. Undervisere gav under besøget

flere praksiseksempler på, hvordan der er blevet arbejdet med kompetencer inden for projektledelse og facilitering af undervisningen i ét center (Center for Ernæring og Rehabilitering), mens undervisere fra to uddannelser (diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi og sygeplejerskeuddannelsen) begge nævnte, at de har arbejdet med engagerende undervisning, den ene i forbindelse med sit lektorkvalificeringsforløb, den anden i forbindelse med Absalondagen. Absalondagen blev under besøget desuden nævnt som et forum, hvor der mere generelt bliver drøftet didaktik på tværs af organisationen. Endelig blev det nævnt, at individuelle ønsker til kompetenceudvikling kan tages op med uddannelseslederen i forbindelse med den enkelte undervisers MUS.

Monitorering, handling og opfølgning

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon systematisk og løbende monitorerer, om tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddene understøtter muligheden for, at de studerende når læringsmålene, og at dette sker på en systematisk måde, som gør institutionen i stand til dels at handle på baggrund af information om eventuelle problemer med tilrettelæggelse, gennemførelse og arbejdsbelastning, dels at følge op på iværksatte tiltag og indsatser. Hvordan dette sker, bliver uddybet i de følgende afsnit.

Monitorering via undervisningsevalueringer

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon monitorerer relevante forhold om tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddene gennem undervisningsevalueringerne. I undervisningsevalueringerne skal de studerende altid svare på, om det fra undervisningens start var tydeligt, hvad de skulle lære på det pågældende forløb, og om forventningerne til deres egen indsats var klare, da forløbet startede. Derudover indeholder undervisningsevalueringerne faste spørgsmål om bl.a. oplevet kvalitet i forløbet, studieintensitet, inddragelse af viden fra forskning og praksis i undervisningen (to spørgsmål), feedback samt de medstuderendes bidrag til læringsmiljøet. De to sidstnævnte spørgsmål lyder fx sådan: "Får du brugbar feedback fra underviser/vejleder/praktikvejleder?" og "Bidrager dine medstuderende aktivt til et godt læringsmiljø på forløbet (fx ved at lytte, skrive noter, stille spørgsmål, kommentere og deltage i gruppearbejde)?" Spørgsmålene om oplevet kvalitet i forløbet, studieintensitet og inddragelse af viden fra forskning og praksis i undervisningen monitoreres desuden i ELISA som nøgletal med røde, gule og grønne grænseværdier på forløbsniveau, som kan aggregeres op på fx udbudsniveau, jf. bl.a. afsnittet "Monitorering, standarder, afrapportering og udbud" under kriterium I. Utilfredsstillende resultater fra undervisningsevalueringerne vedrørende disse aspekter af undervisningen bliver således automatisk og dermed systematisk opfanget af systemet og kan handles på. De to spørgsmål om inddragelse af viden fra forskning og praksis i undervisningen er derudover kilder til kvalitetssikringen af de studerendes kontakt til videngrundlaget, jf. afsnittet "De studerendes kontakt til uddannelsens videngrundlag" under kriterium II, og de indgår desuden i de syv standarder for uddannelsesudbuddenes undervisningsplaner, jf. forrige afsnit, "Tilrettelæggelse og gennemførelse". Foruden de faste spørgsmål i undervisningsevalueringerne kan uddannelserne vælge, og har i stor stil valgt, at inddrage læringsmålsspecifikke spørgsmål, altså spørgsmål, der relaterer sig til de konkrete læringsmål, der arbejdes med på det givne forløb.

Handling og opfølgning via U-status og Årsstatus

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon på en hensigtsmæssig måde handler på baggrund af information om eventuelle problemer med tilrettelæggelse, gennemførelse og arbejdsbelastning. Beslutninger om handling på baggrund af monitoreringen finder således – ud over at underviserne mundtligt skal følge op på de skriftlige evalueringer og på holdniveau handle herpå – sted, ved at evalueringerne behandles i U-status (for akademi- og diplomuddannelser i EVU U-status) og i Årsstatus. Under besøget fik panelet flere eksempler fra U-status på, hvordan uddannelsesleder(e) og en gruppe undervisere drøfter udvalgte skriftlige resultater af undervisningsevalueringerne, herunder altid nøgletallene, og hvor det er relevant på tværs af hold også de mundtlige opfølgninger på de skriftlige evalueringer. På U-status tages der også stilling til, om der på de enkelte undervisningsforløb er områder med manglende sammenhæng mellem læringsmål, tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisning og prøver. På U-status indgås der desuden aftaler om opfølgende handlinger, hvis der er identificeret problemer med undervisningens tilrettelæggelse og gennemførelse og/eller arbejdsbelastningen. En underviser omtalte under andet besøg U-status som værende både frugtbar og afslørende. Vedkommende fortalte, at det er den store dag, hvor man som underviser holdes op mod undervisningsevalueringerne, og hvor der ses på, om man nu også har gjort det, man sagde, man ville gøre på forrige U-status. Vedkommende nævnte også U-status som et forum, hvor man får input fra kolleger til forbedring af sin undervisning.

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at Absalon på en hensigtsmæssig måde følger op på iværksatte tiltag på U-status i forbindelse med Årsstatus, hvor røde og gule nøgletal fra undervisningsevalueringerne systematisk tages op på udbudsniveau. Derudover kan andre indsigter fra U-status tages op i Årsstatus, hvis de tilknyttes indsatserne i porteføljeskemaet, herunder must wins. Handlinger, der er aftalt på en given U-status, følges desuden altid op på den næste U-status. Desuden følger uddannelseslederne løbende undervisningsevalueringresultaterne i ELISA og tager stilling til behovet for opfølgning, når resultater ligger under de fastsatte grænseværdier.

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon på tilfredsstillende vis beslutter og følger op på indsatser. Panelet har bl.a. set følgende:

- På diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi er problematiske nøgletal for forløb i 2019 vedrørende oplevet kvalitet systematisk blevet diskuteret på de følgende U-statuser og bl.a. blevet fulgt op på Årsstatus 2020. Som ét eksempel kan nævntes U-status for 1. semester efterår 2019 afholdt i februar 2020. Her findes en drøftelse af dels de studerendes utilfredshed med kurset Matematik 1, herunder Python-programmering, fordi indlæringstærsklen er for høj set i forhold til deres indgangsforudsætninger, dels et lavt karaktergennemsnit for kurset. Af U-statusdokumentet fremgår det, at uddannelseslederen og den kursusansvarlige har aftalt at følge op ved at igangsætte en række konkrete indsatser på matematikområdet, og at matematik i øvrigt skal ses som et fælles indsatsområde på tværs af hele uddannelsen. Af Årsstatus 2020 fremgår det, at indsatser, der skal sikre en styrkelse af matematikområdet, er blevet indlejret i en mere generel fastholdelsesindsats på uddannelsen, som er blevet en must win i centret for 2020. Som en underviser udtrykte det under andet besøg, så var det på en U-

- status, at man fandt ud af, at de studerende bl.a. falder fra på grund af matematikken, og at der derfor er blevet nedsat et fastholdelsesteam på uddannelsen. Problematikken vedrørende matematikken er også blevet berørt flere gange på et efterfølgende uddannelsesudvalgsmøde i oktober 2020.
- På både sygeplejerske- og socialrådgiveruddannelsen er problematiske nøgletal-sværdier for forløb i 2019 vedrørende koblingen mellem teori og praksis systematisk blevet bragt op på uddannelsernes respektive U-statusser og blevet fulgt op på Årsstatus 2020, jf. eksemplerne i afsnittet ”De studerendes kontakt til uddannelsesudbuddets videngrundlag” under kriterium II.

Under første institutionsbesøg spurgte akkrediteringspanelet de studerende om, hvorvidt de oplever, at Absalon har handlet på kvalitetsproblemer i forbindelse med undervisningen, og om det så også har ført til mærkbare forbedringer. Alle otte deltagende studerende fra hver sin uddannelse gav et eller flere konkrete eksempler på, at undervisere og uddannelsesledere og evt. også højere ledelseslag har ageret på problemer og været involveret i ændringer, som de studerende oplever som positive for deres læring. De konkrete ændringer drejer sig fx om omstrukturering af praktikens placering i uddannelsesforløbet eller af det faglige indhold på nogle semestre (for at afhjælpe en i flere tilfælde for stejl læringskurve) eller om flere undervisnings- og vejledningstimer eller tilgang af en ekstra underviser.

Studieengagement

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon tydeligt har forholdt sig til arbejdet med SCL og på strategisk plan har prioriteret det. Det har institutionen gjort under overskriften ”Studieengagement”, som omfatter den måde, hvorpå institutionen med udgangspunkt i de studerendes behov tilrettelægger god undervisning og sikrer, at de studerende får god understøttelse og support via Absalons fællesfunktioner. Dette gøres med henblik på at styrke de studerendes engagement i undervisningen for dermed at øge deres læringsudbytte og fastholdelse. Panelet finder således, at Absalons strategi viser sig på flere måder i tilgangen til studieengagement, herunder helt konkret i punktet Levende campusmiljøer, se nedenfor, og at kvalitetssikringsarbejdet understøtter dette.

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at tilgangen til studieengagement er velforankret i organisationen som helhed, idet den favner hele organisationen fra direktion til studerende. Absalon har således udpeget fire overordnede indsatsområder med underliggende aktiviteter, der knytter sig til tilgangen:

- *Studieengagement-indsats 2018-22 (herefter studieengagement-indsatsen):* Studieengagement-indsatsen består af flere underliggende indsatser/initiativer. Det er direktionen, der på overordnet niveau har ansvaret for at drive studieengagement-indsatsen, hvilket inkluderer beslutningen om, at hvert center minimum skal have én must win omhandlende studieengagement i indsatsperioden. Centercheferne har ansvaret for at igangsætte konkrete indsatser og initiativer på de enkelte uddannelser og for at følge op på dem. Der arbejdes således bl.a. årligt med pilotprojekter på uddannelsesniveau samt med forskellige metoder og tilgange. Projekterne og tilgangene evalueres og det, der virker, bredes ud til resten af organisationen. Et eksempel er arbejdet med ”forbedringsledelse”, som kort fortalt er tænkemåder, handlemåder og metoder, der hjælper de faglige miljøer til at identificere forbedringsbehov og til at lykkes med faktiske forbedringer, og

som der internationalt er gode erfaringer med i forhold til at forbedre gennemførelse og læringsudbytte på videregående uddannelser. To pilotforsøg, der tager udgangspunkt i principperne for forbedringsledelse, blev igangsat i 2019 med fokus på henholdsvis at øge studieintensiteten (pædagoguddannelsen) og fastholdelsen (fysioterapeutuddannelsen). Absalon har evalueret pilotforsøgene og beskriver, hvordan der for fysioterapeutuddannelsen i Næstved er sket en forbedring af fastholdelsen på første studieår, mens der ikke har været en kvantitativ målbar effekt, hvad angår studieintensiteten i pilotforsøget på pædagoguddannelsen i Nykøbing F. Metoden har dog bidraget positivt til at udvikle retningslinjer for den gode undervisningsplan, der synliggør et fuldtidsstudie for de studerende, og disse erfaringer og retningslinjer udbredes og videreudvikles nu til en bredere kreds. Absalon oplever, at det store fokus på studieengagement-indsatsen, herunder tilgangene til systematisk forbedringsledelse, har en positiv indflydelse både på de konkrete indsatser, som igangsættes, og på opbakningen til kvalitetsarbejdet generelt, men også at det er et stort arbejde at evaluere og videndele resultater fra pilotforsøgene systematisk.

- *Kvalitetssikring af fællesfunktionernes ydelser:* De relevante fællesfunktioner (Uddannelsesservice, dvs. studievejledningen og administrationen, Digital (LMS og bibliotek) og Facility Service (kantiner, it-support til studerende, rengøring og fysiske faciliteter mv.)) kvalitetssikrer deres ydelser gennem evaluering og opfølgning på udbudsniveau i forbindelse med den nationale kvalitetsmåling hvert andet år, hvor Absalon har tilkøbt spørgsmål, der vedrører de fællesfunktioner, som er i direkte kontakt med Absalons studerende. Derudover evalueres og følges der op på studieophold i udlandet.
- *Levende campusmiljøer:* Indsatsen indgår som ét af de fem punkter i Absalons strategi og handler om at skabe stærke faglige og sociale studiemiljøer på de enkelte campusser med henblik på at styrke de studerendes engagement i undervisningen, deres læringsudbytte og deres fastholdelse. Det er campuscheferne, der løbende koordinerer kvalitetssikringsarbejdet i denne henseende i dialog med de studerende og de relevante fællesfunktioner. Studiemiljøet evalueres hvert andet år på udbudsniveau i forbindelse med den nationale kvalitetsmåling. Akkrediteringspanelet fik under første institutionsbesøg flere eksempler på, at de studerende har gode erfaringer med at blive lyttet til fra fællesfunktionernes side og også har oplevelsen af, at der sker noget med hensyn til deres ønsker om nye faciliteter til gavn for studiemiljøet.
- *Systematisk forventningsafstemning samt evaluering og opfølgning i undervisningen:* Underviserne arbejder systematisk med forventningsafstemning, evaluering og opfølgning i undervisningen, jf. tidligere afsnit, hvor arbejdet med evaluering og opfølgning i undervisningen er beskrevet og vurderet. Panelet fik under første besøg viden om, hvordan underviserne arbejder med tiltag, der skal støtte nye studerende i deres første tid på studiet, herunder tiltag, der skal lære dem at være studerende, samt arbejder med forventningsafstemning, og hvordan underviserne tilrettelægger deres undervisning derefter. I tilknytning hertil har panelet fået flere gode eksempler på, hvordan der i organisationen bliver arbejdet med at øge de studerendes opmærksomhed omkring studieaktivitetsmodeller som et middel til forventningsafstemning og til at øge studieintensiteten, hvilket vil blive uddybet i næste afsnit.

Studieintensitet

Akkrediteringspanelet vurderer, at Absalon har et stort fokus på de studerendes arbejdsbelastning – af Absalon kaldet studieintensitet – både på et højt ledelsesmæssigt plan og på uddannelses- og udbudsniveau. Det er bl.a. en følge af, at Absalons bestyrelse i 2019 – som led i studieengagement-indsatsen – besluttede, at en af tre overordnede målsætninger for indsatsen skulle være at opnå en gennemsnitlig arbejdsbelastning på 41 timer om ugen på alle Absalons uddannelser. Beslutningen var en følge af, at Absalon vurderede, at det samlede ugentlige tidsforbrug på studiet på mange af uddannelserne var for lavt. Studieintensiteten lå således i 2018 på 35 timer om ugen i gennemsnit på tværs af Absalons uddannelser. En udløber af beslutningen er bl.a. Absalons nuværende krav til uddannelsesudbuddenes undervisningsplaner om, at de skal sigte mod en studieintensitet på 41 timer pr. uge, jf. afsnittet ”Tilrettelæggelse og gennemførelse”. Målet om 41 timers studieintensitet pr. uge er udregnet med afsæt i internationale standarder fastsat på europæisk plan. I forlængelse heraf er studieintensiteten siden 2019 blevet monitoreret som et af Absalons syv nøgletal med grænseværdier og med dertilhørende handlinger og opfølgning på U-status og Årsstatus, når der er problematiske værdier for de enkelte forløb og uddannelsesudbud, jf. forrige afsnit.

Absalon måler konkret studieintensiteten ved at spørge de studerende i undervisningsevalueringerne: ”Hvor mange timer bruger du i gennemsnit på dit studie om ugen?”. Spørgsmålet introduceres med en indledende tekst, der bl.a. forklarer, at antallet af timer skal omfatte den tid, de studerende bruger på forberedelse, undervisning, gruppearbejde, praktik, selvstudier, eksaminer mv. Akkrediteringspanelet konstaterer, at dette ikke er helt uproblematisk, da de studerendes arbejdsindsats kan svinge meget fra uge til uge. Under både første og andet institutionsbesøg hørte panelet imidlertid om, hvordan der i organisationen som helhed – fra studerende til ledelse – er en bevidsthed om, at studieintensitet er vanskeligt at måle. Under andet besøg hørte panelet også om udfordringer med selve ordlyden af spørgsmålet blandt studerende på diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi, idet der ikke er fuld klarhed over, om spørgsmålet vedrører de studerendes tidsforbrug på deres sideløbende kurser hver for sig eller det samlede tidsforbrug på tværs af deres kurser. Både studerende og en underviser fra uddannelsen italesatte denne problematik. Panelet hørte dog kvalitetsafdelingen være opmærksom på, at der netop findes sådanne særlige udfordringer på enkelte uddannelser, som der bør gøres noget ved.

Det er akkrediteringspanelets vurdering, at der i organisationen som helhed arbejdes godt med at søge at øge de studerendes studieintensitet i forskellige sammenhænge. Under begge institutionsbesøg fik panelet således fortalt af både studerende, undervisere, uddannelsesledere og centerchefer på tværs af flere uddannelser, hvordan der konkret arbejdes med studieaktivitetsmodeller som én måde at tydeliggøre forventningerne til de studerende på som et middel til at øge deres arbejdsindsats.

Akkrediteringspanelet vurderer, at der på tilfredsstillende vis besluttes indsatser på baggrund af utilfredsstillende resultater for studieintensiteten, og at der følges op på dem. Panelet har således set, at studieintensitet via dens status som nøgletal systematisk indgår som et fast tema på uddannelsernes respektive U-statusser, og at forskellige handlinger er blevet sat i værk i forbindelse med identifikation af gule

eller røde nøgletal, og at de er blevet fulgt op i bl.a. Årsstatus. Panelet har fx set følgende:

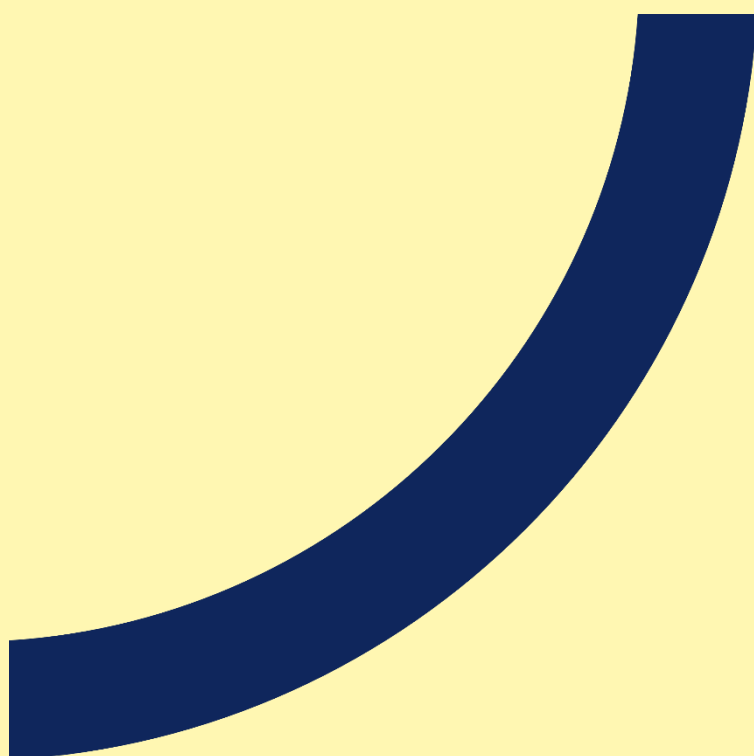
- På Socialrådgiveruddannelsens 1. semester, efterår 2019 (alle tre udbud samlet) er nøgletallet for studieintensitet gult, og på U-status afholdt i april 2020 er det blevet aftalt, at facilitatoren for de nye 1. semester-hold får til opgave at lave en brushup-session med de studerende for at få genopfrisket deres viden om studieaktivitetsmodellen fra deres studieintro. Derudover er det aftalt, at der udarbejdes et tillæg til beskrivelsen af facilitatorrollen, som præciserer, hvad der forventes af vedkommende. Af Årsstatus 2020 fremgår det, at studieintensitet er et indsatsområde for centret mere generelt, og at området vil indgå i porteføljeskemaet for 2020 under nøgletalsindsatser. Det bemærkes i den forbindelse, at der skal ske en tydeligere rammesætning af de studerendes studieaktivitet via implementering af en ny studieaktivitetsmodel, at der skal kommunikeres herom til de studerende på Studienet og itslearning, og at det i forbindelse med introduktion til alle moduler tydeligt skal kommunikeres, at de studerende forventes at bruge 41 timer ugentligt på studiet. På socialrådgiveruddannelsen skal der desuden være større fokus på studieteknik i løbet af de første to semestre, hvilket skal ske ved at invitere fagfolk ind, der understøtter læringen om studieteknik. Studieintensitet er desuden blevet diskuteret på ledelsens U-status i august 2020 og på et socialrådgiverledelsesmøde i september 2020 med deltagelse af centerchefen og en uddannelsesleder fra hvert af de tre udbud.
- På diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi har en stor del af kurserne i efteråret 2019 (1., 3. og 5. semester) og foråret 2020 (2., 4. og 6. semester) gule og røde nøgletal, hvad angår studieintensitet, hvilket er behandlet på U-statusmøder i henholdsvis februar og september 2020. På U-status i februar 2020 forklares de utilfredsstillende resultater hovedsageligt med de studerendes udfordringer med forståelsen af spørgsmålet (om studieintensiteten skal angives for hvert enkelt sideløbende kursus eller for kurserne samlet set, jf. omtalen ovenfor). De studerende vurderes således generelt at være fuldtidsstuderende trods de gule og røde nøgletal, og det er aftalt, at såvel den kursusansvarlige som Student Engineering Forum skal informere de studerende om forståelsen af spørgsmålet. På Årsstatus 2020 er studieintensitet da heller ikke fremhævet som et indsatsområde for uddannelsen. På U-status september 2020 forklares den lave studieintensitet for nogle kursers vedkommende med de usædvanlige omstændigheder grundet covid-19, herunder omstrukturering og forlængelse af de pågældende kurser eller flytning af de praktiske dele af kurserne (laboratorieøvelser) til senere på året. Der er imidlertid også aftalt konkrete handlinger på flere kurser. På kurset analytisk kemi skal der tænkes i at optimere studiecaféen, fx ved at udvide den onlineversion i Teams, der findes på kurset matematisk modellering, med flere undervisere. På sidstnævnte kursus, hvor nøgletallet for det danske hold er rødt, er det aftalt, at underviserne som ét ud af flere tiltag skal arbejde med at gøre kurset så anvendelsesorienteret som muligt, inden for hvad der er fagligt forsvarligt (panelet har ikke set opfølgningen på dette på Årsstatus 2021, da den finder sted, efter at panelets arbejde er afsluttet).

På pædagoguddannelsen har akkrediteringspanelet – foruden eksempler på behandling på U-status – set, at studieintensitet optrådte som et særskilt tema på uddannelsesauditten i 2019, at det indgår i én af centrets must wins for 2020, og at

det har været fokus for det pilotforsøg, der blev beskrevet i forrige afsnit som en del af implementeringen af studieengagement-indsatsen.



Udviklings- perspektiv



Udvikling og refleksion

Dette kapitel indeholder akkrediteringspanelets refleksioner over det kvalitetssikringsarbejde, panelet har mødt på Absalon. Kapitlet omhandler institutionens løbende udvikling af kvalitetssikringsarbejdet, beskriver styrker ved institutionens kvalitetssikringsarbejde og peger på mulige udviklingsområder. Kapitlet indgår ikke i Akkrediteringsrådets afgørelsesgrundlag.

Løbende udvikling af kvalitetssikringsarbejdet

Vi har set, at I løbende udvikler jeres kvalitetssikringsarbejde. En af de større forandringer siden institutionsakkrediteringen i 2015 har været en styrkelse af jeres databaserede kvalitetssikringsarbejde. Her har I lagt mange kræfter i at udvikle adgangen til og brugen af data på uddannelses-, udbuds- og – i visse tilfælde – forløbsniveau til brug for monitorering af uddannelsernes og udbuddenes kvalitet. Det nuværende undervisningsevalueringssystem UES blev fx igangsat på grunduddannelserne i perioden 2016-18, og EVU blev tilkoblet i 2019, mens ledelsesinformationssystemet ELISA med løbende datatræk fra UES og Absalons studieadministrative systemer blev udviklet og implementeret i 2018. I har i samme periode udviklet eller implementeret flere kvalitetssikringsværktøjer som U-status, Årsstatus og uddannelsesaudits. Disse værktøjer bidrager til at sikre, at dataene om de studerende fra UES og ELISA diskuteres, og at der besluttet handlinger og følges op til brug for den løbende udvikling af uddannelsernes kvalitet og af kvalitetssikringsarbejdet.

Vi har også set, at I løbende videreudvikler de allerede fungerende databaserede systemer og kvalitetssikringsværktøjer, fx med nye og bedre datavisninger i ELISA. Som et andet eksempel kan nævnes, at I flere gange har draget god nytte af at evaluere jeres koncept for uddannelsesaudits og således udvikler det, som efter de eksterne evaluators mening kan gøres bedre.

I vurderer i jeres selvevaluering, at udviklingen af datasystemer og kvalitetssikringsværktøjer har givet jer mange nye muligheder for at følge kvaliteten i jeres uddannelser og uddannelsesudbud tæt og dermed også for at udvikle kvaliteten af dem. Samtidig har I betonet, at det tager tid for brugerne (centerledelse og undervisere) at opbygge fortrolighed med et sådant databaseret kvalitetssikringssystem. Under andet besøg fortalte I, at institutionen kommer fra en kvalitativ tradition med mange ord, som det har været vanskeligt at navigere rundt i i forbindelse med kvalitetssikringsarbejdet. Ved nu at arbejde mere dataunderstøttet oplever I at have taget nogle kvantespring i forhold til at få bedre overblik over, hvor der måtte være kvalitetsproblemer, som kræver handling, men I peger også på *data literacy* som et udviklingsområde. Der ligger altså et fortsat arbejde i at styrke forståelsen af de mange data og udbredelsen af anvendelsen af dem i praksis blandt centerledelse og undervisere. I har i den forbindelse nævnt, at den fortsatte udvikling af datavisninger i ELISA til brug for eksempelvis U-status kan understøtte dette arbejde.

Styrker

Vi ser en række styrker i jeres arbejde med kvalitetssikring og -udvikling af uddannelserne, men har begrænset os til at fremhæve nogle eksempler herpå af både mere overordnet og konkret karakter.

Vi oplever, at I har en ambitiøs tilgang til kvalitetssikringsarbejdet, hvilket vi ser som en overordnet styrke, der danner grundlaget for flere af de øvrige styrker, som er nævnt undervejs i rapporten. Vi oplever således, at I er en organisation, som løbende reflekterer over jeres kvalitetssikringsarbejde, og som ser muligheder i forbedringer af det eksisterende og derfor udviser stor åbenhed og positivitet over for fortsat udvikling. Vi oplever, at dette gælder hele vejen rundt i organisationen fra ledelse over undervisere og studerende til støttefunktioner. Siden jeres seneste institutionsakkreditering i 2015 har I fx udviklet de databaserede systemer og kvalitetssikringsværktøjer, som blev nævnt i afsnittet ovenfor, og som forskellige led i organisationen bidrager til på forskellig vis. Vi ser også, at I angriber jeres udfordringer – også hvor udgangspunktet er vanskeligt – og at I er ambitiøse med hensyn til dette arbejde og sætter ting i gang, som I ofte også lykkes at nå i mål med. Der er sket mange forandringer på Absalon siden seneste akkreditering, men vi har ikke mærket en træthed i organisationen, hvad angår udviklingsaktiviteter, snarere tværtimod. Omend I ikke selv vurderer, at I er helt i mål endnu, er det fx et langt stykke hen ad vejen lykkedes jer at sætte udviklingen af den databaserede kvalitetskultur i et positivt lys, som mange på tværs af organisationen kan se nytten af, jf. afsnittet ovenfor.

Vi vil også fremhæve den gode sammenhæng mellem flere af elementerne i jeres kvalitetssikringssystem som en styrke, herunder den gennemgribende systematik i opfølgningen. Det drejer sig om undervisningsevalueringerne, som føder ind i U-status og kan give anledning til undervisningsnære indsatser med opfølgning, og indsigter fra undervisningsevalueringerne og U-status, som tages med videre ind i Årsstatus, og som her kan give anledning til såvel udbuds-/uddannelsesnære som centerrettede og strategiske indsatser med opfølgning. I årsstatusprocessen arbejder I fx systematisk med at prioritere indsatser, bl.a. ved brug af must wins som et værdifuldt redskab i den forbindelse, og med at følge op på, om jeres besluttede handlinger er gennemført, og hvad resultatet er blevet. Det sker i porteføljeskemaet, hvor centercheferne giver korte, skriftlige statusser to gange i løbet af processen: halvvejs og ved afslutningen af det pågældende år, inden processen for Årsstatus starter forfra. Den første skriftlige status er udgangspunkt for et fast møde mellem centerchef og områdedirektør. Den anden skriftlige status danner udgangspunkt for den næste Årsstatus. Det skaber dels en god hukommelse bagud, når man skal i gang med en Årsstatus, dels en bevidsthed om, hvilke indsatser der virker. Samtidig har vi set, at indsatserne ikke er bundet af det årlige format for Årsstatus. Når en indsats kræver en længerevarende tidshorisont, kan den gå igen i flere på hinanden følgende porteføljeskemaer. Det ser vi som en styrke, da det gør opfølgningen fleksibel, samtidig med at årsstatusprocessen er fast, ligesom de undervisningsevalueringer og U-statusser, som føder ind i Årsstatus, er det.

Endelig vil vi fremhæve jeres uddannelsesaudits. Vi ser mange gode elementer i jeres audits, og vil særligt fremhæve auditdagen. På auditdagen samler I alle delta-

gende aktører (studerende, undervisere, uddannelsesledere, centerchefer, område-direktører, aftagere og eksterne eksperter) i ét lokale, og I opdeler dagen i typisk tre sessioner med hver sit tema. For hver session lægger ekspertpanelet ud med at interviewe de studerende/evt. dimittender, derefter aftagere, undervisere og ledelse. Under besøget fortalte deltagerne, at I formår at skabe et tillidsfuldt rum, hvor de kan tale frit og føler sig lyttet til, og hvor de studerende høres først. Dette længerevarende dialogforum, hvor især de studerendes stemme træder uforbeholdent og tydeligt frem, mens ledelsen træder i baggrunden for i stort omfang at være lyttende, fremstår meget værdifuldt og som noget særligt for auditdagen. Vi ønsker dog at bemærke, at denne model for dialog ikke nødvendigvis vil gøre sig lige så godt på andre institutioner. Den kræver, at betingelserne for den meget åbne dialog er til stede, fx at de studerende er trygge ved at fremkomme med deres uforbeholdne meninger i plenum. Under mindre gunstige forhold for dette vil en sådan model snarere kunne være en ulempe. Derudover oplever vi, at I har fundet et effektivt format for auditdagen, hvor deltagerne på fire timer, godt understøttet af kvalitetsafdelingens forberedelse og facilitering, når omkring mange væsentlige emner under de udvalgte temaer. Under besøget udtrykte deltagerne, at de inden for de fire timer havde tid til at gå i dybden med det, som er centralt for uddannelsen at udvikle. På denne måde fastholder I deltagerens fokus og engagement.

Udviklingsområder

Vi ønsker i det følgende at fremhæve seks overordnede udviklingsområder, som I kan overveje at arbejde videre med i jeres fortsatte udvikling af jeres kvalitetssikringsarbejde. Områderne står i en prioriteret rækkefølge. Som det fremgår af rapportens afgørelsesdel, mener vi, at I har et både systematisk og velfungerende kvalitetssikringsarbejde. Udviklingsområderne er derfor alene tænkt som en inspiration til jeres fortsatte udvikling af kvalitetssikringsarbejdet.

Styrket involvering af de studerende

De studerende, der er aktive i Studenterrådet centralt eller lokalt ude på jeres campusser, engagerer sig primært i arbejdet med at sikre gode studiemiljøer. De er ikke direkte involveret i sikring af undervisningens og uddannelsernes kvalitet, men her bidrager man som studerende på forskellig vis. Det sker gennem undervisnings-evaluering med spørgeskemaundersøgelse og obligatorisk dialog med underviseren om resultaterne. Vi har også set eksempler på, at uddannelsesudbud har valgt at have en udvidet dialog med studerende eller grupper af studerende om undervisningen, fx gennem midtvejsevaluering eller halvårslige samtaler mellem uddannelsesleder og holdrepræsentanter eller gennem inddragelse af de studerende i U-statusprocessen. Denne dialog er ofte blevet igangsat, fordi undervisningsevalueringerne har vist en vis utilfredshed blandt de studerende, og uddannelserne derfor har ønsket at få de studerendes input til, hvordan problemerne kan løses. Vi har også set, at de studerende har en central plads i auditdagen, og at de studerende er fast repræsenteret i uddannelsesudvalg og i Absalons bestyrelse.

Der er ingen tvivl om, at I inddrager de studerende i kvalitetssikringsarbejdet, men vi har undret os over, at de ikke har en mere fast plads i fx U-statusprocessen og årsstatusprocessen. Her beslutter I indsatser, som det kunne være relevant at få de

studerendes input til, eller hvor de studerende kunne være med til at udbrede kendskabet til igangsatte indsatser.

Vi har under de to besøg spurgt ind til de studerendes involvering i kvalitetssikringsarbejdet. Vi har fået indtryk af, at I i ledelsen ønsker at involvere de studerende mere, men at det kan være svært at finde en god struktur for den formelle studenterinddragelse, hvor de studerende kan bidrage systematisk i drøftelser af uddannelsernes kvalitet. I har bl.a. peget på, at der mangler et organ som studienævne på universiteterne.

Vi anbefaler, at I arbejder videre med at finde den gode måde at involvere de studerende på i drøftelser af uddannelsernes kvalitet. Her tænker vi fx på, at I kan inddrage de studerende i drøftelser af U-status og Årsstatus. Det kunne være studerende fra Studenterrådet eller andre repræsentanter for de studerende.

Balance mellem fokus på problemer og god praksis

Jeres arbejde med nøgletal og grænseværdier med rød-gul-grøn-markering har en central plads i jeres kvalitetssikringsarbejde. Det bruges i ledelsesinformationssystemet ELISA, i U-status og i Årsstatus. Vi har set mange eksempler på, at I arbejder målrettet med at rette op på problemer, som lyser gult eller rødt. I har skabt en kultur, hvor I kan tale om problemerne og om, hvordan de kan løses.

Det er vigtigt, at I bevarer jeres åbne dialog om de problemer, der afdækkes gennem jeres kvalitetssikringsarbejde. Vi vil samtidig opfordre jer til også at sætte fokus på det, der allerede fungerer godt. Eksempler på god praksis kan være med til at understøtte udviklingsperspektivet i jeres kvalitetssikringsarbejde. Det kan give en anerkendelse til de ting, der fungerer i nogle dele af organisationen, så andre dele af organisationen kan lade sig inspirere af dem. Fokus på god praksis kan virke motiverende for arbejdet med kvalitet i hele organisationen.

Vi anbefaler, at I:

- Supplerer jeres fokus på problemer i kvalitetssikringsarbejdet med et fokus på god praksis
- Synliggør fokus på god praksis i relevante skabeloner, som I bruger i kvalitetssikringsarbejdet, fx ved at have et punkt i dagsordens- og referatskabelonen for U-status, hvor deltagerne skal drøfte god praksis i undervisningsforløbet.

Udvikling af undervisningsevalueringerne

I har et fælles UES, som I anvender til at evaluere alle undervisningsforløb. Der indgår ti faste spørgsmål og derudover en række læringsmålsspecifikke spørgsmål, som den enkelte uddannelse selv vælger, samt underviserens egne spørgsmål. Umiddelbart efter at de studerende har besvaret spørgeskemaet, drøfter underviserne resultaterne med de studerende i plenum.

Under besøgene udtrykte de studerende generelt set opbakning til undervisningsevalueringen. De oplever spørgsmålene som overvejende relevante og den efterfølgende dialog med underviseren som vigtig. De ser også mulighed for forbedring af

undervisningsevalueringerne. Konkret pegede de på, at et spørgsmål om studieintensitet ofte blev besvaret forkert af de studerende. I har i jeres selvevaluering peget på UES som et område, hvor der kan ske en forenkling. I peger konkret på, at der bliver stillet mange læringsmålsspecifikke spørgsmål til hvert forløb, og at denne del nok er blevet for omfattende.

Vi er enige i jeres overvejelser om, at det vil være hensigtsmæssigt at forenkle undervisningsevalueringerne og holde antallet af spørgsmål i spørgeskemaet på et minimum. I kan i stedet gennemføre en lidt større del af undervisningsevalueringen mundtligt, evt. ud fra en skabelon, så underviseren eller evt. andre relevante ansvarlige kommer omkring de vigtigste emner. På den måde kan I understøtte en god balance i brugen af kvantitative og kvalitative input til kvalitetssikringsarbejdet. En balance, som I selv er opmærksomme på, at I skal finde, efter at I har styrket jeres datadrevne og primært kvantitativt baserede kvalitetssikringsarbejde.

I kan også tænke i at inddrage de studerende i afprøvningen af forståelsen af spørgsmålene via pilotspørgeskemaer. Det er positivt, at I anvender udvalgte resultater fra undervisningsevalueringen i flere centrale dele af jeres kvalitetssikringsarbejde, herunder som nøgletal i ELISA og i forbindelse med U-status og Årsstatus. Dermed lader I de studerendes tilfredshed med undervisningen spille en stor rolle i kvalitetssikringsarbejdet, men det kræver, at resultaterne er pålidelige gennem klare spørgsmålsformuleringer.

Vi vil også anbefale jer at udbrede de gode erfaringer med mundtlig midtvejsevaluering, som I har på nogle uddannelser, til andre af jeres uddannelser. Midtvejsevaluering kan give de studerende og underviseren mulighed for at drøfte, hvad de hver især kan gøre for at fremme de studerendes læringsproces, og de kan indgå aftaler om justeringer. Midtvejsevaluering kan være med til at tage hånd om eventuelle problemer i opløbet og forbedre undervisningen, inden forløbet er slut. Igen kan det være relevant med en skabelon eller et skema, der kan strukturere den mundtlige dialog.

Strategisk involvering af ledelsen i den eksterne kontakt

I jeres strategi har I formuleret en ambition om, at jeres uddannelser skal virke som en regional drivkraft, og I har indgået flere partnerskaber med eksterne aktører om uddannelsesudvikling, særligt i forbindelse med udviklingen af nye uddannelser og udbud. Det gælder fx ved etableringen af de to diplomingeniøruddannelser, hvor I har nedsat en styregruppe med deltagelse af de store industrivirksomheder i Kallundborgområdet. I denne styregruppe deltager jeres øverste ledelse. Vi har også set, at jeres øverste ledelse deltager i Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum. Det er et forum, som har til formål på strategisk niveau at understøtte og styrke samarbejdet mellem udbydere af erhvervs- og professionsbacheloruddannelser beliggende i Region Sjælland og aftagerne/praktikværterne i Region Sjælland og K17. I har mange andre kontakter udadtil, men for mange af dem sker deltagelsen ikke på det øverste ledelsesniveau. I stedet holdes kontakten på uddannelsesleder- eller centerlederniveau og på et tilsvarende ledelsesniveau blandt aftagerne.

Vi anbefaler, at I udbreder de gode erfaringer, I har fra sundhedsområdet, til andre områder, så I på den måde udbreder regelmæssige og formaliserede møder med strategisk fokus og deltagelse på direktionsniveau og med tilsvarende deltagelse fra

regionale og kommunale samarbejdspartnere. Dette kan medvirke til at sikre, at der i endnu højere grad bliver lyttet til jeres behov og ønsker. Samtidig med at I får endnu bedre forudsætninger for at kunne udvikle jeres uddannelser i større overensstemmelse med aftagernes strategiske interesser.

Brug af auditdagens gode dialoger i andre dele af kvalitetssikringsarbejdet

Vi ser mange styrker ved den dialog, der foregår på auditdagen. Det er dog kun én gang hvert sjette år, at de forskellige aktører samles og taler om centrale temaer relateret til den enkelte uddannelses kvalitet. Det kunne derfor være interessant at undersøge, hvordan den værdifulde dialog kunne fremmes i andre dele af jeres kvalitetssikringsarbejde.

Under andet institutionsbesøg talte vi med jer om denne mulighed. I pegede bl.a. på udviklingsdagene og uddannelsesudvalgsmøderne som fora, hvor det kunne være muligt og oplagt at samle flere interne og eksterne aktører til værdifulde dialoger om uddannelsernes kvalitet og relevans. I pegede i den forbindelse også på, at det ville være vigtigt at invitere en større gruppe studerende, så de kunne få en central stemme i dialogen.

Vi anbefaler, at:

- I udnytter de gode erfaringer, I har med dialogen på auditdagen, i andre dele af jeres kvalitetssikringsarbejde. Det kan være i forbindelse med udviklingsdage eller uddannelsesudvalgsmøder, som I selv har peget på. Det kan også være i forbindelse med Årsstatus eller U-status, hvor I inviterer til bredere dialog om de indsatser, I planlægger.
- I prioriterer en række rammer for dialogen på linje med auditdagen, fx at:
 - Forskellige interne og evt. eksterne aktører deltager, så emnerne kan belyses fra flere vinkler.
 - De studerende deltager som en større gruppe, så deres stemme står stærkt, og de kan bidrage med flere forskellige perspektiver.
 - Dialogen bliver faciliteret, så der er fokus på emnerne og på at få en god dialog.
 - De emner, der tages op, skal være vigtige for uddannelsens kvalitet og relevans og gerne må tage udgangspunkt i problemer, der er opfanget i kvalitetssikringsarbejdet.

Videreudvikling af uddannelsesaudits

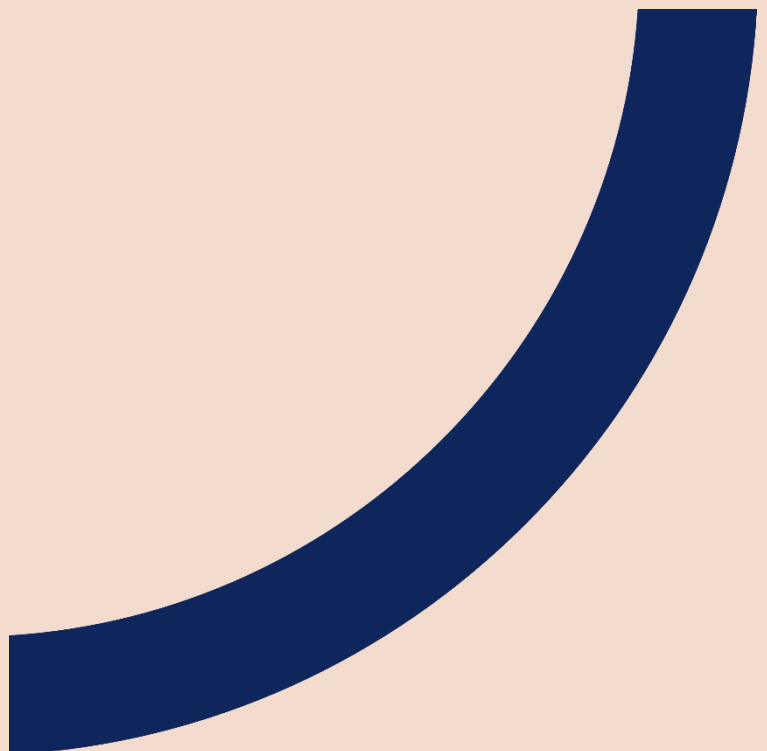
Samtidig med at vi ser, at jeres uddannelsesaudits gennemgående er meget velfungerende, finder vi også, at der er elementer i jeres audits, som I med fordel vil kunne udvikle. Vi har i afsnittet "Inddragelse af eksterne eksperter i evalueringen af uddannelsesudbud" under kriterium I peget på tre mindre problemstillinger, der vedrører brugen af uddannelsesakkrediteringskriterier, ekspertpanelets anbefalinger og opfølgningen på audits.

Vi anbefaler, at I overvejer at arbejde med at:

- Tydeliggøre linket mellem de udvalgte temaer på auditdagen og de bagvedliggende uddannelsesakkrediteringskriterier. På den måde bliver de eksterne eksperter mere tydeligt systematisk bekendt med helheden af opdraget, og de kan dermed bedre træffe et aktivt valg om, hvad de finder væsentligt at spørge nærmere ind til inden for denne helhed på baggrund af deres læsning af baggrundsmaterialet.
- Tilskynde ekspertpanelet til at prioritere dets anbefalinger i auditrapporten med hensyn til udfordringernes karakter, og hvor meget det haster med at iværksætte og følge op på indsatser. Andre, mindre væsentlige udfordringer kan alternativt blot nævnes med en anbefaling uden prioritering. En sådan ambition kan minde om principperne for arbejdet med must wins i forbindelse med centrenes Års-status.
- Indtænke de eksterne eksperter mere i opfølgningen på audits, herunder give dem en rolle som sparringspartnere i diskussionen af prioriteringen af indsatser på baggrund af auditrapporten. Dette er en oplagt mulighed for at engagere de eksterne eksperter yderligere i uddannelsernes kernespørgsmål. Inddragelsen kan med fordel også gælde studerende og undervisere. Dette vil kunne kvalificere og formodentligt også forstærke interessen for opfølgningsarbejdet.



Bilag



Bilag 1. Akkrediteringspanelet

Akkrediteringsinstitutionen har nedsat et akkrediteringspanel til at vurdere institutionens kvalitetssikringsarbejde. Medlemmerne af panelet har bl.a. kompetencer inden for ledelse og kvalitetssikring på institutionsniveau og viden om den videregående uddannelsessektor, om relevante arbejdsmarkedsforhold og om studenterforhold. Akkrediteringspanelets medlemmer er:

Formand: Stephen Hwang, rektor for Högskolan i Halmstad. Stephen Hwang har tidligere været rektor for Linnéuniversitetet og dekan ved Karlstads universitet. Han er formand for ekspertgruppen for kvalitetsspørgsmål under Sveriges universitets- og högskoleförbund. Han var formand for akkrediteringspanelet, der var tilknyttet institutionsakkrediteringen af RUC og medlem af akkrediteringspanelet, der var tilknyttet institutionsakkrediteringen af University College Lillebælt. Stephen Hwang er professor i fysik.

Gunn Haraldseid, prodekan for uddannelseskvalitet i Fakultet for læreruddanning, kultur og idrett ved Høgskulen på Vestlandet. Gunn Haraldseid er tidligere dekan for afdelingen for helsefag ved Høgskolen Stord/Haugesund (nu Høgskulen på Vestlandet) og førstelektor i helsefag, pædagogik og ledelse. Hun er sagkyndig i det nationale organ for kvalitet i uddannelser (NOKUT) og har deltaget i en række akkrediteringer og tilsyn af uddannelsesinstitutioner i Norge. Hun har også deltaget i institutionsakkrediteringer i Danmark. Først som formand for akkrediteringspanelet tilknyttet institutionsakkrediteringen af University College Lillebælt og senere som medlem af akkrediteringspanelet tilknyttet institutionsakkrediteringen af Professionshøjskolen UCC. Gunn Haraldseid er uddannet sygeplejerske og cand.polit. i pædagogik.

Krista Riina-Maaria Singh, sygeplejerske på kirurgisk afdeling på Regionshospitalet Herning. Dimitteret som sygeplejerske fra VIA University College i juni 2020. Krista Riina-Maaria Singh er tidligere medlem af og formand for Studenterrådet på VIA, tidligere medlem af og kasserer i DSR, Campus Holstebro, tidligere medlem af og sekretær for Campusrådet i Randers og tidligere medlem af bestyrelsen på VIA University College. Hun er desuden tidligere medlem af og formand for De Sygeplejestuderendes Råd, Randers og tidligere medlem af Task Force, SFUC (Studenterforum UC) og tidligere bestyrelsesmedlem i SFUC.

Ole Pedersen, konsulent. Indtil august 2019 direktør for Familie og Kultur, Lemvig Kommune, tidligere børne- og kulturchef i Fjends Kommune, tidligere uddannelsesleder på den sociale diplomuddannelse på CVU Vita og tidligere underviser og souschef på Holstebro Pædagogseminarium. Ole Pedersen har bl.a. været medlem af kommunaldirektørnetværkets styregruppe på uddannelsesområdet i Region Midtjylland samt af uddannelsesudvalget på pædagoguddannelsen og af efter- og videreuddannelsesrådet på VIA University College. Han var medlem af akkrediteringspanelet, der var tilknyttet institutionsakkrediteringen af Professionshøjskolen Metropol. Ole Pedersen er uddannet socialrådgiver og cand.scient.soc.

Et projektteam fra Akkrediteringsinstitutionen har haft det metodiske ansvar for institutionsakkrediteringen. Projektteamets medlemmer er:

- Inge Enroth, områdechef, område for professions-, erhvervsrettede og maritime institutioner (projektejer)
- Christel Sølvhjem, chefkonsulent (projektleder)
- Marie Bjerresgaard Hjort, akkrediteringskonsulent
- Malene Rode Larsen, akkrediteringskonsulent
- Amalie Mosbæk Drewsen, projektmedarbejder.

Bilag 2. Akkrediteringsprocessen

Institutionsakkrediteringen af Absalon er forløbet på denne måde:

9. september 2019	Opstartsmøde mellem repræsentanter fra Absalon og Akkrediteringsinstitutionen
4. december 2019	Indledende møde mellem repræsentanter fra Absalons ledelse og andre ansatte og Akkrediteringsinstitutionen
2. januar 2020	Eksempelmaterialet modtaget
9. januar 2020	Vejledningmøde mellem repræsentanter fra Absalon og Akkrediteringsinstitutionen
3. februar 2020	Vejledningmøde mellem repræsentanter fra Absalon og Akkrediteringsinstitutionen
2. marts 2020	Institutionsrapporten modtaget
2. marts 2020	Eksempelmaterialet modtaget i en ny version
14. april 2020	Systembeskrivelsesmøde mellem repræsentanter fra Absalon og Akkrediteringsinstitutionen. Mødet blev gennemført virtuelt på grund af den særlige situation med coronarestriktioner
27. april 2020	Modtaget supplerende dokumentation om U-status og EVU U-status
20. maj 2020	Modtaget to nye dokumenter til eksempelmaterialet
29.-30. september 2020	Akkrediteringspanelets første besøg på institutionen (se program i bilag 4). Besøget blev gennemført fysisk, men et af panelmedlemmerne deltog virtuelt på grund af den særlige situation med coronarestriktioner
8. oktober 2020	Audit trail-materialet modtaget (se udvalgte audit trails i bilag 3)
26. november 2020	Indhentet supplerende dokumentation fra Absalons hjemmeside: Absalons strategi
1.-3. december 2020	Akkrediteringspanelets andet besøg på institutionen (se program i bilag 4). Besøget blev gennemført virtuelt på grund af den særlige situation med coronarestriktioner
1. -3. december 2020	Modtaget supplerende dokumentation under andet besøg: ledelsens præsentation af indledende bemærkninger til andet besøg
15. marts 2021	Akkrediteringsrapport sendt i høring på institutionen
13. april 2021	Høringssvar modtaget fra institutionen
Ændring i indstilling eller vurdering af kriterier efter høring?	Nej

3. juni 2021

Behandlet af Akkrediteringsrådet på rådsmøde

De generelle trin i akkrediteringsprocessen er beskrevet i *Vejledning om institutionsakkreditering 2.0*, som findes på Akkrediteringsinstitutionens hjemmeside, akkr.dk.

Bilag 3. Audit trails

Bilaget præsenterer de to audit trails, som akkrediteringspanelet har udvalgt. Første del beskriver formålet med og indholdet af hver af de to audit trails inkl. de udvalgte uddannelser og uddannelsesudbud, ønsket skriftlig dokumentation og ønskede interviewgrupper. Herefter følger begrundelsen for valget af henholdsvis problemstillinger og uddannelser og uddannelsesudbud for de to audit trails.

Audit trail 1: Forankring af kvalitetsarbejdet på centerledelsesniveau

Formålet med denne audit trail er at belyse, hvordan centerledelsen systematisk anvender viden og resultater fra kvalitetsarbejdet til kvalitetsudvikling af de uddannelser, som centerledelsen har ansvar for, og hvordan den samarbejder med undervisere, studerende og evt. andre interessenter omkring dette arbejde.

Audit trailen vil fokusere på centerledelsens behandling og brug af:

- Systematisk input fra og samarbejde med eksterne
- U-status.

Samt centerledelsens arbejde med at:

- Sikre sammenhæng mellem grunduddannelser, EVU og FoU, så det styrker uddannelsernes kvalitet.

Uddannelsesudbud

Panelet vil belyse audit trailen med afsæt i tre uddannelsesudbud:

- Uddannelsen til diplomingeniør i bioteknologi i Kalundborg
- Socialrådgiveruddannelsen i Roskilde
- Sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F.

Ønsket skriftlig dokumentation

- Oversigt over mødestruktur – hvem deltager i hvilke møder og hvor tit afholdes møderne?
- Årshjul for mødeaktivitet for studieåret 2019/20
- Udvalgte referater fra møder med eksterne eller anden dokumentation, som kan vise input fra og samarbejde med eksterne for studieåret 2019/20
- Udvalgte referater fra møder, hvor centerledelsen har drøftet og fulgt op på input fra og samarbejde med eksterne fra studieåret 2019/20
- Oversigt over gennemførte U-statuser for studieåret 2019/20
- Udfyldte referatskabeloner for U-statuser for studieåret 2019/20
- Referater fra årsstatusmøder for kalenderåret 2019.

I må gerne indsende en kort læsevejledning, der kan introducere akkrediteringspanelet til jeres kvalitetsarbejde inden for den valgte audit trail, og evt. præsentere

den indsendte dokumentation eller sammenhænge mellem de indsendte dokumenter.

Ønskede interviewgrupper

- Rektor
- Områdedirektør
- Centerchefer
- Uddannelsesledere
- Undervisere
- Studerende
- Eksterne interessenter.

Audit trail 2: Uddannelsesaudits

Formålet med denne audit trail er at belyse, hvordan og i hvilken grad uddannelsesaudits bidrager til at sikre og udvikle uddannelsernes kvalitet på Absalon. Desuden er formålet at belyse, hvordan uddannelsernes videngrundlag behandles i uddannelsesaudits.

Uddannelser

Panelet vil belyse audit trailen med afsæt i tre uddannelser:

- Administrationsbacheloruddannelsen
- Pædagoguddannelsen
- Den sundhedsfaglige diplomuddannelse.

Ønsket skriftlig dokumentation

- Liste over den dokumentation, som eksperterne har modtaget forud for uddannelsesauditten
- Materialet om videngrundlaget, som eksperterne har modtaget forud for uddannelsesauditten
- Auditrapporter for administrationsbacheloruddannelsen og den sundhedsfaglige diplomuddannelse
- Referater fra opfølgingsmøder på administrationsbacheloruddannelsen og den sundhedsfaglige diplomuddannelse
- Status for handleplaner for administrationsbacheloruddannelsen og den sundhedsfaglige diplomuddannelse
- Referater fra årsstatusmøder på administrationsbacheloruddannelsen og den sundhedsfaglige diplomuddannelse
- Evt. anden dokumentation som viser, hvordan uddannelsesauditten er blevet drøftet, behandlet og fulgt op i forskellige fora (fx oversigt over mødefora).

I må gerne indsende en kort læsevejledning, der kan introducere akkrediteringspanelet til jeres kvalitetsarbejde inden for den valgte audit trail og evt. præsentere den indsendte dokumentation eller sammenhænge mellem de indsendte dokumenter.

Dokumentation, som allerede er modtaget i forbindelse med det eksemplificerende materiale:

- Absalons koncept for uddannelsesaudits
- Auditrapport for pædagoguddannelsen
- Referat fra opfølgingsmøde på pædagoguddannelsen
- Status for handleplan for pædagoguddannelsen
- Referat fra årsstatusmøde på pædagoguddannelsen.

Ønskede interviewgrupper

- Områdedirektører
- Centerchefer
- Uddannelsesledere
- Undervisere, herunder undervisere, som har deltaget i en uddannelsesaudit
- Studerende, som har deltaget i en uddannelsesaudit
- Eksterne eksperter, som har deltaget i en uddannelsesaudit
- Repræsentanter fra kvalitetsafdelingen.

Begrundelse for valg af problemstillinger

Akkrediteringspanelet har valgt to audit trails, der tematisk fokuserer på 1) forankring af kvalitetsarbejdet på centerledelsesniveau og 2) uddannelsesaudits. Ambitionen har været at formulere de to audit trails som tematisk afgrænsede problemstillinger, der kan belyse Absalons arbejde med at identificere og håndtere kvalitetsproblemer samt udvikle kvaliteten af uddannelserne.

Den første audit trail om forankring af kvalitetsarbejdet på centerledelsesniveau er valgt, fordi centerorganiseringen, hvor grunduddannelser, EVU og forskningsaktiviteter er blevet samlet i syv centre, kræver højere kompleksitet med hensyn til drift af kvalitetsarbejdet. Derfor finder akkrediteringspanelet det interessant at undersøge centerledelsens rolle i kvalitetssikringsarbejdet nærmere.

Den anden audit trail om uddannelsesaudits er valgt, fordi uddannelsesevaluering med eksterne eksperter endnu var et nyt krav under den første institutionsakkreditering, hvor det ikke blev vurderet af det daværende akkrediteringspanel. Derfor ønsker panelet nu at se nærmere på, hvordan konceptet er blevet integreret i Absalons kvalitetssikringssystem.

Begrundelse for valg af uddannelsesudbud og uddannelser

De tre udvalgte uddannelsesudbud under audit trail 1 om forankring af kvalitetsarbejdet på centerledelsesniveau er valgt ud fra to overordnede hensyn om variation. Dels er der tale om uddannelsesudbud under tre forskellige centre, dels repræsenterer de tre uddannelsesudbud uddannelser, der primært retter sig mod henholdsvis det private, det kommunale og det regionale arbejdsmarked. Der har ved udvælgelsen af de tre uddannelsesudbud desuden været et blik for udfordringer med nøgletal såsom høje frafaldsprocenter. Endeligt har akkrediteringspanelet lagt vægt på, at det ene uddannelsesudbud er et nyt udbud inden for et helt nyt fagområde på Absalon.

I audit trail 2 om uddannelsesaudits har akkrediteringspanelet valgt at udvælge uddannelser frem for uddannelsesudbud, da alle udbud af en given uddannelse er omfattet af den samme uddannelsesaudit. Udvalgelsen af de tre uddannelser er sket ud fra flere forskellige hensyn. Ét hensyn handler om, at uddannelserne har været igennem en uddannelsesaudit relativt kort før, men samtidig med en vis afstand til, dags dato, så det er muligt at undersøge opfølgningen af uddannelsesauditten på de respektive uddannelser over mindst et år. Udvalgelsen er således afgrænset til uddannelser, der har haft uddannelsesaudits i perioden primo 2018 – medio 2019. Et andet hensyn har været at vælge uddannelser på tværs af centre (fagområder) og uddannelsestyper. De tre uddannelser befinder sig således på hvert sit center og de fordeler sig samtidig på to grunduddannelser og én efter-/videreuddannelse. Panelet har valgt den sundhedsfaglige diplomuddannelse, da det er en uddannelse med et stort antal STÅ. Når det gælder de to grunduddannelser, er der udvalgt en uddannelse, som har flere uddannelsesudbud under sig (pædagoguddannelsen med fire udbud), og en uddannelse med kun ét uddannelsesudbud (administrationsbacheloruddannelsen). For pædagoguddannelsen har panelet haft blik for, at Absalon allerede har indsendt eksemplificerende materiale om uddannelsesauditten, og at brugen af dette materiale i audit trailen kan bidrage til at holde dokumentationsmængden nede. For administrationsbacheloruddannelsen har panelet ladet udfordringer med stort frafald indgå som begrundelse for udvalgelsen.

Bilag 4. Besøgsprogrammer

Program for akkrediteringspanelets første besøg på Absalon, 29.-30. september 2020:

Tirsdag den 29. september 2020	
13.15-14.30	Møde med øverste ledelse (direktion, repræsentanter fra bestyrelsen og kvalitetschefen)
14.30-14.55	Pause
14.55-15.40	Møde med studerende med særlig indsigt i kvalitetsarbejdet
15.40-17.40	Panelmøde
Onsdag den 30. september 2020	
09.00-10.00	Møde med undervisere
10.00-10.25	Pause
10.25-11.25	Møde med centerchefer og uddannelsesledere
11.25-12.25	Panelmøde
12.25-13.10	Frokost
13.10-14.10	Møde med øverste ledelse, hvor panelet giver en foreløbig vurdering af den overordnede systematik i Absalons kvalitetssikringsarbejde. På mødet vil der også være en drøftelse af, hvilke audit trails det kan være relevant for panelet at udvælge.
14.10-15.40	Panelmøde

Besøget blev gennemført fysisk, men et af panelmedlemmerne deltog virtuelt på grund af den særlige situation med coronarestriktioner.

Program for panelets andet besøg på Absalon, 1.-3. december 2020:

Tirsdag den 1. december 2020	
08.30-09.15	Audit trail 1: Møde med rektor, områdedirektører og kvalitetschef
09.15-09.30	Opsamling i panelet og pause
09.30-10.15	Audit trail 1: Møde med seks studerende Der udvælges to studerende fra hvert udbud af diplomingeniør-uddannelsen i bioteknologi i Kalundborg (det dansksprogede udbud), socialrådgiveruddannelsen i Roskilde og sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F. De studerende skal have samarbejde eller anden kontakt med centerledelsen.
10.15-10.45	Opsamling i panelet og pause
10.45-11.45	Audit trail 1: Møde med seks undervisere Der udvælges to undervisere for hvert udbud af diplomingeniør-uddannelsen i bioteknologi i Kalundborg (det dansksprogede udbud), socialrådgiveruddannelsen i Roskilde og sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F. Gruppen af undervisere skal bestå af undervisere, der har deltaget i U-status, og undervisere, der ikke har. I gruppen skal der

	også være undervisere, der er involveret i tilrettelæggelse eller afvikling af praktikken.
11.45-12.45	Opsamling i panelet og frokostpause
12.45-13.15	Audit trail 1: Møde med fire eksterne interessenter knyttet til udbuddet af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi i Kalundborg De eksterne interessenter skal dække forskellig ekstern kontakt/samarbejde (fx praktik, uddannelsesudvalg, det private arbejdsmarked).
13.15-13.25	Pause
13.25-13.55	Audit trail 1: Møde med fire eksterne interessenter knyttet til udbuddet af socialrådgiveruddannelsen i Roskilde De eksterne interessenter skal dække forskellig ekstern kontakt/samarbejde (fx praktik, uddannelsesudvalg, det kommunale/regionale arbejdsmarked).
13.55-14.15	Opsamling i panelet og pause
14.15-14.45	Audit trail 1: Møde med fire eksterne interessenter knyttet til udbuddet af sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F. De eksterne interessenter skal dække forskellig ekstern kontakt/samarbejde (fx praktik, uddannelsesudvalg, det kommunale/regionale arbejdsmarked)
14.45-15.05	Opsamling i panelet og pause
15.05-15.50	Audit trail 1: Møde med syv personer fra centerledelsen (Center for Engineering og Science, Center for Sygepleje og Center for Socialt Arbejde og Forvaltning) Tre centerchefer og én uddannelsesleder for hvert udbud af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi i Kalundborg, socialrådgiveruddannelsen i Roskilde og sygeplejerskeuddannelsen i Nykøbing F. Da der er sket en udskiftning af uddannelseslederen for socialrådgiveruddannelsen, deltager både den tidligere og den nuværende uddannelsesleder.
15.50-15.55	Pause
15.55-16.35	Fortsat: Audit trail 1: Møde med syv personer fra centerledelsen (Center for Engineering og Science, Center for Sygepleje og Center for Socialt Arbejde og Forvaltning)
Onsdag den 2. december 2020	
08.45-9.45	Audit trail 2: Møde med syv studerende Der udvælges to studerende fra administrationsbacheloruddannelsen, to studerende fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse og tre studerende fra pædagoguddannelsen (hvor den ene skal være fra e-læringsudbuddet). De studerende skal have deltaget i auditten (evt. dimittender nu).
09.45-10.00	Opsamling i panelet og pause
10.00-10.30	Audit trail 2: Møde med fire undervisere fra administrationsbacheloruddannelsen To undervisere skal have deltaget i auditten, og to skal ikke have deltaget.
10.30-10.45	Opsamling i panelet og pause
10.45-11.45	Audit trail 2: Møde med områdedirektør (Sundhed, Social og Engineering), centerchef (Center for Socialt Arbejde og Forvaltning),

	uddannelsesleder for administrationsbacheloruddannelsen og én repræsentant for kvalitetsafdelingen
11.45-12.45	Opsamling i panelet og frokostpause
12.45-13.15	Audit trail 2: Møde med fire undervisere fra pædagoguddannelsen To undervisere skal have deltaget i auditten, og to skal ikke have deltaget. Underviserne skal komme fra forskellige udbud, og e-læringsudbuddet skal være med.
13.15-13.30	Opsamling i panelet og pause
13.30-14.30	Audit trail 2: Møde med områdedirektør (Pædagogik og Ledelse), uddannelseslederne for udbuddene af pædagoguddannelsen i Roskilde, Nykøbing F. og Vordingborg og én repræsentant for kvalitetsafdelingen Centerchefen (Center for Pædagogik) og uddannelseslederne fra Roskilde (e-læring) og Slagelse deltager ikke, da de har forladt Absalon og afløserne er for nye i jobbet.
14.30-15.00	Opsamling i panelet og pause
15.00-16.00	Audit trail 2: Møde med seks medlemmer af ekspertpanelerne Deltagerne udvælges, så de forskellige roller i ekspertpanelet er repræsenteret på tværs af uddannelserne.
Torsdag den 3. december 2020	
Tidspunkt	Aktivitet
08.30-09.00	Audit trail 2: Møde med fire undervisere fra den sundhedsfaglige diplomuddannelse. To undervisere skal have deltaget i auditten, og to skal ikke have deltaget.
09.00-09.15	Opsamling i panelet og pause
09.15-10.30	Audit trail 2: Møde med områdedirektør, to centerchefer (Center for Sygepleje og Center for Ernæring og Rehabilitering), to uddannelsesledere for den sundhedsfaglige diplomuddannelse, EVU-udviklingsleder, to EVU-konsulenter og én repræsentant for kvalitetsafdelingen
10.30-11.00	Opsamling i panelet og pause
11.00-12.00	Tid reserveret til evt. supplerende interviews (audit trail 1 + 2) Panelet kan bede om at tale med undervisere og/eller ledelsespersoner, som det har mødtes med tidligere under besøget. Hvis der fx er behov for at få spurgt ind til forhold, som er vigtige for vurderingen, og som ikke er tilstrækkeligt belyst.
12.00-13.00	Opsamling i panelet og frokostpause
13.00-15.00	Panelmøde inden afsluttende møde med øverste ledelse
15.00-16.00	Afsluttende møde med rektor, områdedirektører og kvalitetschef Mødet vil bl.a. komme omkring udviklingsperspektivet i 2.0 og indeholde en tilbagemelding til Absalon vedrørende andet besøg.

Besøget blev gennemført virtuelt på grund af den særlige situation med coronarestriktioner.

Bilag 5. Forventninger til velfungerende kvalitetssikringsarbejde



Kriterium I, Offentligt tilgængelig politik

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har offentliggjort en kvalitetspolitik, der overordnet beskriver, hvordan kvalitetssikringsarbejdet understøtter institutionens mål for uddannelseskvalitet og relevans.



Kriterium I, Forankring på ledelsesniveau, klar ansvars- og arbejdsfordeling og kvalitetskultur

Forventninger til organiseringen af et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Såvel den øverste ledelse som øvrige ledelseslag på baggrund af en klar ansvars- og arbejdsdeling og en hensigtsmæssig informationsudveksling tager beslutninger om at fremme kvalitet og relevans, når der konstateres problemer eller behov for at udvikle uddannelsesudbudene. Ansvars- og arbejdsdeling og informationsudveksling understøtter, at beslutningerne gennemføres effektivt og i tide.
- Studerende, undervisere, øvrige medarbejdere og ledelse indgår i dialoger, som understøtter, at problemstillinger diskuteres åbent, og at kvalitetssikringsarbejdet udføres løbende og efter hensigten.
- Studerende, undervisere, øvrige medarbejdere og ledelse i praksis arbejder systematisk med at sikre kvaliteten af undervisningen og uddannelserne, og at deres input, erfaringer og vurderinger bringes ind i den løbende udvikling af kvalitetssikringsarbejdet.

Kriterium I, Monitorering, standarder, afrapportering og udbud

Forventningerne er helt overordnet, at der på baggrund af fastlagte mål for kvalitet og relevans skal være sammenhæng mellem plan, indsats (praksis), monitorering og opfølgning/beslutning for alle udbud og dele af udbud i institutionens systematiske kvalitetssikringsarbejde.

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Kvalitetssikringsarbejdet omfatter alle udbud, der udbydes af institutionen, herunder de dele af uddannelsesuddannede, der ikke gennemføres på institutionen, fx praktik.
- Velovervejede begrundelser ligger bag institutionens fastlæggelse af tydelige, målbare standarder, så det er muligt at afgøre, om de fastlagte mål for uddannelseskvalitet og -relevans opfyldes.
- Monitorering er baseret på solide informationer, hvad enten de er kvalitative eller kvantitative.
- Velovervejede begrundelser ligger bag valget af, hvilke informationer om kvalitet og relevans, institutionen monitorerer. Informationer kan eksempelvis omfatte videngrundlag, studiemiljø, studieaktivitet, studerendes evalueringer, prøveresultater, frafald, gennemførelsestid, internationalisering og beskæftigelse. Konkrete hensyn på en institution eller et uddannelsesudbud kan begrunde, at nogle informationer undlades og/eller suppleres af andre.
- Både løbende indsamling og afrapportering af informationer sker systematisk, og eventuelle problemer og udviklingsmuligheder identificeres på baggrund af et samlet overblik, som giver grundlag for helhedsorienterede beslutninger om handling og udvikling på de enkelte uddannelsesudbud.
- Beslutninger er tydelige med hensyn til, hvad der skal sættes ind over for, hvad der skal gøres hvornår, og hvem der har ansvaret for at handle.
- Institutionen systematisk handler på baggrund af den indsamlede information på en måde, som dels adresserer de mål, som eventuelt ikke er nået, og dels udvikler den enkelte uddannelses kvalitet og relevans.
- Institutionen på en hensigtsmæssig måde følger op på, om besluttede handlinger er gennemført og vurderer resultatet af indsatsen.

Kriterium I, Inddragelse af eksterne eksperter i evalueringen af uddannelsesudbud

Baggrunden for forventningerne til inddragelse af eksterne eksperter i evaluering af uddannelsesudbud er at sikre, at institutionen indhenter et kvalificeret eksternt blik på det enkelte uddannelsesudbuds kvalitet og relevans, som kan være et modspil til de institutionsinterne opfattelser.


Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Evaluering af det enkelte uddannelsesudbuds kvalitet og relevans foretages med inddragelse af eksperter, som har stor viden om uddannelsesudbuddets faglige områder og om arbejdsmarkedets behov.
- Som minimum de eksperter, som har stor viden om uddannelsesudbuddets faglige områder, er uafhængige af institutionen, så de har mulighed for at anlægge et eksternt blik. Andre eksperter forventes at være uafhængige af det evaluerede uddannelsesudbud.
- Informationer, som institutionen selv anvender i sit kvalitetssikringsarbejde, indgår i evalueringen, og at institutionen lader resultaterne af evalueringen indgå i institutionens videre kvalitetssikringsarbejde.
- Evalueringer af uddannelsesudbud gennemføres med en hensigtsmæssig kadence.
- Institutionen inddrager et internationalt perspektiv gennem deltagelse af internationale eksperter, hvor institutionen vurderer, at det er relevant.

Kriterium I, Regelmæssige vurderinger fra institutionens omverden

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Kontakten til censorer, aftagere og dimittender og eventuelt andre eksterne interessenter er organiseret og har et omfang, som bidrager med vurderinger og input, der er vigtige for det enkelte uddannelsesudbuds kvalitet og relevans.
- Institutionen anvender relevante vurderinger og input i den løbende sikring og udvikling af det enkelte uddannelsesudbud og handler på baggrund af identificerede problemer eller udviklingsbehov.



Kriterium II, Uddannelsesuddbuddene er tilknyttet relevante faglige miljøer (professions- og erhvervsrettede samt vide-regående maritime uddannelser)

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan nye og eksisterende uddannelsesudbuds videngrundlag skal være og skal tilvejebringes gennem eksterne videnkilder og eksternt samarbejde samt eventuelt institutionens egne praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter.
- Institutionen har en velovervejet og systematisk praksis for, at undervisergruppen løbende holder sig opdateret med viden inden for de områder, de underviser i via eksterne videnkilder (fx viden fra praksis og artikler) og eksternt samarbejde samt eventuelt via institutionens egne forsknings- og udviklingsaktiviteter.
- De relevante ledelsesniveauer via systematisk information om videnaktiviteter får overblik, så de kan vurdere, om det enkelte uddannelsesudbud bliver baseret på opdateret og relevant viden.
- De relevante ledelsesniveauer tager ansvar for det enkelte uddannelsesudbuds videngrundlag, handler på baggrund af information om eventuelle problemstillinger og følger op på iværksatte tiltag.

Kriterium II, De studerende har kontakt til uddannelsesudbuddets videngrundlag (professions- og erhvervsrettede samt videregående maritime uddannelser)

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan de studerendes kontakt til videngrundlaget skal være på de enkelte uddannelsesudbud for at understøtte de studerende i at nå uddannelsens mål for læringsudbytte.
- Institutionen har en systematisk praksis for, at de studerende løbende i uddannelsesforløbet møder videngrundlaget.
- De relevante ledelsesniveauer vurderer, om de studerende løbende i uddannelsesforløbet, herunder i praktikken, møder uddannelsens videngrundlag, handler på baggrund af eventuelle problemer og følger op på iværksatte tiltag.

Kriterium II, Uddannelsesudbuddene er tilknyttet relevante faglige miljøer (universitetsuddannelser)

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan nye og eksisterende uddannelser skal være forskningsbaserede.
- Institutionen har en velovervejede og systematisk praksis for, hvordan centrale fagelementer bliver forskningsbaserede.
- Institutionen systematisk og løbende monitorerer, at den enkelte uddannelses centrale fagelementer er forskningsbaserede.
- De relevante ledelsesniveauer har information og overblik, så de kan vurdere, om centrale fagelementer er forskningsbaserede på det enkelte uddannelsesudbud.
- De relevante ledelsesniveauer tager ansvar for de centrale fagelementers forskningsbaserings på det enkelte uddannelsesudbud samt handler på baggrund af eventuelle problemer og følger op på iværksatte tiltag.



Kriterium II, De studerende har kontakt til uddannelsesuddannelsens videngrundlag (universitetsuddannelser)

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan de studerendes løbende kontakt til et relevant forskningsmiljø skal være.
- Institutionen har en systematisk praksis for, hvordan studerende på en hensigtsmæssig måde har kontakt til forskningsmiljøet, herunder at de kan få undervisning og vejledning på højt niveau i centrale fagelementer, og dermed nå uddannelsens mål for læringsudbytte.
- Institutionen systematisk og løbende monitorerer, om de studerende på en hensigtsmæssig måde har kontakt til forskningsmiljøet i løbet af hele uddannelsen.
- De relevante ledelsesniveauer har information og overblik, så de kan vurdere, om de studerende har kontakt til forskningsmiljøet.
- De relevante ledelsesniveauer tager ansvar for de studerendes kontakt til forskningsmiljøet, handler på baggrund af eventuelle problemer og følger op på iværksatte tiltag.



Kriterium III, Niveau, indhold og tilrettelæggelse

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen i sit løbende arbejde med studieordninger sikrer, at uddannelserne er beskrevet med et niveau og indhold, der svarer til uddannelsernes samlede mål for læringsudbytte og de relevante typebeskrivelser i kvalifikationsrammen.
- Institutionen har en velovervejet og systematisk praksis, som tager udgangspunkt i læringsmål ved tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelsesudbud, herunder undervisningen, de øvrige studieaktiviteter og prøverne.
- Institutionen systematisk sikrer pædagogisk og didaktisk kvalitet i tilrettelæggelsen og gennemførelsen, så den understøtter læringen.
- Institutionen systematisk og løbende monitorerer, om tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddet understøtter muligheden for de studerendes opnåelse af læringsmålene og en arbejdsbelastning, der svarer til uddannelsens normering.
- Institutionen handler på baggrund af information om eventuelle problemer med tilrettelæggelse, gennemførelse og arbejdsbelastning og følger op på iværksatte tiltag.
- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan der arbejdes med at understøtte den valgte tilgang til studentercentreret læring og kvalitetssikrer de aktiviteter, det handler om.

**Danmarks
Akkrediteringsinstitution**

Bredgade 38

DK-1260 København K

Telefon: +45 3392 6900

akkr@akkr.dk

www.akkr.dk



Bilag 1: Katalog over forbedringsindsatser i kvalitetsarbejdet

Område	Ekspertpanelet nævner forbedringspotentialer	Absalon oplever forbedringspotentialer (1-5 stjerner)	Vigtigheden af forbedringen (1-5 stjerner)	Krævet indsats (1-5 stjerner)	Forslag til implementering
Videreudvikling af uddannelsesaudits *	Ja, direkte anbefaling	***	****	*	Revideret koncept og turnusplan skal godkendes i direktionen.
Revideret U-status-koncept *	Ja, men som detalje	*****	*****	*****	Forbedringsprojekt igangsættes fra medio 21.
Evalueringssoftware til undervisningsevaluering (UES) *	Ja, indirekte	*****	*****	*****	Så snart som muligt
Udvikling af undervisningsevalueringerne *	Ja, direkte anbefaling	****	*****	*****	I forbindelse med nyt software
Styrket involvering af studerende i råd og udvalg	Ja, direkte anbefaling	***	***	***	Skal afklares.
Strategisk involvering af topledelsen i den eksterne kontakt (råd og udvalg)	Ja, direkte anbefaling	*	*	***	Skal afklares.
Fremhævelse af hvad der går godt i kvalitetsarbejdet	Ja, direkte anbefaling	*	**	**	Indarbejdes løbende i procedurer/processer.
Brug af auditdagens gode dialoger i andre dele af kvalitetssikringsarbejdet	Ja, direkte anbefaling	**	**	**	Overvejes løbende ved forbedring af eksisterende processer
Revision af nøgletal og grænseværdier. Det undersøges bl.a., om revision af strategien giver anledning til ændringer.	Ja, indirekte	**	***	*	Kvalitet udarbejder forslag til opdatering snarest.
Kommunikation, træning og kvalitetsnetværk m.v.	Nej	*****	****	***	Løbende implementering i Kvali-

					tet. Plan under udarbejdelse.
Fælles mødestruktur og krav til referater m.v. i centre/afdelinger	Nej	***	***	**	Plan udarbejdes af Ledelsessekretariatet og Kvalitet
Sikring af at Absalons kvalitetsprocesser finder sted i centrene	Nej	***	***	**	Plan udarbejdes af Ledelsessekretariatet og Kvalitet
Bedre sammenhæng mellem underviserurvey, FoU-evaluering og kvalitetssikring af videngrundlaget	Nej	?	?	?	Skal afklares nærmere.

De med * og gråt markerede felter indeholder forslag til særligt prioriterede forbedringsindsatser.

Forbedringsindsatserne er vist i tilfældig og ikke prioriteret rækkefølge.

Meddelelser ved formand og rektor

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Formanden byder velkommen til Nichlas Arne Nymann Andersson, der er valgt som ny studenterrepræsentant i bestyrelsen og som samtidig er valgt som formand for Absalons Studenterråd.

Formanden orienterer:

- Møde med formændene for Absalons uddannelsesudvalg 25. maj

Rektor orienterer:

- Rektors nyhedsbrev fremgår af bilag 1.

Bilag

Bilag 1	Rektors nyhedsbrev
---------	--------------------

Beslutning for Punkt 3: Meddelelser

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

Nyhedsbrev til bestyrelsen – juni 2021

1. Revision af Absalons strategi 2022-2025

Med udgangspunkt i bestyrelsens beslutning af de strategiske mål for den kommende strategiperiode 2022-2025 på bestyrelsesmødet den 9. april har Absalon igangsat en proces i organisationen med henblik på at formulere de strategiske indsatser, der skal sikre at strategiens mål og ambitioner for henholdsvis Fremragende uddannelser og Regional udviklingspartner indfries.

Siden bestyrelsens beslutning af de strategiske mål er strategiens ambitioner og mulige indsatser drøftet på det årlige møde med formændene for uddannelsesudvalgene. Denne drøftelse vil blive fulgt op med drøftelser i udvalgene i løbet af efteråret. Derudover er der igangsat en proces internt i Absalon, som involverer ledere, medarbejdere bredt, samarbejdsudvalg og studenterråd med henblik på i de kommende måneder at skabe konsensus omkring strategiens mål og fokus samt at generere input til de strategiske indsatser, som nu skal fastlægges og beskrives.

Bestyrelsen vil i efteråret blive præsenteret for et udkast til, hvilke strategiske indsatser, strategien skal indeholde forud for den egentlige behandling af strategien på bestyrelsesmødet i december.

2. Forhandling af strategisk rammekontrakt 2022-2025

Absalons nuværende strategiske rammekontrakt udløber ved årets udgang og ministeriet har indledt dialogen om nye strategiske rammekontrakter med institutionerne for perioden 2022-2025. Der afholdes to forhandlingsmøder mellem bestyrelsesformanden og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Det første og indledende forhandlingsmøde med styrelsen blev afholdt den 13. april. Absalon var repræsenteret af Jens Stenbæk, Camilla Wang og Kristian Ørnsholt.

Det indledende forhandlingsmøde er en åben og afsøgende strategisk dialog om udfordringer og styrkepositioner med henblik på en fælles forståelse af ambitioner og retning for kerneopgaverne i den kommende 4-års periode. Målet var at aftale hvilke temaer, der arbejdes videre med frem mod det andet forhandlingsmøde i november 2021, hvor der skal foreligge et udkast til rammekontrakt, herunder strategiske mål.

Det er Absalons ønske at sikre en tæt sammenhæng mellem den strategiske rammekontrakt og den kommende strategi.

Mødet var positivt og konstruktivt og der var god opbakning fra styrelsens side til de temaer, som Absalon ønsker som centrale i en kommende rammekontrakt. Det aftales, at de temaer, der går videre med og sættes strategiske mål for i det videre arbejde er:

- Forsyning af dimittender til Region Sjælland med særligt fokus på velfærdsuddannelser og tekniske uddannelser. Fokus på målrettet rekruttering, samarbejde med ungdomsuddannelser, indsats for at nedbringe frafald og understøttelse af overgang til job.

- Indsatser for højt læringsudbytte, studieintensitet, trivsel og studieengagement med fokus på studiegrupper.
- Fortsat styrkelse af EVU-området gennem øget vidensamarbejde i regionen, herunder med fokus på inddragelse af nye teknologier, grønne løsninger og bæredygtighed.
- Fortsat styrkelse af FoU-aktiviteterne med fokus på det regionale videnkredsløb mellem uddannelse, forskning og praksis for at understøtte uddannelsernes vidgrundlag.
- Øget indsats i forhold til videnkredsløbet i Region Sjælland og udvikling af strategiske partnerskaber, der kan være med til at skabe nye fælles løsninger på regionens udfordringer.

Andet forhandlingsmøde afholdes i november på baggrund af et udkast til rammekontrakt fra Absalon.

3. Biomanufacturing Project House er blevet til Helix Lab

Helix Lab er det nye navn på det store nye uddannelses- og forskningscenter i Kalundborg, som fremover skal tiltrække innovative kandidatstuderende fra hele landet, som skal udføre deres specialeprojekt i samarbejde med industrien i Kalundborg.

Bevillingen fra Novo Nordisk Fonden til uddannelses- og forskningscentret blev offentliggjort i sommeren 2020 under navnet Biomanufacturing Project House, men har nu ændret navn til det mere mundrette Helix Lab.

Helix Lab forventes at stå klar, så de første kandidatstuderende kan begynde deres speciale projekter i starten af 2022. Men allerede nu arbejder vejledere fra universiteterne og virksomhederne på at udvikle specialeprojekter til de studerende.

Læs mere her:

<https://phabsalon.dk/nyheder/nyhed/nyt-hus-nyt-navn-nye-muligheder/>

4. Indvielse af Campus Slagelse den 3. september

Vi begyndte at tage Campus Slagelse i brug efter påske, men grundet coronarestriktionerne har det ikke været muligt at indvie campus. Det gør vi derfor den 3. september, hvor det er tanken at kombinere en officiel indvielse med at vi åbner campus op for de af byens borgere, som er interesserede i at se campus. Vi udsender invitationen inden sommerferien og bestyrelsen bliver naturligvis inviteret.

Der er igangsat en proces for at synliggøre uddannelserne på det nye Campus Slagelse, så uddannelserne, studielivet og de professioner vi uddanner til står tydeligt frem i indretningen af campus.



5. Indvielse af Campus Kalundborg

Campus Kalundborg står klar efter sommerferien. Den officielle indvielse af Campus Kalundborg bliver den 29. oktober og forhåbentlig med deltagelse af uddannelses- og forskningsministeren. Her bliver bestyrelsen naturligvis også inviteret.

6. Minister- og politikbesøg

Politikerbesøgene er kommet i gang igen efter genåbningen. Den 14. juni får vi eksempelvis besøg af Uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen samt borgmester Christina Krzyrosiak Hansen på Campus Holbæk. Vi skulle også have haft besøg af Sundhedsminister Magnus Heunicke på Campus Næstved, men det blev desværre aflyst i sidste øjeblik.

Camilla Wang
Rektor



Orientering om Forecast 1, Budget 2021

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager Forecast 1, Budget 2021 til efterretning.

Sagsfremstilling

Forecast 1 baserer sig på det realiserede forbrug for 1. kvartal 2021 i kombination med opfølgingsmøder med de respektive budgetansvarlige.

I 2021 vurderes økonomien for Absalon fortsat at være påvirket af Corona-pandemien på samme måde som 2020, hvor der generelt var en reducerende effekt på udgifterne. Selvom situationen langsomt normaliseres i 2021, anslås det, at mindreforbruget i første kvartal af 2021 ikke kan indhentes i løbet af resten af året. Forventningerne for 2.-4. kvartal er derfor fastsat til 75% af det samlede årsbudget, suppleret med visse konkrete justeringer.

Tabel 1 Absalons økonomi i hovedtal

Absalon mio. kr.	Budget 2021	Realiseret Q1 2021	% B21	Forventet Q2-Q4	Samlet FC1 2021	Ændring FC1-B2021
Indtægter	-647,9	-183,1	28%	-482,9	-666,0	-18,1
Personaleomkostninger	463,7	108,4	23%	348,9	462,3	-1,4
Driftsomkostninger	165,1	23,2	14%	128,0	150,8	-14,4
Afskrivninger	23,7	3,9	17%	26,6	30,5	6,8
Finansielle poster	5,6	0,7	13%	4,9	5,6	0,0
Hovedtotal	10,3	-46,8		25,4	-16,8	-27,1

Forecast 1 i forhold til Budget 2021

Budget 2021 er vedtaget på bestyrelsens møde den 7. december 2020 med et underskud på 10,3 mio. kr. Efter 1. kvartal (Q1) viser regnskabet et overskud på 46,8 mio. kr. Forventningen til resten af året (Q2-Q4) er et underskud på 25,4 mio. kr., hvilket bl.a. dækker over afskrivninger på de nye bygninger og korrektion for en række kendte merudgifter. Herudover er den udmøntede besparelse på 6,8 mio. kr. (negative budgetregulering), der var lagt centralt på budget 2021, forudsat udmøntet via det mindreforbrug, som i øvrigt er forventet i 2021.

Dermed bliver det samlede forventede resultat for 2021 et overskud på 16,8 mio. kr. Der er således en budgetforbedring på 27,1 mio. kr. i Forecast 1 i forhold til budget 2021.

Likviditetsprognose

Likviditeten vil med de nuværende budgetforudsætninger for 2021-2024 holde sig over målet for minimumsbeholdning på 55 mio. kr. i den finansielle strategi. Det er forudsat, at Absalons omfattende bygningsinvesteringer og forventede arbejder afsluttes i 2021.

Det er forudsat, at likviditeten fra balancen stabiliseres i 2022-2024, mens likviditeten fra driften følger de forventede resultater, som ved det oprindeligt vedtagne budget 2021.

Tabel A.2.1 Likviditetsprognose

Mio. kr. (pl2020-2023)	FC1 2021	2022	2023	2024
Likviditet primo	-195,9	-122,6	-101,1	-83,6
Likviditet fra driften	-43,7	-4,7	-9,0	-25,6
Likviditet fra balancen	117,0	26,2	26,5	26,6
Likviditet ultimo	-122,6	-101,1	-83,6	-82,6

Lønforhandlinger i efteråret 2021

I budget 2021 var der ikke afsat en andel af lønrammen til lokal løn, da budgettet hvilede på en forudsætning om markant løntilbageholdenhed. Absalon har imidlertid haft en række mindreudgifter bl.a. pga. corona og samlet ser økonomien i forbindelse med Forecast 1 således positiv ud. Derfor har direktionen besluttet, at der gennemføres en ekstraordinær lønforhandling i efteråret 2021.

Samlet betyder det, at der vil være en central lønpulje svarende til lønforhandlingerne i 2020 på 0,38 pct. af lønbudgettet til forhandlingerne. Det udgør i alt en pulje på 1,6 mio. kr., der finansieres centralt af de samlede mindreforbrug, og således uden for centrenes og afdelingers lønbudget. Lønpuljen vil indebære en merudgift i 2021 i forhold til Forecast 1 på 1,6 mio. kr.

Bilag

Bilag 1	Notat
---------	-------

Beslutning for Punkt 4: Orientering om Forecast 1

Bestyrelsen tog Forecast 1, Budget 2021 til efterretning.



PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

Campus Slagelse

Team Forretning - ØKO

Udarbejdet af: vidj

14. juni 2021

Notat vedr. Forecast 1

Indledning

Forecast 1 baserer sig på realiserede forbrug for 1. kvartal i kombination med opfølgingsmøder på budgetområderne. I 2021 vurderes økonomien at være påvirket af Corona pandemien, på samme måde som 2020, hvor der var mindreforbrug på både løn og drift. Selvom situationen langsomt normaliseres i 2021, er det vurderingen, at mindreforbruget i første kvartal af 2021 ikke kan indhentes i resten af året.

Indtægtsgrundlaget er behæftet med en vis usikkerhed som følge af overgangen fra det gamle studieadministrative system SIS til det nye system fra ministeriet ESAS. Der arbejdes stadig på konvertering af data, og indberetningsdatoen er flyttet flere gange af ministeriet, senest til den 11. juni 2021 for ordinær uddannelse.

I den samlede økonomi er der foretaget følgende justeringer, som gælder alle centre/afdelinger/fællesfunktioner.

- Tilskuddet på 4,1 mio. kr. til afgangsstuderende er budgetlagt på øvrige tilskud og omkostningen er placeret på de centre, som har afgangsstuderende i august 2021 og februar 2022
- Tilskuddet fra Region Sjælland på 20 mio. kr. er budgetlagt som et eksternt finansieret projekt ud fra en plan aftalt med Regionen
- Donationen fra Novo Nordisk på 30 mio. kr. er budgetlagt som et eksternt finansieret projekt
- Der er budgetteret med afskrivninger på hhv. Slagelse og Kalundborg

Absalon total

Absalons økonomi i hovedtal

Tabel 1 Absalons økonomi i hovedtal

Absalon mio. kr.	Budget 2021	Realiseret Q1 2021	% B21	Forventet Q2-Q4	Samlet FC1 2021	Ændring FC1-B2021
Indtægter	-647,9	-183,1	28%	-482,9	-666,0	-18,1
Personaleomkostninger	463,7	108,4	23%	348,9	462,3	-1,4
Driftsomkostninger	165,1	23,2	14%	128,0	150,8	-14,4
Afskrivninger	23,7	3,9	17%	26,6	30,5	6,8
Finansielle poster	5,6	0,7	13%	4,9	5,6	0,0
Hovedtotal	10,3	-46,8		25,4	-16,8	-27,1

Forecast 1 i forhold til Budget

Budget 2021 er vedtaget på bestyrelsens møde den 7. december 2020 med et underskud på 10,3 mio. kr. Efter første kvartal (Q1) viser regnskabet et overskud på 46,8 mio. kr. Forventningen til resten af året (Q2-Q4) er et underskud på 25,4 mio. kr. Dermed bliver det samlede forventede resultat for 2021 et overskud på 16,8 mio. kr. I forhold til Budget 2021 er der således en budgetforbedring på 27,1 mio. kr. i Forecast 1 (FC1).

Corona restriktionerne gør prognosen mere usikker end normalt. Regnskabet for 2020 har vist, at restriktionerne generelt har en reducerende effekt på udgifterne. I forecast 1 er det afspejlet ved, at mindreforbruget i 1. kvartal ikke forventes indhentet resten af året. Forventningerne til resten af året udgør derfor generelt 75% af Budget 2021. Dog er der korrigeret for kendte merudgifter, som falder i den sidste del af året.

I forbindelse med Forecast 2 arbejdes der på en konkret vurdering af budgetområdernes forventede udgifter for resten af året på grundlag af forbrugstal for første halvår.

Nedenfor er en yderligere specificering af de enkelte områder.

Indtægter og STÅ-prognose

Indtægterne er budgetteret til 467,9 mio. kr. I Forecast 1 stiger indtægterne til 482,9 mio. kr. svarende til en stigning på 18,1 mio. kr. Specifikation af indtægterne fremgår af Tabel 2.



Tabel 2 Specifikation af indtægtsbudget

Indtægter Absalon mio. kr.	Budget 2021	Realiseret Q1 2021	% B21	Forventet Q2-Q4	Samlet FC1 2021	Ændring FC1-B2021
Aktivitetstilskud	-344,8	-106,1	31%	-240,1	-346,2	1,3
Fasttilskud	-104,2	-34,7	33%	-69,5	-104,2	0,0
Kvalitetstilskud	-3,6	0,0	0%	-3,6	-3,6	0,0
Forskningstilskud	-31,4	-10,5	33%	-20,9	-31,4	0,0
CFU tilskud	-29,1	-9,7	33%	-19,4	-29,1	0,0
Tilskud Internat. Udvekslingsstude- rende	-0,6	0,0	0%	-0,6	-0,6	0,0
Tilskud Uddannelsesstationer	-4,1	-0,9	21%	-3,2	-4,1	0,0
Tilskud Uddannelsesudbud i Reg. Sj.	-2,6	-1,4	53%	-1,2	-2,6	0,0
Øvrig tilskud	0,0	-0,2	0%	-3,9	-4,1	4,1
Salg	-25,5	-3,3	13%	-24,9	-28,1	2,7
Deltagerbetalinger	-47,2	-15,9	34%	-34,0	-49,9	2,7
Ekstern finansiering	-52,3	-0,1	0%	-59,5	-59,6	7,3
Andet	-2,6	-0,5	18%	-2,1	-2,6	0,0
Hovedtotal	-647,9	-183,1	28%	-482,9	-666,0	18,1

Der er modtaget en særbevilling til afgangsstuderende på 4,1 mio. kr. under Øvrig tilskud. Aktivitetstilskuddet på Ordinær Uddannelse forventes at stige minimalt med 0,3 mio. kr., mens Åben Uddannelse forventer øget aktivitet og stigning i aktivitetstilskud svarende til 1,0 mio. kr. Stigningen i indtægter på den ordinære uddannelse afspejler udviklingen i STÅ-prognose i Tabel 3, som viser en mindre stigning.

STÅ prognosen viser, at Absalon har været i stand til at fastholde de studerende under Corona restriktionerne. STÅ prognosen er dog forbundet med en mindre usikkerhed på grund af forsinkelser i implementering af nye studieadministrativt system ESAS.



Tabel 3 Teori-STÅ, praktik-STÅ og dimittender, grunduddannelser

Uddannelse	Budget 2021*			Forecast 1 2021*			Ændring FC1-B2021		
	Teori	Praktik	Dimittender	Teori	Praktik	Dimittender	Teori	Praktik	Dimittender
Leisure management	318	41	106	319	44	113	1	4	7
Pædagog	1.392	699	541	1.401	701	558	9	1	17
Lærer	994	133	227	990	130	202	-4	-2	-25
Ernæring og sundhed	190	31	85	189	30	84	-1	-1	-1
Fysioterapeut	351	83	103	353	84	101	1	1	-2
Ergoterapeut	148	36	51	146	35	51	-2	-1	0
Administrationsbachelor	186	36	63	180	38	62	-5	2	-1
Socialrådgiver	789	127	235	795	131	243	6	4	8
Sundhed.adm.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sygeplejerske	922	651	379	921	644	392	0	-7	13
Bioanalytiker	110	60	43	110	60	42	0	0	-1
Diploming. biotek.	69	7	22	71	8	22	3	0	0
Diploming. maskin.	9	0	0	10	0	0	1	0	0
I alt	5.477	1.904	1.855	5.485	1.905	1.870	8	1	15

* Forecast 1 2021 er beregnet som realiseret marts 2021 plus en statistisk prognose for 2. halvår 2021. Budgettet er udarbejdet på baggrund af STÅ prognosen fra oktober 2020.

Stigning i forventede indtægter på Ekstern finansiering kommer primært fra øgede aktiviteter i Helix Lab. Deltagerbetalingen stiger desuden med forventet øget aktivitet på Åben uddannelse og følges med stigning i salgsindtægter, som kommer fra salg af kurser.

På åben uddannelse er det særligt Den Sociale Diplomuddannelse og Diplomuddannelsen i Uddannelses-, Erhvervs- og Karrierevejledning som har øgede forventninger til aktiviteter og dermed aktivitetstilskud, som det fremgår af Tabel 4 nedenfor.



Tabel 4 Stigning i Aktivitetstilskud på Åben uddannelse

Aktivitetstilskud, Åben uddannelse 1000 kr.	Budget 2021	Forecast 1 2021	Ændring FC1-B2021
Den ernæringsfaglige diplomuddannelse	-35	0	-35
Den sundhedsfaglige diplomuddannelse	-1.292	-1.538	247
Den pædagogiske diplomuddannelse	-2.721	-2.647	-74
Diplomuddannelse i erhvervspædagogik	-323	-274	-49
Diplomuddannelse i formidling af kunst og kultur	-71	-21	-50
Diplomuddannelse i udd., erhv.- og karr. vejl.	-606	-844	238
Diplomuddannelsen i ledelse	-2.102	-2.195	93
Diplomuddannelse i offentlig forvaltning og adm.	-179	-160	-19
Diplomuddannelse i biotek., procestek. og kemi	-23	-103	80
Den sociale diplomuddannelse	-405	-1.048	643
Diplomuddannelse i beskæftigelse	-36	-36	0
Akademiuddannelse i offentlig forvaltning og adm.	-123	-123	0
Fagspecifikke kurser	-85	-47	-38
Folkeskolelærer enkeltfag EVU	-305	-256	-49
Hovedtotal	-8.306	-9.290	984

Der er ikke realiserede tal endnu realiserede tal på grund af overgangen til nyt studieadministrativt system.

Personaleomkostninger

Personaleomkostningerne er budgetteret til 463,7 mio. kr. Regnskabet efter 1. kvartal er på 108,4 mio. kr. svarende til 23% af budgettet. Forventningerne til resten af året er på 348,9 mio. kr., således at de samlede personaleomkostninger for 2021 forventes at blive 457,3 mio. kr. Det giver et mindreforbrug på 6,4 mio. kr. Mindreforbruget er fra 1. kvartal, og forventes ikke indhentet i de sidste 3 kvartaler.

Tabel 5 Personaleomkostninger fordelt på grupperinger.

Absalon mio. kr.	Budget 2021	Realiseret Q1 2021	% B21	Forventet Q2-Q4	Samlet FC1	Ændring FC1-B2021
Alm. Løn fastansatte	427,1	106,4	25%	320,7	427,1	0,0
Time-/Gæstelærere	18,9	2,1	11%	14,0	16,1	-2,8
Censor, bedømmer mm	6,9	2,5	36%	5,1	7,6	0,7
Øvrigt personale*	7,5	0,7	9%	5,6	6,3	-1,2
Sociale bidrag	4,3	0,0	0%	4,3	4,3	0,0
Refusioner	-1,0	-3,3	330%	-0,8	-4,1	-3,1
Hovedtotal	463,7	108,4	23%	348,9	457,3	-6,4

* Studentermedhjælpere, eksterne lektorer mm

Mindreforbruget i 1. kvartal fremkommer som følge af færre Time-/Gæstelærere og Øvrigt personale samt ikke budgetterede refusioner.



Ny overenskomst vil påvirke den almindelige løn med 0,6% (helårspåvirkning) i 2021 svarende til ca. 2,6 mio. kr. Til gengæld forventes årsværksforbruget at falde i forhold til Budget 2021.

Driftsomkostninger

Driftsomkostningerne er budgetteret til 165,1 mio. kr. Forbruget efter 1. kvartal udgør 22,8 mio. kr. svarende til 14% af budgettet. Forventningen til forbruget i 2. til 4. kvartal er 128,0 mio. kr., således af det samlede forbrug forventes at udgøre 150,8 mio. kr. Det svarer til et mindre forbrug på 14,4 mio. kr., som primært kan henføres til restriktionerne under Coronapandemien.

Pandemien har berørt de direkte aktivitetsrelaterede omkostninger som rejser, befordring, repræsentation og især varekøb, men også visse bygningsdriftsrelaterede omkostninger.

Afskrivninger

Afskrivningerne er budgetteret til 23,7 mio. kr. i 2021. Efter 1. kvartal er afskrivningerne på 3,9 mio. kr. svarende til 17% af budgettet. Forventningerne til afskrivningerne i 2.-4. kvartal er på 26,6 mio. kr. Det giver samlede afskrivninger i 2021 på 30,5 mio. kr. svarende til et merforbrug på 6,8 mio. kr. Merforbruget hænger sammen med, at der i grundbudgettet ikke var afsat midler til afskrivninger på nye bygninger i 2021.

Finansielle omkostninger

Finansielle poster består primært af renteudgifter. Der er i Budget 2021 budgetteret med 5,6 mio. kr. og forbruget efter 1. kvartal er på 0,7 mio. kr. svarende til 13% af budgettet. Forventningen til forbruget i 2.-4. kvartal er 4,9 mio. kr., således at det samlede forbrug i 2021 forventes at ramme budgettet på 5,6 mio. kr.

Det lave forbrug i 1. kvartal hænger sammen med, at bygningerne i Slagelse og Kalundborg ikke er taget i brug endnu efter 1. kvartal. Når bygningerne er taget i brug, henføres renterne på de tilhørende lån til finansielle omkostninger.

Egenkapital

Det forventede overskud i 2021 på 16,8 mio. kr. vil øge egenkapitalen fra 209,6 mio. kr. til 221,1 mio. kr.

Tabel 6 viser udviklingen i Egenkapitalen fra 2019 og frem med det forventede resultat fra Forecast 1 og forventninger til resultat i budgetoverslagsårene fra budget 2021. Visse dele af den frie egenkapital er restbeløb af bevillinger givet til særlige formål. Til Forecast 2 vil der være en oversigt med disse reservationer, således at den frie egenkapital fremgår af tabellen.



Tabel 6 Egenkapital

Mio. kr. (pl 2015-2020)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Egenkapital pr. 31.12.1990	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0
Primo	-53,7	-102,5	-123,6	-135,1	-110,9	-94,5
Årets resultat	-49,1	-25,7	-16,8	20,5	16,0	7,2
Frascati midler	0,3	1,9	5,3	3,6	0,4	0,4
Feriepengeforpligtelse	-	2,7	-	-	-	-
Ultimo	-102,5	-123,6	-135,1	-110,9	-94,5	-86,9
Akkumuleret resultat	-188,5	-209,6	-221,1	-197,0	-180,6	-173,0

Likviditetsprognose

Absalons finansielle strategi tilsiger, at likviditeten skal udgøre minimum 55 mio. kr. svarende til cirka en måneds omkostninger. Adgangen kan enten bestå af likvider eller mulighed for træk på kassekredit.

Tabel 7 Likviditetsprognose ud fra forventet Forecast 1

mio. kr.	2021	2022	2023	2024
Likviditet primo	-195,9	-121,8	-100,5	-83,2

Drift				
Resultat inkl. afskrivninger ¹	-16,8	20,5	16,0	7,2
Afskrivninger	-30,5	-33,1	-33,1	-33,0
Forpligtelse vedr. Region Sjælland tilskud	4,4	7,6	7,9	0,0
Likviditet fra driften (ekskl. afskrivninger)	-42,9	-4,9	-9,2	-25,8

Balance				
Investeringer (køb af udstyr og andre driftsmidler)	8,8	8,8	8,8	8,8
Bygningsinvesteringer (køb af grunde og bygninger)	-0,2	0,0	0,0	0,0
Igangværende arbejde (nybyggeri)	108,9	0,0	0,0	0,0
Afdrag på lån	13,5	13,6	13,7	13,8
Forventede projekt arbejder	14,7	3,5	3,3	3,3
Indfrosne feriepenge	1,3	0,3	0,7	0,7
Indfrielse af lån	0,0	0,0	0,0	0,0
Nye lån	0,0	0,0	0,0	0,0
Donationer/eksterne tilskud	-30,0	0,0	0,0	0,0
Likviditet fra balancen	117,0	26,2	26,5	26,6

Nettoresultat for likviditeten	74,1	21,3	17,3	0,8
---------------------------------------	-------------	-------------	-------------	------------

Likviditet ultimo	-121,8	-100,5	-83,2	-82,4
--------------------------	---------------	---------------	--------------	--------------



- 1) Der er for 2022-2024 taget afsæt i de forudsatte driftsresultater, jf. budget 2021, dog inkl. fulde afskrivninger (ekstra 6,8 mio. kr. årligt) for de nye byggerier, der er taget i brug i 2021.
- 2) Denne bevilling på 20 mio. kr. ultimo 2020 indgår i "Likviditet primo", men nåede ikke at blive hensat. Profilen indarbejdet her svarer til det forventede, jf. styregruppen for bevillingen.

Likviditetsoversigten tager udgangspunkt i det samlede FC1 2021 driftsresultat. Det er i prognosen forudsat at:

- Overslagsårenes driftsresultat fastholdes, som ved det oprindeligt vedtagne budget 2021.
- Investeringer til køb af udstyr m.m. øges fra et minimum, der i budget 2021 var anslået til 4 mio. kr. årligt, til et estimat på 8,8 mio. kr. som beregnet af PwC i foråret 2021, hvilket er mere i tråd med det historisk realiserede forbrug.
- At indefrosne feriepenge beholdes i Absalon og udbetales løbende. Der er fastsat en rentesats på 2,5% p.a. som reguleres, når den officielle rentesats udmeldes pr. 30.06.2021
- Afdrag på lån er baseret på den kendte låneportefølje
- Igangværende arbejder afsluttes i 2021

Absalons økonomi på aktivitetsområder

Efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse (EVU) omfatter Absalons diplom- og akademiuddannelser, enkeltfag og rekvirerede aktiviteter.

Tabel 8 Absalons økonomi på efter- og videreuddannelse

mio. kr.	Budget 2021	Realiseret Q1 2021	% B21	Forventet Q2-Q4	Samlet FC1 2021	Ændring FC1-B2021
Efter- og videreuddannelse	0,0	-2,2		2,2	0,0	0,0
Indtægter	-61,8	-15,1	24%	-49,8	-64,9	-3,2
Personaleomkostninger	34,9	8,0	23%	27,4	35,4	0,5
Driftsomkostninger	7,0	0,2	2%	7,7	7,8	0,9
Bidrag til fælles udgifter	19,9	4,7	24%	16,9	21,6	1,8

Der er budgetteret med en omsætning på 61,8 mio. kr. i 2021. De samlede omsætning på 64,9 mio. kr. for 2021 indeholder en forventet stigning på 3,2 mio. kr. Stigningen ligger primært på CLO og CSY, som øger forventningerne til aktiviteter i 2021.

Stigningen i personale- og Driftsomkostninger på samlet 1,4 mio. kr. fra Budget 2021 til Forecast 1 dækker over et øget forbrug i forbindelse med den forventet omsætningsstigning.

Forskning- og udvikling

Forskning og udvikling (FoU) omfatter eksternt finansierede aktiviteter og ordinært finansierede aktiviteter fra Frascatimidler, medfinansiering mv.



Tabel 9 Absalons økonomi på formålet forskning og udvikling

Absalon mio. kr.	Budget 2021	Realiseret Q1 2021	% B21	Forventet Q2-Q4	Samlet FC1 2021	Ændring FC1-B2021
Forskning og udvikling	0,0	-7,8		7,8	0,0	0,0
Indtægter	-30,3	-10,5	35%	-18,5	-29,0	1,4
Frascatimidler, medfinansiering mv.	-37,5	-8,4	22%	-30,7	-39,0	-1,6
Personaleomkostninger	56,9	10,3	18%	44,9	55,2	-1,7
Driftsomkostninger	10,9	0,8	7%	12,0	12,8	1,9
Afskrivninger	0,0	0,0	85%	0,1	0,1	0,1

Indtægterne fra Budget 2021 på 30,3 mio. kr. viser et fald på 1,4 mio. kr. i Forecast 1. Faldet skyldes primært nedjustering af forventet hjemtag forårsaget af Corona-situationen.

De nedjusterede eksterne indtægter opvejes af en stigning i anvendelsen af ordinære Frascatimidler mv. på 1,6 mio. kr. Dermed fastholdes det samlede aktivitetsniveau på Forskning og Udvikling i 2021. Der er en mindre forskydning i personaleomkostninger til driftsomkostninger afledt af budgetterne på nye projekter.

Særlige opgørelser

Corona relaterede omkostninger

Absalon modtog i 2020 en særbevilling til rengøring og værnemidler som følge af Corona-pandemien på 1,8 mio. kr. Bevillingen er indtægtsført i 2020, mens forbruget forventes både i år 2020 og 2021.

Det anslås at der i 2020 har været et forbrug på sprit og desinficering på ca. 0,8 mio. kr. og værnemidler omegnen af 1,4 mio. kr. Samlet set et merforbrug ud over bevillingen, på minimum 0,4 mio. kr.

I forbindelse med genåbningen af Danmark i 2021, har Absalon været pålagt omkostninger i forbindelse med test, vagtordninger m.v. på respektive Campus. Til det formål har Absalon modtaget en særbevilling på 0,5 mio. kr.

Godkendelse af finansiell strategi

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender Absalons finansielle strategi.

Sagsfremstilling

I henhold til bekendtgørelse om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiell risikostyring for institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets område (BEK nr. 1976 af 13. december 2020, herefter bekendtgørelsen) skal den enkelte videregående uddannelsesinstitutionens bestyrelse senest den 1. juli 2021 have en nedskrevet strategi for institutionens finansielle risikostyring.

Omfanget af strategien skal afspejle omfanget og kompleksiteten af institutionens samlede finansiering. Ministeriet har endvidere formuleret en række obligatoriske emner, som strategien fremadrettet som minimum skal forholde sig til:

- Gældsniveau
- Renterisiko
- Likviditetsberedskab
- Anvendelsen af uafhængig rådgivning
- Procedure for periodisk godkendelse af den finansielle strategi

Den finansielle strategi er bestyrelsens mandat til ledelsen i forhold til den løbende håndtering af professionshøjskolens finansielle portefølje. Den finansielle strategi forelægges bestyrelsen mindst hvert andet år, og når der kommer en ny bestyrelse. Afgørelser fra bestemmelserne i den finansielle strategi skal forelægges bestyrelsen løbende.

Den reviderede udgave af den finansielle strategi ligger ikke langt fra den hidtidige, og er i overensstemmelse med § 16 i Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser samt Bekendtgørelse om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiell risikostyring for institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Målet for den finansielle strategi er at skabe budgetsikkerhed via en risikoovers lånestrategi, som samtidig sigter mod at skabe det størst mulige langsigtede økonomiske råderum for Professionshøjskolen Absalons virke.

Minimumskravet til likviditeten foreslås fastholdt på 55 mio. kr. som hidtil, mens det præciseres, at der langsigtet skal budgetteres efter en balance, der sikrer likviditetsmålet. Herudover foreslås, som noget nyt, at gældsfaktoren (dvs. forholdet mellem den langfristede gæld og de samlede indtægter) ekskl. forpligtelser vedrørende donationer samt skyldige indefrosne feriepenge ikke overstiger 125 pct. Endelig foreslås bl.a., at den samlede låneportefølje fremover skal overholde en fastsat fordeling mellem faste og variabelt forrentede lån, hvor sidstnævnte ikke må overstige 35 pct.

Bilag

Bilag 1	Finansiell strategi
---------	---------------------

Beslutning for Punkt 5: Godkendelse af ændring af den finansielle strategi

Bestyrelsen godkendte revideringen af Absalons finansielle strategi.

14. juni 2021

Finansiell strategi

Målet for den finansielle strategi er at skabe budgetsikkerhed og det størst mulige langsigtede økonomiske råderum for Professionshøjskolen Absalons virke. Alle finansielle dispositioner skal være direkte knyttet til Absalons aktiviteter, og risikoen skal minimeres.

Den finansielle portefølje er den samlede portefølje af langsigtede og kortfristede lån, evt. leasingforpligtigelser, værdipapirer og likvide midler. Den finansielle strategi er i overensstemmelse med § 16 i Bekendtgørelse af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser samt Bekendtgørelse om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiell risikostyring for institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

1. Gælds niveau

Den finansielle portefølje skal være transparent og overskuelig, og budgetsikkerhed skal sikres gennem så forudsigelige og faste renter og afdrag som muligt. Den finansielle portefølje skal balanceres mellem en optimal påvirkning af driftsresultatet og en konservativ risikoprofil. Omkostninger skal minimeres under hensyntagen til, at Professionshøjskolen Absalon ikke påtager sig unødige finansielle risici.

Absalon finansierer derfor bygninger efter følgende principper:

- Bygninger finansieres med realkreditlån inden for rammerne af den til enhver tid gældende lovgivning
- Der anvendes gængs realkreditfinansiering, dvs. op til 30-årige realkreditlån med afdrag, dog med undtagelsesvis mulighed for efter ansøgning hos ministeriet at optage tidsbegrænsede afdragsfri lån, jf. Bekendtgørelse om optagelse af lån m.v. og om strategi for finansiell risikostyring for institutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriets område §3 stk. 2-4.
- Lån optages i dansk valuta (DKK).
- Én bygning, ét lån. Krydsbelåning/sampantsætning finder som udgangspunkt ikke sted.
- For at sikre et passende gælds niveau skal Absalon som udgangspunkt have et gælds niveau, således at gældsfaktoren ekskl. forpligtelser vedrørende donationer samt skyldige indefrosne feriepenge ikke overstiger 125 pct.
- Det tilstræbes, at byggelån frigives i takt med betalingsraterne, så likviditetspåvirkningen er neutral i byggefasen.

Optagelse af nye lån skal fremlægges for bestyrelsen til godkendelse forud for optagelsen.

Bestyrelsesformanden, Rektor og professionshøjskoledirektøren bemyndiges til i forening at omlægge eksisterende lån til nye lån af samme type og med samme sikkerhed, såfremt der efter handelsomkostninger opnås en realgevinst. Bestyrelsen skal efterfølgende orienteres om låneomlægningen.

Professionshøjskolen Absalon indgår kun finansielle aftaler med banker, der er udpeget af Finanstilsynet som Systemisk Vigtige Finansielle Institutioner ([SIFI-institutioner](#)). SIFI-institutioner udpeges årligt af Finanstilsynet, og hvis en bank, som Professionshøjskolen Absalon har et

samarbejde med, ikke længere er SIFI Institut, så skal Professionshøjskolen Absalons samarbejde med banken ophøre inden for en seks måneders periode.

2. Renterisiko

For at opnå en vis budgetsikkerhed skal den samlede låneportefølje overholde følgende fordeling mellem faste og variabelt forrentede lån:

- Fastforrentede lån: 65-100 pct.
- Variabelt forrentede lån: 0-35 pct.

En overskridelse af andelen for variabelt forrentede lån kan kun ske med bestyrelsens godkendelse. For at minimere renterisikoen i særlige situationer, kan et renteloft benyttes. Andelen af lån, som har tilknyttet et renteloft kan heller aldrig overstige 35 pct.

3. Likviditetsberedskab

Professionshøjskolen Absalon må på intet tidspunkt have en likviditet under 55 mio. kr. svarende til cirka en måneds omkostninger. Adgangen kan enten bestå af likvider eller mulighed for træk på kassekredit.

Rektor og professionshøjskolelederen skal løbende, og særligt i forbindelse med køb og salg af fast ejendom, vedligeholde et flerårigt investerings- og likviditetsbudget. Investeringsbudgettet skal vise driftspåvirkningen fra renter og afskrivninger i budgetår og overslagsår og estimere investeringsbehovet knyttet til de budgetterede investeringer. Herudover skal likviditetsbudgettet ligge til grund for et økonomisk bæredygtigt princip for Absalons løbende budgettering, hvor der langsigtet skal budgetteres med en balance, der sikrer ovennævnte likviditetsmål.

4. Overskydende likviditet

Hvis Professionshøjskolen Absalon oparbejder overskydende likviditet på 110 mio. kr. svarende til ca. to måneders omkostninger og fastholder denne likviditet over en længere periode, skal midlerne bruges til at afdrage lån eller anbringes i værdipapirer gennem en kapitalforvaltningsaftale. Lignende tiltag kan foretages ved lavere likviditet, hvis det samlet set skønnes fordelagtigt.

5. Anvendelse af uafhængig rådgivning

I forbindelse med større finansieringsbeslutninger benytter Absalon en ekstern finansiell rådgiver lige som Absalon løbende i forbindelse med revisionen rådfører sig med revisor. En endelig finansiell beslutning vil dog til hver en tid udelukkende være Absalons egen.

6. Procedure for periodisk godkendelse af den finansielle strategi

Den finansielle strategi er bestyrelsens mandat til ledelsen i forhold til den løbende håndtering af professionshøjskolens finansielle portefølje. Den finansielle strategi skal forelægges bestyrelsen mindst hvert andet år, og når der kommer en ny bestyrelse. Afvigelser fra bestemmelserne i den finansielle strategi skal forelægges bestyrelsen løbende.



Nyt udbud af sundhedsadministrativ koordinatoruddannelse i Roskilde

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender, at Absalon igangsætter en proces om udbud af den sundhedsadministrative koordinatoruddannelse i Roskilde med opstart sommer 2022 og dermed at der indsendes ansøgning til Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU) til september 2021.

Sagsfremstilling

Fra september 2021 udbyder Absalon den nye erhvervsakademiuddannelsen til sundhedsadministrativ koordinator, som erstatning for den tidligere lægesekretæruddannelse. Der udbydes i første omgang 45 studiepladser i Næstved.

Region Sjælland ønsker udbud i Roskilde

Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum (RKSS) tilkendegav formelt i forbindelse med Absalons ansøgning om udbud af uddannelsen i 2020 interesse i, at Absalon udbyder de 45 pladser i Næstved med tilsagn om at stille de nødvendige praktikpladser til rådighed.

I forbindelse med etableringen af uddannelsen har Absalon løbende haft en dialog med Region Sjælland, og regionen har tilkendegivet et ønske om, at uddannelsen også udbydes på Campus Roskilde, således at regionen er bedre dækket geografisk. I forlængelse heraf blev behovet for sundhedsadministrative medarbejdere på regionens arbejdspladser såvel som i kommunerne drøftet på RKSS-mødet den 31. maj 2021. På mødet var der opbakning til at etablere yderligere 30 pladser af uddannelsen i Roskilde, således at Absalon udbyder i alt 75 pladser fordelt på 45 i Næstved og 30 i Roskilde fra september 2022.

Ved fristen for kvote 2 ansøgninger 1. marts 2021 modtog Absalon i alt 99 ansøgninger til uddannelsen, heraf havde 66 ansøgere valgt uddannelsen som deres første prioritet. Dette vidner om, at der også fra ansøgersiden er stor interesse for uddannelsen.

Etablering af nyt udbud

Uddannelsen er ikke dimensioneret fra centralt hold, men antallet af studiepladser fastsættes i samarbejdet mellem Absalon og aftagerfeltet.

Absalon vil derfor i arbejdet med etablering af et nyt udbud af den sundhedsadministrative koordinatoruddannelse gå i tæt dialog med Region Sjælland og de sjællandske kommuner, med henblik på at fastsætte det rette antal studiepladser i Roskilde. På baggrund af erfaringerne med det første optag i Næstved, går Absalon konkret i dialog med kommunerne ift. at afdække mulighederne for yderligere praktikpladser på det kommunale sundhedsområde, da kommunerne i tidligere dialoger har stillet sig positive ift. dette.

Fokus er på at sikre, at der samlet set udbydes tilstrækkeligt med pladser til, at uddannelsen er faglig og økonomisk bæredygtig, men ikke flere end at der kan sikres praktikpladser og jobs til dimittenderne i regionen.

Et samlet årligt optag på 75 studerende forventes at føre til 56 dimittender årligt, og praktikbehovet at være ca. 75 pladser å 10 uger i 4. kvartal, samt ca. 59 pladser å 20 uger i 1. og 2. kvartal.

Baggrund

Uddannelsen er blevet til på baggrund af et ønske fra Danske Regioner om at udvikle en ny sundhedsadministrativ uddannelse på erhvervsakademiniveau, der understøtter og fremmer effektiviteten af det kliniske arbejde og med en væsentlig øget kompleksitet i opgaverne.

Uddannelsen er bygget op omkring to praktikker og fem faglige kerneområder: Administration og koordinering, jura, sundhed og sygdom, kommunikation samt teknologi og data.

Læs mere om uddannelsen på Absalons hjemmeside:

<https://phabsalon.dk/uddannelser/sundhedsadministrativ-koordinator/>

Bestyrelsen godkendte den 16. december 2019, at Absalon søgte om at udbyde de 45 pladser i Næstved, og i maj 2020 blev Absalon godkendt til den nye erhvervsakademiuddannelse til sundhedsadministrativ koordinator.

Økonomi

Der er beregnet en samlet business case for to udbud af den sundhedsadministrative erhvervsakademiuddannelse. Da der er tale om en helt ny uddannelse, er der stor usikkerhed forbundet med forudsætningerne særligt i forhold til fastholdelsen af studerende.

Med samlet 75 pladser vil uddannelsen - med Absalons nuværende økonomiske forudsætninger - indebære et varigt driftsunderskud på ca. 1 mio. kr. årligt, når der indregnes et overhead på 30 pct. af de samlede indtægter.

Det faktiske antal studiepladser aftales endeligt med aftagerfeltet forud for den officielle ansøgningsproces. På den baggrund udarbejdes en business case for den endelige finansiering, som vil indgå i budget 2022.

Proces og kommunikation

I foråret og sommeren 2021 afholdes dialog med Region Sjælland, de sjællandske kommuner samt i RKKS regi.

Desuden forberedes den officielle ansøgningsproces til Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). Denne ansøgning indsendes september 2021.

Hvis uddannelsen godkendes ved RUVU, igangsættes konkret og praktisk proces for udbud og opstart af uddannelsen i Roskilde pr. september 2022.

Beslutning for Punkt 8: Beslutning vedr. nyt udbud af sundhedsadministrativ koordinatoruddannelse i Roskilde

Bestyrelsen godkendte, at Absalon igangsætter en proces om udbud af den sundhedsadministrative koordinatoruddannelse i Roskilde med opstart sommer 2022. Og at der dermed indsendes ansøgning til Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU) til september 2021.

Planlagte kvalitetsindsatser aftalt i forbindelse med Årsstatus

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager følgende til efterretning:

- katalog over væsentlige kvalitetsindsatser på områder, hvor uddannelserne ligger markant under Absalons standarder.

Sagsfremstilling

Opfølgning på røde nøgletal på uddannelserne

På bestyrelsesmødet den 9. april gjorde rektor status over udviklingen i uddannelseskvaliteten. Herunder blev der redegjort for de uddannelsesudbud, hvor niveauet lå væsentlig under Absalons kvalitetsstandarder (udbud med nøgletal i den røde kategori).

Parallelt hermed er kvalitetsudfordringer på grunduddannelserne blevet drøftet på årsstatusmøder for alle centre og opfølgende kvalitetsindsatser er blevet aftalt. Dette er sket ved, at centrene og områdedirektørerne har analyseret kvalitetsdata samt nøgletal på uddannelserne og på den baggrund har besluttet hvordan der skal følges op.

De væsentligste planlagte indsatser, dvs. indsatser, hvor omdrejningspunktet er nøgletal i den røde kategori, fremgår af bilag 1. Der følges desuden også systematisk op på nøgletal i den gule kategori, hvor niveauet ligger lidt under Absalons kvalitetsstandarder, men de er ikke medtaget her, da de er mindre væsentlige.

På EVU-området er udfordringerne blevet afdækket nærmere i forbindelse med de årlige kvalitetsstatusser for disse uddannelser (EVU U-statusser), hvor forbedringer også er blevet aftalt, når resultaterne ligger under Absalons standarder.

Bilag

Bilag 1	Katalog over væsentlige kvalitetsindsatser på grunduddannelserne planlagt i 2021
---------	--

Beslutning for Punkt 9: Orientering om planlagte kvalitetsindsatser

Bestyrelsen tog kataloget over væsentlige kvalitetsindsatser på områder, hvor uddannelserne ligger markant under Absalons standarder til efterretning.

Bilag 1 Katalog over væsentlige kvalitetsindsatser på grunduddannelserne planlagt i 2021

Nedenstående katalog viser kvalitetsindsatser, som adresserer nøgletal i rød kategori i forhold til Absalons standarder. Idet der i 2020 ikke har været uddannelsesudbud med røde nøgletal hvad angår studieintensitet, oplevet kvalitet, kobling mellem teori og praksis eller inddragelse af viden fra forskning i undervisningen, er det alene områderne fastholdelse 1. studieår og gennemførelse, der er berørt i kataloget.

Bemærk, at kataloget ikke indeholder alle indsatser aftalt under Årsstatus:

- Der er iværksat Must-Win indsatser for alle uddannelser. Must Wins, der ikke er koblet til røde nøgletal, men som er iværksat af andre grunde, er ikke medtaget, fx hvis der er tale om udviklingsaktiviteter.
- Indsatser, der ligger lidt under Absalons standarder (gul kategori), er ikke medtaget, selvom der følges systematisk op på disse.

Fastholdelse 1. studieår og gennemførelse	
Uddannelse	Indsats (resume fra centrenes porteføljeskemaer) <i>'Must-Win' indsatser er markeret med *</i>
Administrationsbacheloruddannelsen Næstved: ■ Fastholdelse 1. studieår: 63% ■ Gennemførelsesindex: 46	Administrationsbacheloruddannelsen løftes i tre spor: * 1) Pædagogisk didaktisk tilrettelæggelse af uddannelsen med fokus på professionsidentitet og praksiskobling. 2) Studieunderstøttelse og studiemiljø, herunder facilitering af gruppeprocesser, individuelle studiesamtaler samt nye tilbud om faglige og sociale aktiviteter. 3) Profilering af administrationsbacheloruddannelsen, herunder gives de studerende et tydeligere billede af egen profil og redskaber til at kommunikere herom.
Bioanalytikeruddannelsen	Uddannelsen har ingen røde nøgletal.
Diplomingeniør i bioteknologi Engelsk: ■ Fastholdelse 1. studieår: 73% ■ Gennemførelsesindex: 50 (opgjort for første gang). Dansk: ■ Fastholdelse 1. studieår: 56% ■ Gennemførelsesindex: 26 (opgjort for første gang).	Der følges i evaluering og planlægning op på kurser, som de studerende har svært ved at bestå. Samtidig følges der op på, om de positive effekter af de indsatser, der er iværksat i efteråret 2020, bl.a. en særlig indsats vedr. matematik, kan fastholdes. * Der er fokus på forventningsafstemning i markedsføringen af uddannelsen. De studerende skal i højere grad være afklarede med uddannelsens faglige niveau og studieintensitet. * På baggrund af data fra Uddannelsesservice vedr. årgang 2017-20 vurderes sammenhængen mellem frafald og foregående skolegang/ungdomsuddannelse (herunder gymnasiale fag og karakterer) i forhold til optagelseskrav på uddannelsen. Herved afdækkes behovet for at få flere/de rette til at benytte muligheden for brush-up og supplerende matematikforløb på 1. semester. * Der arbejdes på at sikre et godt internationalt studiemiljø i Kalundborg og i Absalon.*
Diplomingeniør maskinteknologi	Uddannelsen har ingen røde nøgletal.

Ergoterapeutuddannelsen	Uddannelsen har ingen røde nøgletal.
Ernæring- og sundhedsuddannelsen E-læring: ■ Gennemførelsesindex: 48	Den ordinært tilrettelagte uddannelse samt e-læringsuddannelsen (som er under udfasning) styrkes *: 1) Der fokuseres fortsat på etableringen af partnerskabsaftaler med ca. 35 aftagere, som de studerende kan vælge imellem i praktikforløb. * 2) Der udvikles indsatser vedr. overgang fra uddannelse til job, der skal sikre, at uddannelsen målrettes arbejdsmarkedets behov. *
Fysioterapeutuddannelsen	Uddannelsen har ingen røde nøgletal.
Leisure Managementuddannelsen	Uddannelsen har ingen røde nøgletal.
Læreruddannelsen	Uddannelsen har ingen røde nøgletal.
Pædagoguddannelsen E-læring: ■ Gennemførelsesindex: 49	De studerendes tilknytning til studiet styrkes. Dette sker ved at etablere og fastholde relationer samt skabe oplevelse af fælles, gensidig forpligtende fællesskaber de studerende imellem samt imellem de studerende og underviserne. Det didaktiske e-framework, som underviserteamets anvender til fælles didaktiske afsæt på e-læringsuddannelsen, styrkes.
Socialrådgiveruddannelsen E-læring: ■ Fastholdelse 1. studieår: 59% ■ Gennemførelsesindex: 43	Fastholdelse på e-læring: Fra studiestart sommer 2021 er der justeret på optagelsen, så 30% af pladserne tildeles kvote 1 ansøgere og 70% af pladserne går til kvote 2 ansøgere. For kvote 2 ansøgere gennemføres motivationsworkshops. Der arbejdes fortsat med løft af kvaliteten på uddannelsen bl.a. via stærkere praksiskobling og længere sammenhængende forløb (omlægning til semestre), som også forventes at have en positiv effekt på fastholdelsen. Der igangsættes en analyse af e-læringsudbuddet med henblik på at undersøge studentergrundlaget herunder hvor i landet de studerende bor.
Sygeplejerskeuddannelsen E-læring: ■ Fastholdelse 1. studieår: 73% ■ Gennemførelsesindex: 51	Fastholdelsen styrkes via motivationssamtaler. Der igangsættes en rekrutteringsstrategi med det formål at sikre, at de rette studerende søger uddannelsen på et oplyst grundlag. Dette forventes at øge fastholdelsen.

Danske Professionshøjskolars uddannelsesfortælling

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen om uddannelsesfortællingen til efterretning.

Sagsfremstilling

På mødet indledes med filmen om Danske Professionshøjskolars uddannelsesfortælling.

Danske Professionshøjskolars uddannelsesfortælling er sektorens fælles fortælling om ambitionerne for uddannelserne på professionshøjskolerne, som er blevet til i et samarbejde mellem rektorerne og kommunikationsbureauet Mensch. Fortællingen i ord fremgår af bilag 1 og stemningsfilmen, som sætter billeder på ordene, vises som nævnt på selve mødet.

Rettighederne til filmens materiale gælder på nuværende tidspunkt kun til internt brug på professionshøjskolerne, dvs. at filmen kan vises til medarbejdere, studerende og øvrige partnere på uddannelsesstederne, men at den ikke må bruges på internettet og lignende. Vi kan altså ikke bruge filmen på offentlige kanaler eller distribuere et link, som kan deles med eksterne samarbejdspartnere.

På Absalon vil vi udbrede fortællingen ved at integrere begrebet 'professionel' i Absalons reviderede strategi som det samlede billede for den videre udvikling af Absalons uddannelser og organisation. Vi vil skærpe fokus på den faglige professionalisme i uddannelserne, herunder den praktiske træning og det at øve de praktiske færdigheder, som er en del af håndværket i professionerne.

Derudover vil vi mere konkret integrere fortællingen (video, tekstbidder, rationalet om at blive 'professionel') under hensyntagen til rettighederne for filmen i rekrutteringen af studerende, i stillingsopslag, i onboarding af nye medarbejdere og i vores samarbejde med aftagere.

Bilag

Bilag 1	Uddannelsesfortælling - tekst
---------	-------------------------------

Beslutning for Punkt 10: Orientering om Danske Professionshøjskolars uddannelsesfortælling

Bestyrelsen tog orienteringen om uddannelsesfortællingen til efterretning.

Det handler om at blive professionel.

I Danmark kan man få alle mulige – og umulige – uddannelser.

Men i 2007 blev en særlig type uddannelser gjort til lov. Lov om danske professionshøjskoler.

Og her må vi ikke glemme Grundtvig.

For ligesom ordet 'profession' kan minde os om det kompetenceniveau, vi uddanner til, kan ordet 'højskole' minde os om menneskelig dannelse.

Professionsuddannelserne handler nemlig om at blive professionel. At blive så god til sit fag, at man kan leve af det.

Hvad enten man bliver sygeplejerske, finansøkonom eller journalist, uddanner vi samfundets professionelle. Både til erhvervslivet og den offentlige sektor.

For der er forskel på professionelle og begejstrede amatører. Ligesom der er forskel på teori og praksis.

Men for at blive professionel har man brug for begge dele.

Og her adskiller professionshøjskolerne sig fra stort set alle andre videregående uddannelser.

Fordi de er målrettet en bestemt profession, har uddannelserne langt større fokus på konkret træning.

Hos os har man ikke blot prøvet sit fag, men trænet det. Igen og igen. Forfra og bagfra. Fejlet og forstået. I virksomheden og i virkeligheden.

På en professionshøjskole bliver man professionel. Med alt, hvad der ligger af kompetence, forberedelse og faglighed i det begreb.

Men man bliver også en god kollega, fordi man lærer i – og af – et tæt fællesskab.

Det stiller også lidt andre adgangskrav end de formelle snit til ansøgerne. Det handler ikke blot om dine karakterer, men om hele din karakter.

Om at være stædig og engageret nok til at blive professionel.

Men også om at kunne se sig selv og sin uddannelse i en lidt større sammenhæng.

Orientering om analyse vedr. behovet for velfærdsuddannede i 2030

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På mødet indleder Camilla Wang med en præsentation af analysen.

Damvad Analytics har i lyset af den demografiske udvikling og et politisk ønske om at styrke velfærden udarbejdet en analyse, der fremskriver udbuddet og efterspørgslen efter fire udvalgte velfærdsuddannelser (sygeplejersker, lærere, socialrådgivere og pædagoger) frem mod 2030.

I analysen fremskrives udbuddet og efterspørgslen for Danmark som helhed og fordelt på landsdele.

I Region Sjælland, som udgør Professionshøjskolen Absalons geografiske dækningsområde, forventes der at mangle i alt 7.000 personer i arbejdsstyrken med en af de fire store velfærdsuddannelser i 2030, fordelt på 2.700 pædagoger, 3.000 lærere og 1.400 sygeplejersker, mens der forventes et overudbud af socialrådgivere på 100.

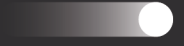
Analysen fremgår af bilag 1. Af bilag 2 fremgår et regionalt analysenotat, der vedrører Region Sjælland.

Bilag

Bilag 1	Behovet for velfærdsuddannede i 2030
Bilag 2	Region Sjælland vil mangle 7.000 velfærdsuddannede i 2030

Beslutning for Punkt 11: Orientering om DAMVAD-analyse

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.



Behovet for velfærdsuddannede i 2030

- Prognose fordelt på landsdele

23.04.21



For information on obtaining additional copies,
permission to reprint or translate this work, and all
other correspondence. Please contact Damvad Analytics

Indholdsfortegnelse

1	Konklusioner fra analysen	5
2	Baggrund og indledning	7
	Den overordnede demografiske udvikling frem mod 2030	7
3	Udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i dag	9
	Nuværende udbud af velfærdsuddannede	9
	Nuværende balance mellem udbud og efterspørgsel af velfærdsuddannede	10
4	Metode og data	13
	Metode til efterspørgselsfremskrivning	13
	Metode til udbudsfremskrivning	14
5	Faktorer som har betydning for udbuddet	17
	Tilgang til uddannelserne og arbejdsmarkedet	17
	Afgang fra arbejdsmarkedet	18
6	Udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2030	20
	Overordnede resultater	20
	Fordeling på de fire velfærdsuddannelser	21
	Lærere	21
	Pædagoger	22
	Socialrådgivere	22
	Sygeplejersker	22
7	Geografisk prognose af udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2030	23
	Generelle geografiske forskelle	23
	Lærere	23
	Pædagoger	25
	Socialrådgivere	27
	Sygeplejersker	29
8	Scenarier for rekruttering af studerende til velfærdsuddannelserne	32
	Scenarier for optag og tilgang frem mod 2030	32
	Resultater fra scenarierne	33
	Lærere	33
	Pædagoger	34
	Socialrådgivere	34
	Sygeplejersker	34
9	Neddyk i pædagoguddannelsen	36
	Fremskrivning af efterspørgsel pba. minimumsnormeringer	37
	Geografiske forskelle	38

	Fremskrivning af efterspørgsel pba. minimumsnormeringer og uddannelsesdækning	40
	85%-uddannelsesdækning	40
	10%-point løft i uddannelsesdækning	41
	Geografiske forskelle	42
10	Bilag	45
	Metode til beregning af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen	45
	Beregning af mangel på uddannede lærere i 2018	45
	Metode til afsnit 9: Neddyk i pædagoguddannelsen	45
	Sådan udregnes behovet for pædagoger ved minimumsnormering	45
	Sådan udregnes behovet for pædagoger i 2030 som følge af flere børn	46
	Sådan udregnes behovet for opkvalificering	46
	Beregning af opfyldelse af normeringskrav ved uddannede pædagoger	47
	Nyuddannede på de fire velfærdsuddannelser i perioden 2010-2019	49
	Ændring i udbud og efterspørgsel 2018-2030 fordelt på landsdele	50
	Udbudsfremskrivning fordelt på velfærdsuddannelse og alder	51

1 Konklusioner fra analysen

De kommende år byder på større ældreårgange, mindre ungdomsårgange og flere småbørn. Denne demografiske udvikling har stor betydning for det fremtidige udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede. I denne analyse fremskrives derfor udbuddet og efterspørgslen efter fire udvalgte velfærdsuddannelser (sygeplejersker, lærere, socialrådgivere og pædagoger) frem mod 2030 både for Danmark som helhed og fordelt på landsdele.

Analysens hovedresultater

I 2030 forventes der at mangle ca. 35.600 velfærdsuddannede. Det svarer til 14 pct. af det samlede antal velfærdsuddannede i arbejdsstyrken i 2018.

- Lærere: Der forventes at mangle ca. 13.100 uddannede lærere i 2030, svarende til 18 pct. af det samlede antal lærere i arbejdsstyrken i 2018. Særligt vil manglen være udtalt i Nord-, Vest- og Sydsjælland. Allerede i 2018 er der mangel på uddannede lærere, da 17 pct. af underviserne i folkeskolen ikke har en læreruddannelse. Bemærk, at en evt. betydning af efterspørgslen efter lærere med specifikke undervisningsfag i folkeskolen ikke indgår i analysen.
- Pædagoger: Der forventes at mangle ca. 13.700 pædagoger i 2030, svarende til 14 pct. af det samlede antal pædagoger i arbejdsstyrken i 2018. Manglen vil forekomme i alle landsdele, men vil være størst i Østjylland.
- Sygeplejersker: Der forventes at mangle ca. 8.200 sygeplejersker i 2030, svarende til 14 pct. af det samlede antal sygeplejersker i arbejdsstyrken i 2018. Manglen vil forekomme i alle landsdele på nær Københavns omegn og Østsjælland.
- Socialrådgivere: Der forventes at mangle ca. 600 socialrådgivere i 2030, svarende til 4 pct. af det samlede antal socialrådgivere i arbejdsstyrken i 2018. Manglen er fordelt over det meste af landet, men omfanget er begrænset.

Ændringer i rekrutteringen til velfærdsuddannelserne vil påvirke antallet af nyuddannede og dermed manglen af velfærdsuddannede i 2030. Derfor beregnes manglen af velfærdsuddannede i 2030 i forskellige scenarier for udviklingen i antal nyuddannede frem mod 2030. Hvis antallet af nyuddannede fremadrettet følger den historiske vækst i optag og kvalificerede 1. prioritetsansøgninger på velfærdsuddannelserne, forventes der i 2030 at:

- Mangle ca. 13.000-14.000 uddannede lærere
- Mangle ca. 14.000-17.000 pædagoger
- Mangle ca. 8.000-10.000 sygeplejersker
- Mangle ca. 3.500-5.000 socialrådgivere

Til sidst i analysen undersøges efterspørgslen efter pædagoger og øvrigt pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver, idet der med Finansloven 2021 er indgået aftale om at fremskynde indførslen af lovbundne minimumsnormeringen med et år. Kravet om minimumsnormeringer på 3 børn pr. voksen i vuggestuer og 6 børn pr. voksen i børnehaver øger behovet for pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver. Hvis der kigges specifikt på pædagoger, vil effekterne af

minimumsnormeringerne øge efterspørgslen med yderligere 900 pædagoger i 2030 (fuldtidsomregnet) – foruden manglen på 13.700 pædagoger i 2030, som skyldes den demografiske udvikling. Dermed forventes der at mangle ca. 14.600 pædagoger i 2030 medregnet effekterne af både demografi og minimumsnormeringer.

2 Baggrund og indledning

De kommende år byder på større ældreårgange, mindre ungdomsårgange og flere småbørn. Denne demografiske udvikling har stor betydning for det fremtidige udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede. Samtidig er der et politisk ønske om at styrke velfærden gennem de centrale velfærdsuddannelser i hele landet. Derfor er der behov for nuancerede tal for både den fremtidige efterspørgsel efter velfærdsuddannede samt det fremtidige udbud.

I nærværende analyse fremskrives derfor udbuddet og efterspørgslen efter fire udvalgte velfærdsuddannelser (sygeplejersker, lærere, socialrådgivere og pædagoger) frem mod 2030. Fremskrivningerne præsenteres først for Danmark som helhed og opdeles herefter på landsdele, idet der er store geografiske forskelle i demografisk udvikling og søgemønstre. Desuden udvikles forskellige scenarier for rekrutteringen af studerende til velfærdsuddannelserne, og sidst laves et neddyk i pædagoguddannelsen med udgangspunkt i de politiske aftaler om minimumsnormeringer og uddannelsesdækning, som er indgået med Finansloven 2021.

Den overordnede demografiske udvikling frem mod 2030

Frem mod 2030 vokser den samlede befolkning i Danmark med 4,5 pct. figur 2.1 viser, hvordan alderssammensætningen i befolkningen ændrer sig frem mod 2030. Den største ændring sker i kraft af, at antallet af personer på 75 år og derover stiger med 50 pct. fra 2018 til 2030. Af figur 2.2 fremgår, at det især er denne aldersgruppe, der har et højt individuelt offentligt udgiftstræk inden for sundhed og social beskyttelse. Social beskyttelse er en samlet betegnelse for udgifter til fx dagtilbud, plejehjem og omsorg. Derfor er det forventeligt, at de offentlige udgifter inden for sundhed og social beskyttelse - i form af fx lønninger til sundhedspersonale - stiger relativt meget frem mod 2030, og det samme med efterspørgslen efter bl.a. sygeplejersker.

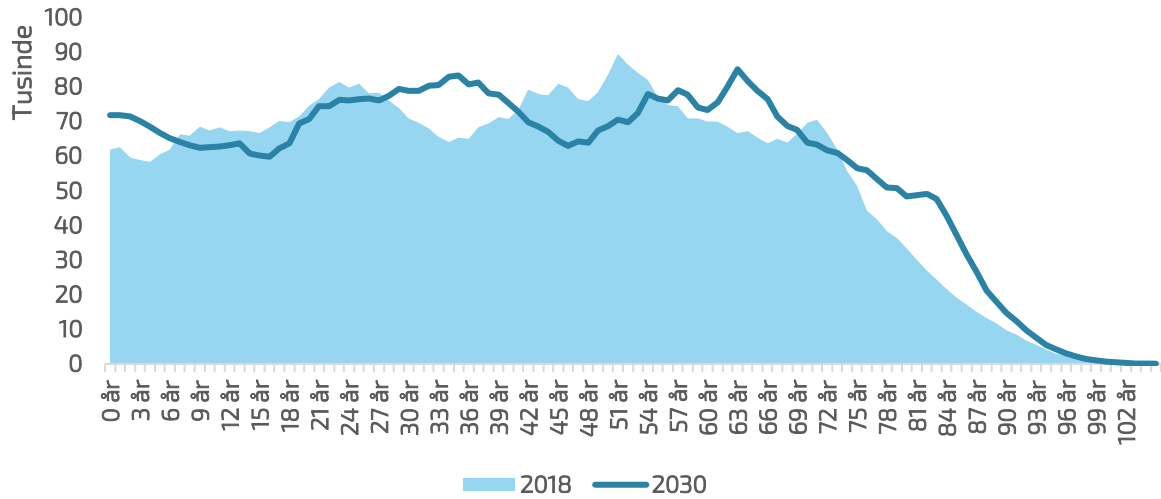
Foruden væksten i antallet af ældre frem mod 2030, vil der desuden være flere småbørn. Ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning vil der frem mod 2030 være 15 pct. flere 0-6-årige. Denne gruppe har et særligt højt individuelt offentligt udgiftstræk inden for social beskyttelse. Derfor er det forventeligt, at de offentlige udgifter inden for social beskyttelse - i form af fx lønninger til pædagoger - stiger frem mod 2030 og det samme med efterspørgslen efter pædagoger.

Frem mod 2030 vil der være 8 pct. færre børn og unge i alderen 7-19 år. Børn og unge mellem 7 og 19 år bruger relativt mange offentlige midler på undervisning. Derfor er det forventeligt, at efterspørgslen efter fx folkeskolelærere falder. Faldet i befolkningen i alderen 7-19 år vil true fødekæden til velfærdsuddannelserne på længere sigt.

Tilmed viser figur 2.1, at der frem mod 2030 vil være færre unge i alderen 20-27 år. Antallet af 20-27-årige vil falde med 5 pct., svarende til 25.000 personer. Faldet kan påvirke udbuddet af velfærdsuddannede frem mod 2030, da langt størstedelen af unge, som optages på velfærdsuddannelserne, er under 27 år, jf. opgørelser fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Figur 2.1

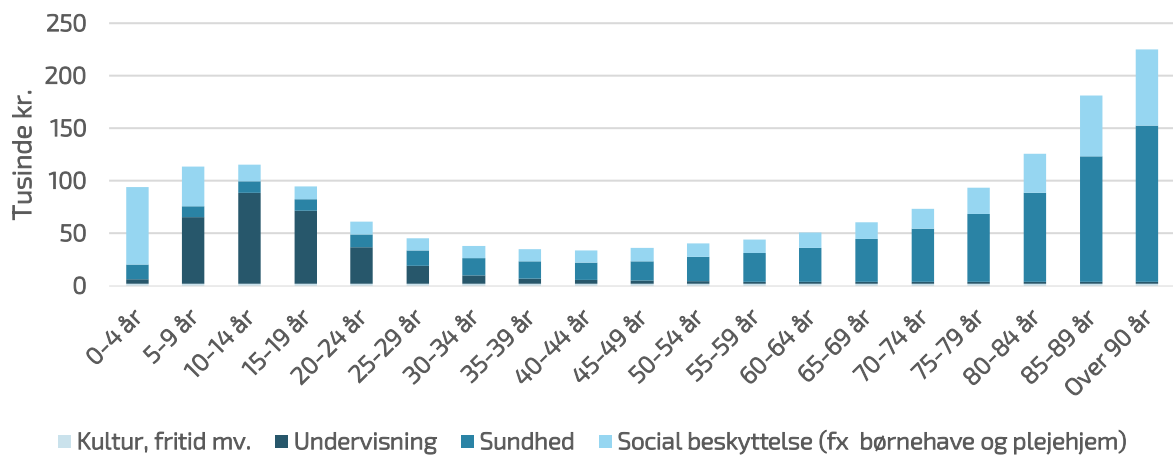
Udvikling i befolknings sammensætningen frem mod 2030 i hele Danmark



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Figur 2.2

Aldersfordelt individuelt offentligt forbrug pr. person, 2018



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Finansministeriets Finansregørelse 2014

Note: Det individuelle offentlige forbrug angiver det offentlige forbrug, der direkte kan henføres til enkeltpersoner i en bestemt alder. Det inkluderer ikke offentligt forbrug som politi, forsvar og centraladministration. Det individuelle offentlige forbrug udgør omtrent tre fjerdedele af det samlede offentlige forbrug.

3 Udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i dag

Dette afsnit behandler det nuværende udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede. Det har til formål at skabe kontekst og afsæt for fremskrivningerne frem mod 2030.

Nuværende udbud af velfærdsuddannede

I 2018 er der knap 250.000 velfærdsuddannede, dvs. lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere, i den danske arbejdsstyrke, jf. den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Heraf er 1,9 pct. ledige, hvilket er under den gennemsnitlige ledighedsfrekvens på 3,3 pct. i 2018.

De velfærdsuddannede arbejder på en række forskellige arbejdsområder, som typisk afspejler deres uddannelse, se tabel 3.1. Omkring 80 pct. af de læreruddannede arbejder inden for undervisning, og godt 70 pct. af pædagogerne arbejder i sociale institutioner, herunder dagtilbud. Ligeledes arbejder 73 pct. af sygeplejerskerne inden for sundhedsbranchen, mens 17 pct. af disse arbejder i sociale institutioner. 27 pct. af socialrådgiverne arbejder i sociale institutioner. Dog arbejder størstedelen af socialrådgiverne i andre brancher, mens de resterende 10 pct. arbejder inden for sundhed og undervisning. Ud af de 63 pct. af socialrådgiverne, der arbejder i andre brancher, arbejder størstedelen med generelle offentlige tjenester og i arbejdsformidlingskontorer. Ca. 20 pct. af alle socialrådgivere arbejder i generelle offentlige tjenester og 21 pct. arbejder i arbejdsformidlingskontorer. Fordelingen vist i tabel 3.1 har ikke ændret sig fra 2010-2018.

Tabel 3.1

Fordeling af velfærdsuddannede på arbejdsområder i hele Danmark, 2018

	LÆRER	PÆDAGOG	SYGEPLEJERSKE	SOCIALRÅDGIVER
KULTUR OG FRITID	1%	1%	0%	0%
UNDERVISNING	82%	16%	1%	5%
SUNDHED	1%	2%	73%	5%
SOCIALE INSTITUTIONER	4%	72% Herunder er 33 % beskæftiget i dagtilbud	17%	27%
ANDRE BRANCHER	12%	10%	9%	63% Herunder er 41% beskæftiget med arbejdsformidling og øvrige off. tjenester
ANTAL I ALT	72.832	96.851	60.015	16.968
HERAF LEDIGE:	1.123	2.639	381	503

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik (registre RAS og UDDA)

Note: Branchernes andele er beregnet ud fra antal i alt fratrukket ledige. De velfærdsuddannede er fordelt efter deres primære arbejdsplads.

Nuværende balance mellem udbud og efterspørgsel af velfærdsuddannede

Det lave antal ledige inden for hver af de fire velfærdsprofessioner kan enten indikere, at efterspørgslen efter velfærdsuddannede svarer til udbuddet, eller at der er mangel på arbejdskraft. Arbejdsmarkedsbalancen, udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, peger på, at det dog primært er det førstnævnte forhold, der gør sig gældende. Det tyder på, at der i 2020 er overvejende gode jobmuligheder for sygeplejersker, folkeskolelærere, pædagoger og socialrådgivere på tværs af landet, og at der dermed overordnet set er balance mellem udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede. Forudsigelser for 1. halvår 2021 viser stort set det samme.

På trods af den generelle balance mellem udbud og efterspørgsel er der dog enkelte regionale udsving i arbejdsmarkedsbalancen for 2020. Tabel 3.2 viser resultater fra arbejdsmarkedsbalancen i 2020 opdelt på hver af de fire velfærdsuddannelser og geografi. Gode jobmuligheder er defineret ved stillinger uden rekrutteringsproblemer, med lav ledighed og høj jobomsætning. I alle dele af landet er der gode jobmuligheder for socialrådgivere, jf. tabel 3.2. Det betyder, at der er balance mellem udbud og efterspørgsel efter socialrådgivere i alle landsdele i 2020.

Arbejdsmarkedet for pædagoger er også i omfattende grad præget af gode jobmuligheder, og dermed af balance mellem udbud og efterspørgsel. Dog var der i første halvår af 2020 mangel på pædagoger i hovedstadsområdet, hvilket er defineret ved, at der er stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed. I andet halvår var problemet med mangel på arbejdskraft i hovedstadsområdet dog afløst

af gode jobmuligheder. Det bør dog bemærkes, at der på landsplan er en tredjedel af personalet i dagsinstitutioner, der ikke har en pædagogisk uddannelse, jf. afsnit 9.

Arbejdsmarkedet for sygeplejersker er i lidt højere grad præget af arbejdskraftsmangel. I Hovedstaden og på Fyn har der i dele af 2020 være mangel på sygeplejersker, mens der på Sjælland har været mangel på sygeplejersker i hele 2020.

Tabel 3.2

Resultater fra arbejdsmarkedsbalancen, 2020

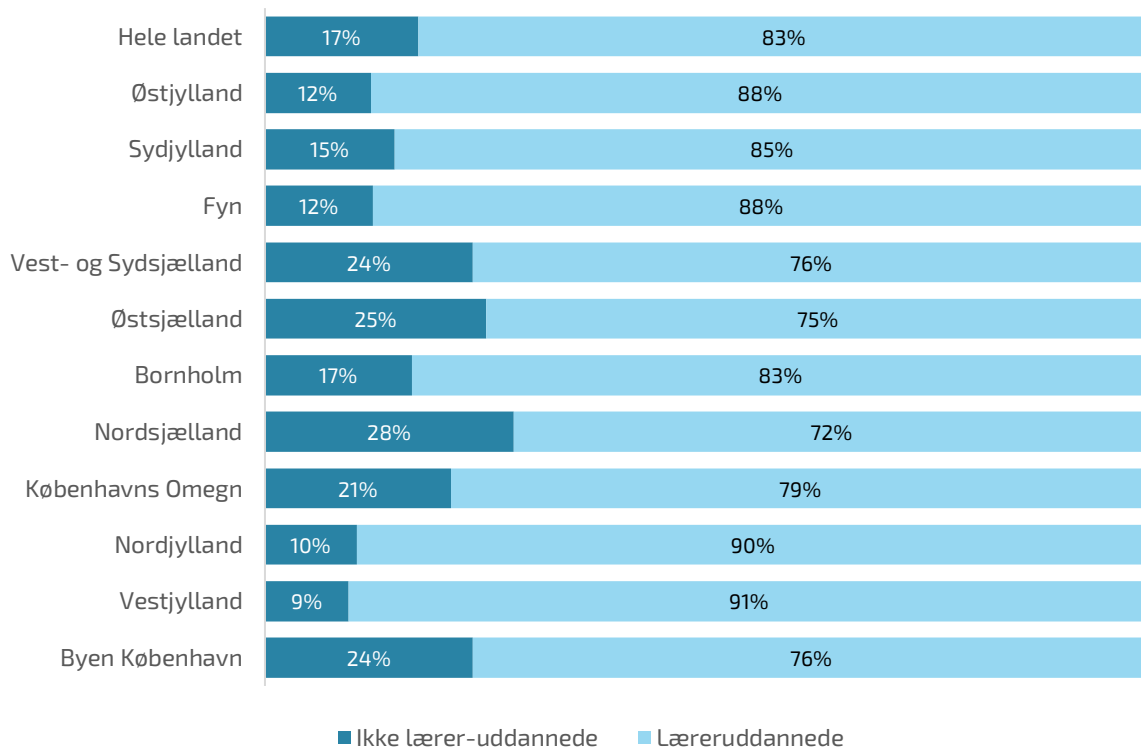
	LÆRER	PÆDAGOG	SYGEPLEJERSKE	SOCIALRÅDGIVER
HOVEDSTADEN	Gode jobmuligheder	Delvis mangel på arbejdskraft	Delvis mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
SJÆLLAND	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
BORNHOLM	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
FYN	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Delvis mangel på arbejdskraft	Gode jobmuligheder
SYDJYLLAND	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
ØSTJYLLAND	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder
NORDJYLLAND	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder	Gode jobmuligheder

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Arbejdsmarkedsbalancen (STAR)

Udelukkende baseret på resultater fra arbejdsmarkedsbalancen (tabel 3.2) synes der at være balance mellem udbud og efterspørgsel efter lærere i hele landet. Dette resultat kan dog være udtryk for, at der på lærernes arbejdsområder, særligt i folkeskolen, er mange ikke-læreruddannede, der varetager undervisningen. For at medtage betydningen heraf i efterspørgslen efter lærere har vi beregnet andelen af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen. I 2018 er der ca. 17 pct. ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen (se figur 3.1), hvilket antages at være et direkte resultat af mangel på undervisere med formel læreruddannelse. Derfor antager vores fremskrivninger, at det nuværende udbud af uddannede lærere kun udgør 83 pct. af den faktiske efterspørgsel (se figur 3.1), hvilket betyder, at der i 2018 er mangel på ca. 15.000 uddannede lærere (se bilag for uddybning). I de regionale fremskrivninger varierer denne mangel baseret på andelen af ikke-læreruddannede i de respektive landsdele i 2018 (se figur 3.1).

Figur 3.1

Andel af undervisere i folkeskolen med og uden en læreruddannelse i 2018



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Definition og afgrænsning af kategorierne i denne figur findes i bilag.

Konklusionen fra dette afsnit er således, at efterspørgslen efter pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere generelt svarer til udbuddet, og at der overordnet set er balance på arbejdsmarkedet for disse uddannelser. Det betyder, at fremskrivningerne af udbud og efterspørgsel efter pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere i nærværende analyse med fordel kan tage udgangspunkt i en ligevægtssituation, hvor udbud og efterspørgsel matcher. Modsat er der allerede i dag mangel på uddannede lærere, hvilket kommer til udtryk i, at 17 pct. af undviserne i folkeskolen ikke har en formel læreruddannelse. Det betyder, at fremskrivningerne af udbud og efterspørgsel efter lærere tager udgangspunkt i en situation, hvor efterspørgslen er højere end udbuddet. Desuden skal de regionale udfordringer i arbejdsmarkedet for sygeplejersker holdes in mente gennem analysen. Metode og data brugt til fremskrivningerne beskrives i detaljer i næste afsnit.

4 Metode og data

Dette afsnit gennemgår metode og data brugt til beregning af fremskrivninger af efterspørgsel og udbud af velfærdsuddannede i Danmark frem mod 2030. Fremskrivningerne baserer sig på to metoder – én til at beregne efterspørgslen og én til at beregne udbuddet. Fælles for de to er, at de baserer sig på data fra Danmarks Statistik. I dette afsnit gennemgås først metode og antagelser bag efterspørgselsfremskrivningen og dernæst udbudsfremskrivningen.

Det bør bemærkes, at fremskrivninger er usikre, da de er baseret på en række antagelser om fremtiden. Dog kommer de store usikkerheder i højere grad fra ændringer i politiske prioriteringer og ny teknologi end fra de tekniske antagelser, som ligger under fremskrivningerne. Det bør tilmed bemærkes, at fremskrivninger af efterspørgsel og udbud nemt kan give et indtryk af, at der enten er for lidt, for meget eller lige præcis nok arbejdskraft. I praksis er arbejdsmarkedet dog langt mere fleksibelt end det. Overskud af arbejdskraft vil blive opslugt i andre dele af arbejdsmarkedet, mens underskud af arbejdskraft vil blive forsøgt håndteret af en række tiltag, fx via substitution af arbejdskraft, udenlandsk arbejdskraft mv. Indenfor velfærdsfagene kan det dog være vanskeligt at importere arbejdskraft, eller substituere de pågældende faggrupper, uden at det har en negativ effekt på kvaliteten af den offentlige service.

Metode til efterspørgselsfremskrivning

Efterspørgslen efter pædagoger, lærere, sygeplejersker og socialrådgivere påvirkes af den demografiske udvikling. Når der kommer flere ældre, øges efterspørgslen fx efter sundhedsydelser, hvilket øger efterspørgslen efter sygeplejersker. Vi bruger derfor den demografiske udvikling til at beregne den fremtidige efterspørgsel efter personer med velfærdsuddannelser.

I efterspørgselsfremskrivningen fremskrives de offentlige udgifter inden for fire områder: Kultur og fritid, undervisning, sundhed samt social beskyttelse. Modellen til efterspørgselsfremskrivningen baserer sig på fire antagelser. De er beskrevet nedenfor.

Antagelse 1: Vi antager, at det individuelle offentlige forbrug pr. person i en given aldersgruppe holdes konstant (se figur 2.2). Denne antagelse forudsætter, at serviceniveauet på velfærdsområderne opretholdes frem mod 2030 - selv i fravær af teknologisk udvikling. Hvis teknologisk udvikling gør, at vi i fremtiden kan opnå samme serviceniveau for færre midler, overvurderer vi således den fremtidige efterspørgsel. Dette ses dog ikke som en stor udfordring for analysen, idet der generelt er et politisk ønske om løbende at forbedre den service, der leveres i det offentlige.

Antagelse 2: Vi antager dernæst, at når det offentlige forbrug inden for et område stiger, så øges efterspørgslen efter personer, der arbejder på det område. Vi fordeler derfor alle personer i Danmark, der har en af de fire velfærdsuddannelser, på de fire områder og fremskriver behovet for dem ud fra væksten i udgifterne på velfærdsområdet (se tabel 3.1).

Antagelse 3: Vi antager, at vi i 2018 har præcis den mængde sygeplejersker, socialrådgivere og pædagoger ansat inden for deres velfærdsområder, der er behov for, således at efterspørgslen efter velfærdsuddannede er lig udbuddet i 2018. Denne antagelse synes at holde, eftersom arbejdsmarkedsbalancen i 2020 indikerer overordnet balance mellem udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i Danmark. Dog er der regionale udfordringer (se evt. afsnit 3). For lærerne antager vi, at andelen af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen er konstant frem mod 2030, og at vi dermed har den korrekte efterspørgsel ved at medtage denne mangel.

Antagelse 4: Vi antager, at efterspørgslen efter velfærdsuddannede, der arbejder i andre brancher end de fire velfærdsområder, stiger med den historiske vækst i antal velfærdsuddannede i andre brancher fra 2010-2018. Det skyldes, at efterspørgslen efter denne restgruppe ikke direkte bestemmes af den demografiske udvikling. Det kan fx være personer, der aktivt søger væk fra deres fag. Denne fremgangsmåde har størst betydning for fremskrivningen af efterspørgslen efter socialrådgivere, da 63 pct. af disse arbejder i andre brancher jf. tabel 3.1. Øvrige efterspørgselsfremskrivninger, herunder den nylige rapport 'Udbud og efterspørgsel efter SOSU-uddannede' fra KL (2020), holder denne gruppe konstant, men eftersom vi ser en stor historisk vækst i denne gruppe, antages det at efterspørgslen efter gruppen fortsat vil øges frem mod 2030.

Metode til udbudsfremskrivning

Udbuddet af velfærdsuddannede bestemmes af tilgang og afgang fra arbejdsmarkedet, som bl.a. påvirkes af den demografiske udvikling. Udbuddet påvirkes desuden af danskernes uddannelsesvalg frem mod 2030 og af øvrige strukturelle forhold, såsom politiske reformer (fx fremdriftsreformen). DREAM-modellen tager højde for udviklingen i demografien¹ og danskernes uddannelsesvalg, men indeholder samtlige danskere, og dermed ikke kun arbejdsstyrken. Derfor modelleres afgang fra arbejdsmarkedet for de fire velfærdsuddannelser frem mod 2030, med udgangspunkt i data fra Danmarks Statistik, og indarbejdes i modellen. Afgangen er meget forskellig på tværs af aldersgrupper, og derfor er udbuddet opdelt i tre aldersgrupper. I bilag ses udbuddet i 2018 og 2030 fordelt på velfærdsuddannelserne og aldersgrupperne. Bemærk, at udbuddet generelt afhænger af flere tekniske antagelser end efterspørgslen, og der er derfor større usikkerhed forbundet med modelleringen af udbuddet.

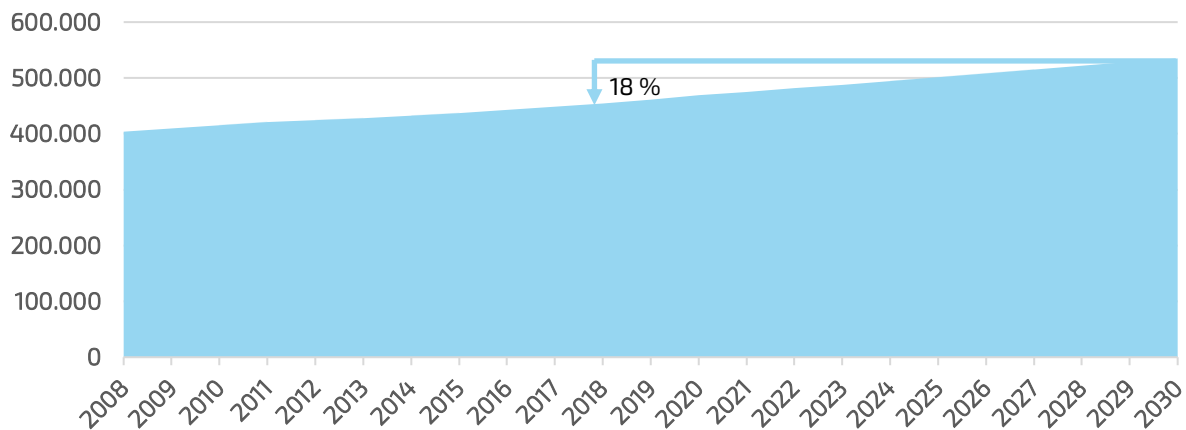
DREAM's uddannelsesmodel deler befolkningen op i 12 uddannelseskategorier. I denne analyse fokuseres på antallet af personer i den arbejdsdygtige alder (15 til og med 67 år²), der har en professionsbachelor, som højest fuldførte uddannelse. Figur 4.1 viser, at DREAM-modellen forudsiger, at der vil være 535.000 personer i aldersgruppen 15-67 år med en professionsbachelor, som højest fuldført uddannelse, i 2030. Det svarer til en stigning på 18 pct. fra 2018. Dermed forventes det, at antallet med en professionsbachelor stiger markant frem mod 2030.

¹ Befolkningsfremskrivningen bygger på demografiske faktorer som køn, oprindelse, fødselsår, indvandrings- og udvandringstidspunkt samt dødstidspunkt.

² Pensionsalderen er 68 år i 2030, hvorfor befolkningen i den arbejdsdygtige alder er defineret som de 15-67-årige i 2030.

Figur 4.1

Antal i den arbejdsdygtige alder, som har en professionsbachelor, som højest fuldført uddannelse



Kilde: DAMVAD Analytics pba. DREAM-modellen

Fordelen ved at benytte DREAM's uddannelsesmodel er som beskrevet, at den tager højde for en lang række forhold, herunder demografi, uddannelsesmæssig adfærd etc. Derfor benyttes modellen til at fremskrive det samlede udbud, dvs. antallet af personer i den arbejdsdygtige alder, som har en professionsbachelor, frem mod 2030. Dog er det langt fra alle i den arbejdsdygtige alder, der faktisk indgår i arbejdsstyrken. Det kan fx skyldes afgang til førtidspension, efterløn etc. Derfor tages der højde for denne afgang fra arbejdsmarkedet for hver af de fire velfærdsuddannelser. Dette gøres med antagelse 1.

Antagelse 1: Vi antager, at afgangen er den samme i 2030, som gennemsnittet for perioden 2010–2018 for de forskellige aldersgrupper. Afgangen er meget afhængig af alder, og derfor opdeles der på 3 aldersgrupper: under 35 år, 35–50 år og 50+ år. Afgangen i 2018 for hver af de fire velfærdsuddannelser i de tre aldersgrupper kan ses i figur 5.3.

Antagelse 2: Den anden og sidste antagelse, som lægges ned over DREAM-modellen, er velfærdsuddannelsernes andel af det samlede udbud af professionsbacheloruddannede i 2018 og 2030. Disse andele ganges ned over antallet af professionsbachelorere fra DREAM-modellen, når der er taget højde for afgang. Her tages der igen udgangspunkt i de tre aldersgrupper: under 35 år, 35–50 år og 50+ år.

Først udregnes velfærdsuddannelsernes andel af gruppen af professionsbacheloruddannede i 2018. Dvs. at vi fx udregner, hvor meget sygeplejerskerne under 35 år udgør af de samlede professionsbachelorere under 35 år i 2018. Dette gøres for alle fire velfærdsuddannelser i de tre aldersgrupper. Se figur 4.2.

Dernæst estimeres velfærdsuddannelsernes andel af gruppen af professionsbachelorere i 2030. Dette estimeres ved at fremskrive kohorter. For eksempel vil personer i alderen 35–50 år i 2030 være

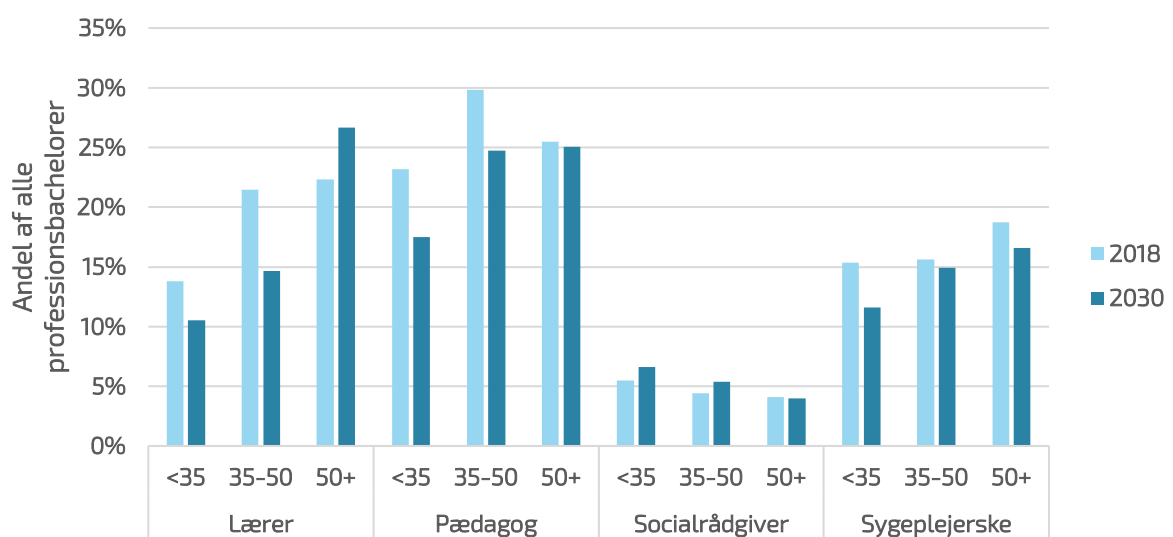
mellem 23 og 38 år i 2018. I 2018 udgør sygeplejerskerne i alderen 23-38 år 15 pct. af det samlede antal af professionsbacheloruddannede i denne aldersgruppe, og derfor antages det, at 15 pct. af de professionsbacheloruddannede i alderen 35-50 år i 2030 vil være sygeplejersker. Se figur 4.2. Samme fremgangsmåde bruges for dem, der er 50+ i 2030. For den yngste aldersgruppe anvendes en anderledes metode. Det skyldes, at de vil være under 23 i år 2018, og dermed vil de færreste have færdiggjort deres professionsbacheloruddannelse. Derfor anvendes i stedet tal for tilgangen til uddannelserne fra 2015-2019, da de delvist kan forudsige udviklingen i nyuddannede de kommende år. Fx fylder sygeplejersker ca. 12 pct. af den samlede tilgang til professionsbacheloruddannelser i perioden 2015-2019, hvorfor denne andel bruges som proxy for, hvor meget sygeplejersker under 35 i år 2030 vil udgøre af det samlede antal professionsbacheloruddannede under 35 år.

Jf. figur 4.2 ses det, at velfærdsuddannelsernes andel af det totale antal professionsbacheloruddannede generelt er lavere i 2030 end i 2018, undtagen for socialrådgiverne. Denne udvikling afspejler, at socialrådgiverne og øvrige professionsbachelorere generelt er begyndt at fylde mere i antallet af nyuddannede det seneste årti. Se figur 10.4 i bilag.

Ved opdeling på landsdele er det den historiske udvikling af velfærdsuddannede i arbejdsstyrken, der bestemmer fordelingen af det fremtidige udbud af velfærdsuddannede. Hvis pædagoger i højere grad er til stede i hovedstaden fra 2010 til 2018, vil den stigning fortsætte frem mod 2030. Dette gælder ved fordelingen mellem landsdele, mens det absolutte antal af udbudte velfærdsuddannede stadig følger ovenstående metode. Den geografiske fordeling af velfærdsuddannede bestemmes ud fra arbejdsstedets beliggenhed.

Figur 4.2

Velfærdsuddannelsernes andel af alle i den arbejdsdygtige alder med en professionsbachelor som højest fuldførte uddannelse



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik samt UFM

5 Faktorer som har betydning for udbuddet

Inden resultaterne fra fremskrivningerne præsenteres, forklarer dette afsnit, hvordan udbuddet af velfærdsuddannede bestemmes af tilgang til og afgang fra arbejdsmarkedet. Dette afsnit kan således bruges til at indlede og forklare udviklingen i det fremtidige udbud af velfærdsuddannede.

Det fremtidige udbud kan stige ved, at der enten er flere, der optages og dimitterer fra velfærdsuddannelserne, eller ved at færre forlader arbejdsmarkedet. Nedenfor præsenteres derfor først tilgangen til velfærdsuddannelserne, og dernæst vises afgang fra arbejdsmarkedet, herunder arbejdsstyrkens alder. Tilgangen behandles yderligere i afsnit 8, som viser scenarier for rekruttering til velfærdsuddannelserne.

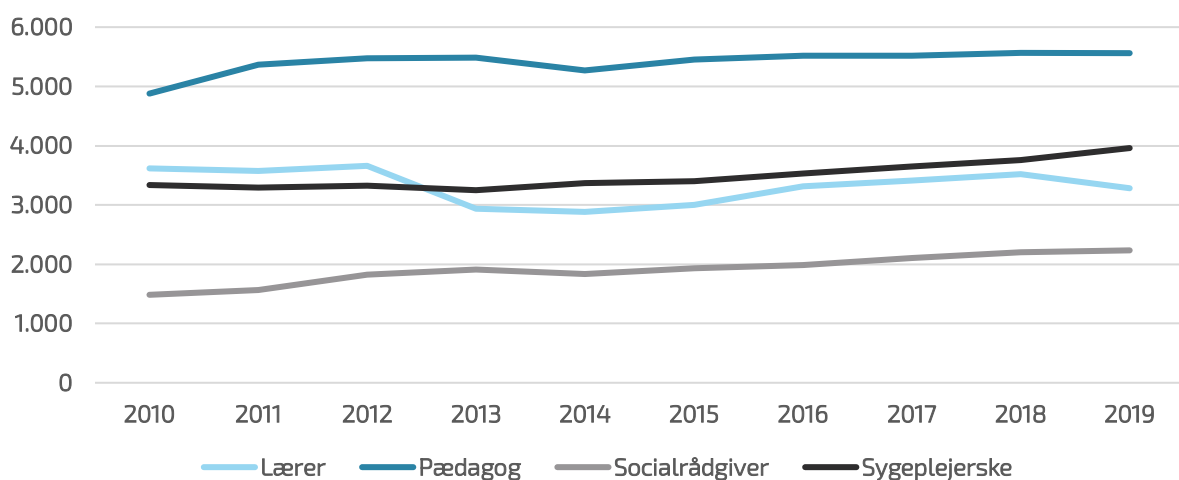
Tilgang til uddannelserne og arbejdsmarkedet

Fra 2010-2019 er det samlede antal optagne på de fire velfærdsuddannelser vokset med 13 pct., fra 13.312 til 15.041. Stigningen skyldes et øget optag på alle velfærdsuddannelser undtagen læreruddannelsen (se figur 5.1). Optaget på socialrådgiveruddannelsen er vokset særligt meget fra 2010-2019 med over 50 pct.

Fra 2015 og frem er optaget vokset på alle fire velfærdsuddannelser, hvilket kan indikere et stigende antal færdiguddannede på tværs af alle velfærdsuddannelser de næste par år, givet at frafaldsraten er konstant. Det er desuden relevant at holde for øje, at DREAM-modellen antager, at antallet af personer med en professionsbachelor vil stige markant frem mod 2030 (se figur 4.1). Dog viser figur 4.2, at velfærdsuddannelsernes andel af det totale antal professionsbacheloruddannede generelt er lavere i 2030 end i 2018, undtagen for socialrådgiverne.

Figur 5.1

Udvikling i optag på de fire velfærdsuddannelser, 2010-2019



Kilde: DAMVAD Analytics pba. UFM

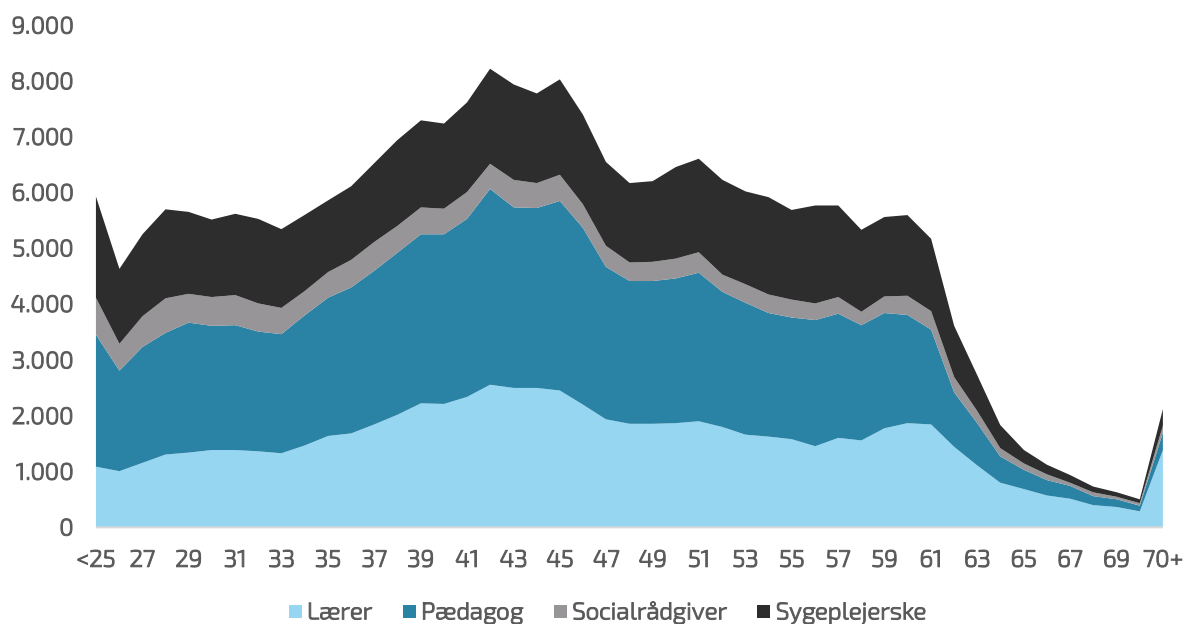
Afgang fra arbejdsmarkedet

Afgang fra arbejdsmarkedet for velfærdsuddannede kan skyldes flere forhold. Denne analyse tager højde for afgang ud af arbejdsstyrken, men ikke for afgang til andre fag eller brancher. Afgang ud af arbejdsstyrken er ofte aldersbetinget, og de beskæftigedes alder kan bl.a. sige noget om, hvor mange der forventes at gå på pension frem mod 2030.

Figur 5.2 viser aldersfordelingen for arbejdsstyrken inden for de fire velfærdsuddannelser. Arbejdsstyrken inden for velfærdsuddannelserne ligner i store træk hinanden, hvad angår alder. Lærerne er dog generelt lidt ældre. 19 pct. af lærerne i arbejdsstyrken er under 35 år i 2018, mens dette gælder ca. 25-35 pct. af de resterende velfærdsuddannelser. Ligeledes er ca. 25 pct. af lærerne over 55 år i 2018, mens dette gælder 15-20 pct. af de øvrige velfærdsuddannelser. Da pensionsalderen i 2030 er 68 år, kan det forventes at en større andel af lærerne går på pension frem mod 2030, og derfor vil afgang af ældre være større for denne gruppe frem mod 2030. Dette vil have påvirkning på udbuddet af lærere.

Figur 5.2

Aldersfordeling af arbejdsstyrken på de fire velfærdsuddannelser, 2018



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Generelt er afgang meget afhængig af alder, men afgang fra arbejdsmarkedet for velfærdsuddannede skyldes ikke kun pension. I 2018 var pensionsalderen 65 år, hvorfor nedenstående figur 5.3 viser afgang fra arbejdsstyrken under 65 år. Generelt ses det, at afgang stiger med alderen. På tværs af alle fire velfærdsuddannelser er afgang langt højere for de 50-65-

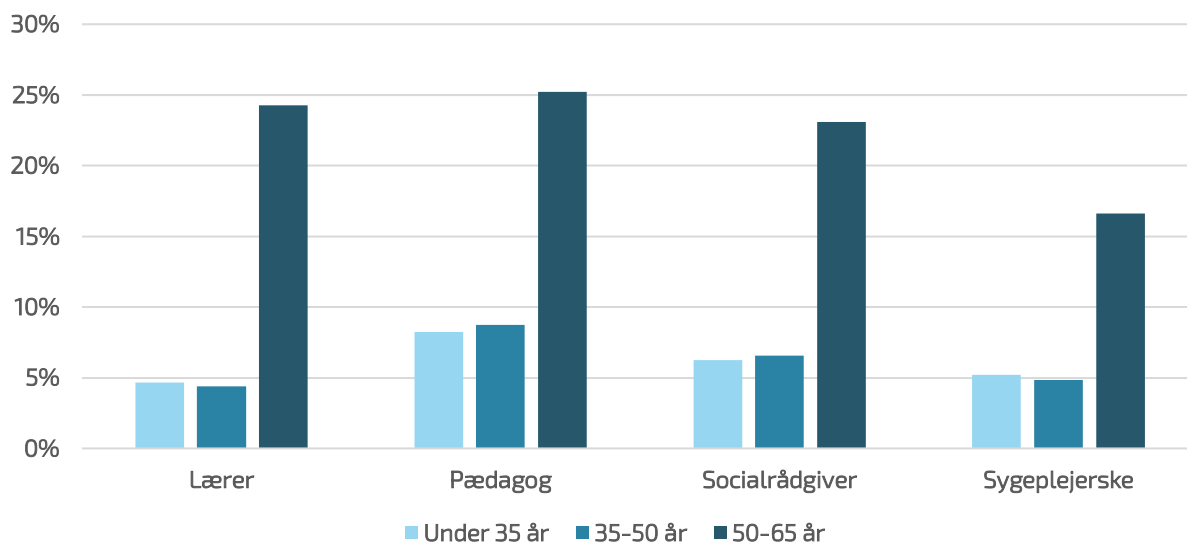
årige end for de yngre aldersgrupper. For pædagogerne i aldersgruppen 50-65 år er 25 pct. uden for arbejdsstyrken, og er dermed afgået fra arbejdsmarkedet.

Til sammenligning afgår ca. 17 pct. af sygeplejerskerne i aldersgruppen 50-65 år fra arbejdsmarkedet. Afgangen for aldersgruppen 50-65 år er således langt lavere for sygeplejerskerne end for de øvrige velfærdsuddannelser. Figur 5.3 viser tilmed, at afgangen generelt er lidt højere for pædagogerne på tværs af alle aldersgrupper.

På tværs af de fire velfærdsuddannelser skyldes afgangen for de 50-65-årige typisk efterløn og førtidspension. For arbejdsstyrken under 50 er afgangsårsagen hyppigst førtidspension, sygefravær, jobafklaring el. uoplyste forhold.

Figur 5.3

Andel i aldersgruppen, som er uden for arbejdsstyrken, 2018



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

6 Udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2030

I dette afsnit præsenteres de overordnede resultater fra fremskrivningen af efterspørgsel og udbud af velfærdsuddannede frem mod 2030. I afsnit 7 opdeles fremskrivningerne på landsdele, idet der er store geografiske forskelle i demografisk udvikling og søgemønstre.

Overordnede resultater

Den demografiske udvikling forventes at øge efterspørgslen efter velfærdsuddannede med godt 11 pct. frem mod 2030, svarende til knap 29.000 personer ekstra ift. i dag (jf. tabel 6.1). Det skyldes, at den demografiske sammensætning af den danske befolkning vil ændre sig markant frem mod 2030, se afsnit 2. Samtidig forventes udbuddet af velfærdsuddannede at stige med ca. 8.400 personer frem mod 2030, hvilket svarer til en stigning på 3,5 pct. i forhold til i dag (jf. tabel 6.1). Det betyder, at efterspørgslen efter velfærdsuddannede forventes at stige mere end udbuddet frem mod 2030, og derfor vil der være national mangel på velfærdsuddannede i 2030. Dertil kommer, at der allerede i dag er mangel på ca. 15.000 uddannede lærere (se evt. afsnit 3).

Tabel 6.1

Ændring i udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede fra 2018 til 2030

	UDBUD	EFTERSPØRGSEL
LÆRER	0,1 %	-2,1 %
PÆDAGOG	0,3 %	14,8 %
SOCIALRÅDGIVER	38,6%	42,2 %
SYGEPLEJERSKE	2,9 %	16,5 %
I ALT	3,5 %	11,3 %

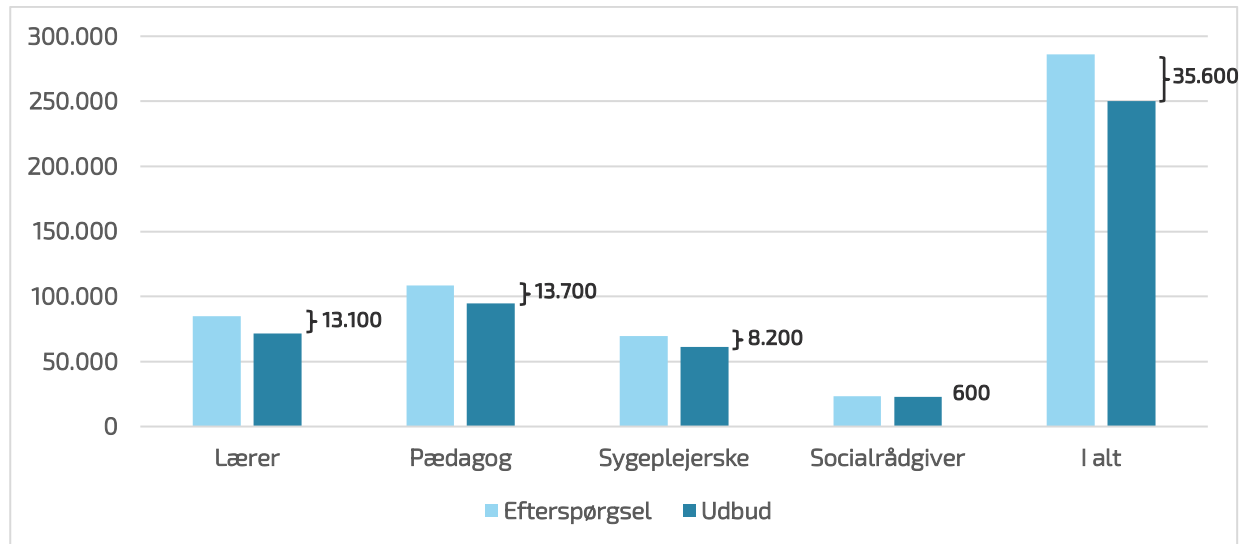
Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Tabellen viser den procentvise ændring i udbuddet og efterspørgslen fra 2018 til 2030. Se også bilag for tabel over væksten af udbud og efterspørgsel fra 2018 til 2030 fordelt på landsdele.

Samlet set udgør manglen således 35.600 velfærdsuddannede i 2030, svarende til ca. 14 pct. af arbejdsstyrken af velfærdsuddannede i dag (jf. figur 6.1). Det kan dermed blive vanskeligere at finde kvalificerede medarbejdere til velfærdsområdet i fremtiden, herunder til sygehuse, børnehaver, folkeskoler, mv. Dog er der store forskelle på tværs af de fire uddannelser, hvorfor vi nedenfor dykker ned i balancen mellem udbud og efterspørgsel for de enkelte uddannelser. Tilmed er der store geografiske forskelle, som præsenteres i afsnit 7.

Figur 6.1

Udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i 2030 for hele Danmark



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel.

Note: Tuborgklammen til højre for søjlerne og det tilhørende tal markeret i "fed" angiver manglen, dvs. forskellen mellem efterspørgslen og udbuddet. Tallene i figuren er afrundet til nærmeste hundrede.

Fordeling på de fire velfærdsuddannelser

Dette afsnit sammenholder efterspørgsel og udbud i 2030 for hver af de fire velfærdsuddannelser (se figur 6.1). Efterspørgslen forventes at stige for alle velfærdsuddannelser frem mod 2030 undtagen for lærerne, hvor efterspørgslen forventes at falde (se tabel 6.1).

Lærere

På landsplan forventes efterspørgslen efter lærere at falde med godt 2 pct. frem mod 2030, svarende til ca. 1.900 lærere (se tabel 6.1). Det kan forklares med faldende ungdomsårgange frem mod 2030. I samme periode forventes udbuddet af lærere at være nogenlunde stabilt³. Udviklingen i udbud og efterspørgsel efter lærere betyder, at der er i 2030, vil være en mangel på ca. 13.100 uddannede lærere (se figur 6.1). Det skyldes, at der allerede i 2018 er lærermangel på ca. 15.000, som kommer til udtryk i, at der er 17 pct. ikke-læreruddannede ansat i lærerstillingen i folkeskolen i 2018. Derudover kan efterspørgslen efter lærere med specifikke undervisningsfag også have indvirkning på den samlede mangel på lærere fremadrettet, hvilket der ikke er taget højde for i tallene.

³ Idet lærerne er en aldrende gruppe, vil der særligt være et større udbud af de 50+ årige i 2030, mens der vil være et mindre udbud af de 35-50-årige (se Figur 10.5).

Pædagoger

Efterspørgslen efter pædagoger forventes at stige med knap 15 pct. frem mod 2030, svarende til ca. 14.000 personer (se tabel 6.1). Stigningen skyldes primært den stigende gruppe af 0-6-årige frem mod 2030, som har et særligt højt individuelt offentligt udgiftstræk inden for social beskyttelse, dvs. vuggestuer og børnehaver. I samme periode estimeres udbuddet af pædagoger at stige med 0,3 pct. Det betyder, at stigningen i efterspørgslen efter pædagoger frem mod 2030 er langt højere end stigningen i udbuddet. Der forventes derfor at mangle ca. 13.700 pædagoger i 2030 (se figur 6.1). Bemærk i den sammenhæng, at disse resultater ikke tager højde for indfasningen af minimumsnormeringer og uddannelsesdækning. Dette berøres separat i afsnit 9 og vil øge manglen endnu mere.

Socialrådgivere

Efterspørgslen efter socialrådgivere forventes at stige med 42 pct. frem mod 2030, svarende til ca. 6.900 socialrådgivere (se tabel 6.1). Udbuddet af socialrådgivere forventes i samme periode at stige med knap 39 pct. Det betyder, at der vil være mangel på ca. 600 socialrådgivere i 2030, svarende til knap 4 pct. af det samlede antal socialrådgiverne i arbejdsstyrken i 2018 (se figur 6.1). Det skal dog bemærkes, at dette er under forudsætning af, at den historiske vækst i efterspørgslen efter socialrådgivere i andre brancher, fx arbejdsformidlingskontorer, fortsætter som hidtil (se uddybning af metode i afsnit 4).

Sygeplejersker

Efterspørgslen efter sygeplejersker forventes at stige med knap 17 pct. frem mod 2030, svarende til knap 10.000 sygeplejersker (se tabel 6.1). Denne stigning kan primært tilskrives stigningen i den ældre befolkning frem mod 2030, som har et højt individuelt offentligt udgiftstræk inden for sundhed og social beskyttelse, herunder plejehjem. I samme periode forventes udbuddet af sygeplejersker at stige med knap 3 pct. Dette resultat betyder, at der på nationalt plan vil mangle ca. 8.200 sygeplejersker i 2030 (se figur 6.1). Bemærk i den sammenhæng, at der i dag allerede er mangel på sygeplejersker i visse dele af landet (se tabel 3.2).

Delkonklusion

Det forventes, at efterspørgslen efter velfærdsuddannede stiger mere end udbuddet frem mod 2030. Derfor forventes en national mangel på ca. 35.600 velfærdsuddannede i 2030. Manglen efter pædagoger og lærere vil være størst, og der vil mangle hhv. 13.700 pædagoger og 13.100 uddannede lærere i 2030. Dernæst vil der mangle ca. 8.200 sygeplejersker og ca. 600 socialrådgivere.

7 Geografisk prognose af udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2030

Dette afsnit indeholder en geografisk fordelt prognose af efterspørgslen og udbuddet af velfærdsuddannede frem mod 2030, som estimerer, i hvilke landsdele der vil være størst mangel på velfærdsuddannede. Uddannelsesinstitutionerne som udbyder de fire velfærdsuddannelser, spænder fra større bykommuner med mange uddannelsesmuligheder og stigende befolkningstal til landdistriktsområder med færre uddannelsesmuligheder og aldrende befolkning. Samtidig ses en tendens til øget søgning mod uddannelsessteder i byerne.

Generelle geografiske forskelle

Overordnet set forventes store geografiske forskelle i udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede i 2030. Der forventes at være begrænset arbejdskraftsmangel i Vestjylland i 2030, mens der forventes at være størst mangel på velfærdsuddannede i Østjylland samt Nord-, Syd- og Vestsjælland. I figur 7.1 til figur 7.4. vises udbud og efterspørgsel i hver landsdel i 2030, og tabel 7.1 sammenfatter tallene på tværs af uddannelser og landsdele. I bilag vises den procentvise vækst i udbud og efterspørgsel fra 2018 til 2030, som der refereres til i dette afsnit.

Lærere

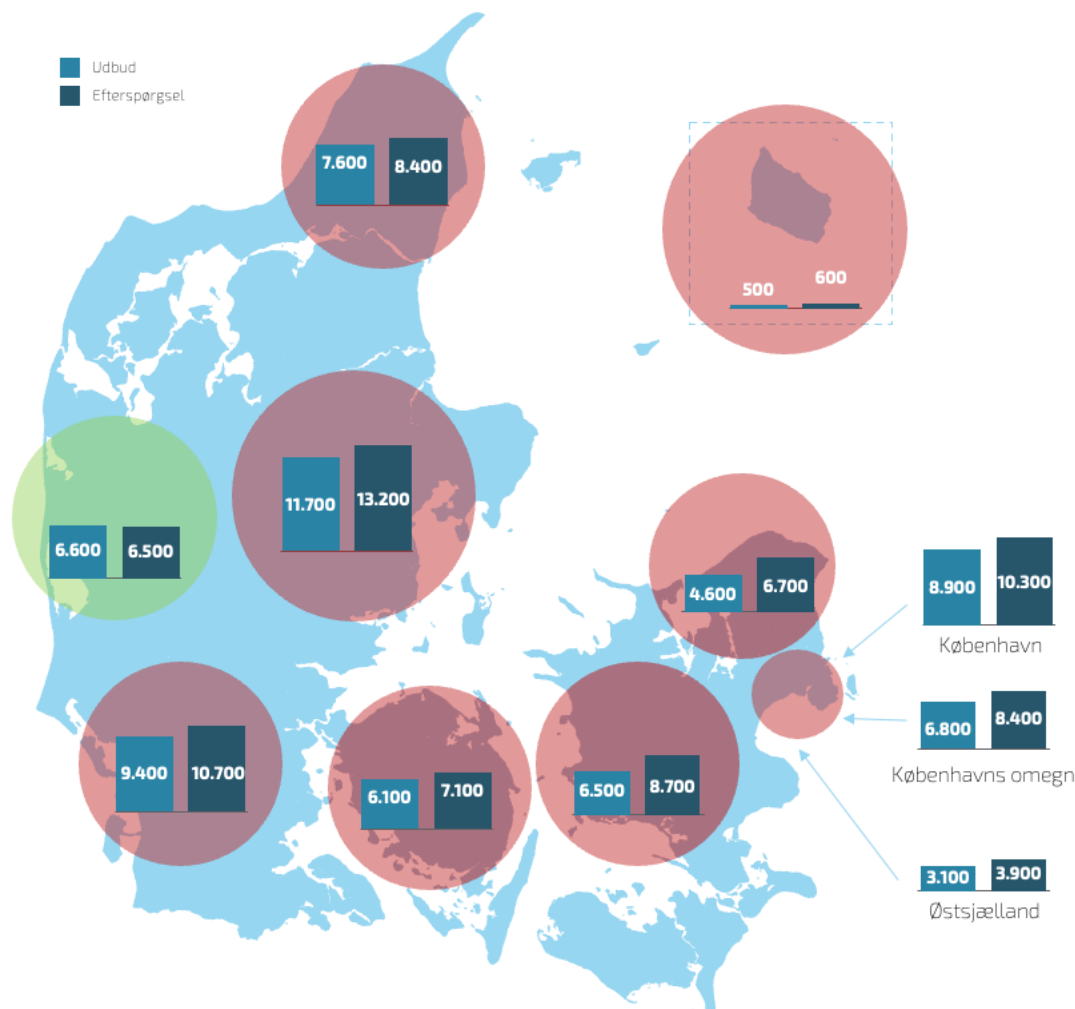
Sammenholdes udbud og efterspørgsel efter lærere ses det, at der på landsplan vil være mangel på ca. 13.100 uddannede lærere i 2030 (se tabel 7.1). I 2018 mangler der ca. 15.000 uddannede lærere på landsplan, hvilket betyder, at manglen vil falde frem mod 2030. Ifølge figur 7.1 vil der mangle uddannede lærere i alle landsdele i 2030 – undtagen i Vestjylland. Det skyldes et stort fald i efterspørgslen efter lærere i Vestjylland frem mod 2030 kombineret med en høj andel uddannede lærere i folkeskolerne. Omvendt vil manglen på uddannede lærere være særlig stor i Vest- og Sydsjælland samt Nordsjælland, hvor der vil mangle ca. 2.200 uddannede lærere i 2030 (se figur 7.1).

Den nationale efterspørgsel efter lærere forventes at falde med godt 2 pct. frem mod 2030 (se tabel 6.1). I landsdele, hvor der er store byer (Århus og København), vil der dog være et større behov for lærere i 2030 (se bilag). Efterspørgslen efter lærere i Østjylland stiger med knap 2 pct., og efterspørgslen i København stiger med knap 7 pct. fra 2018-2030. I de resterende landsdele falder efterspørgslen efter lærere. Faldet er størst i Vestjylland, hvor der er behov for 8 pct. færre lærere i 2030.

Udbuddet af lærere forventes at være stabilt frem mod 2030. Der er dog store geografiske forskelle, fx falder udbuddet med ca. 10 pct. i Nordsjælland, mens det stiger med knap 19 pct. i København frem mod 2030 (se bilag).

Figur 7.1

Udbud og efterspørgsel efter lærere, 2030



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Rød angiver mangel, grøn angiver et overskud, mens gul angiver ligevægt mellem udbud og efterspørgsel i 2030. Tallene er afrundet til nærmeste 100.

Pædagoger

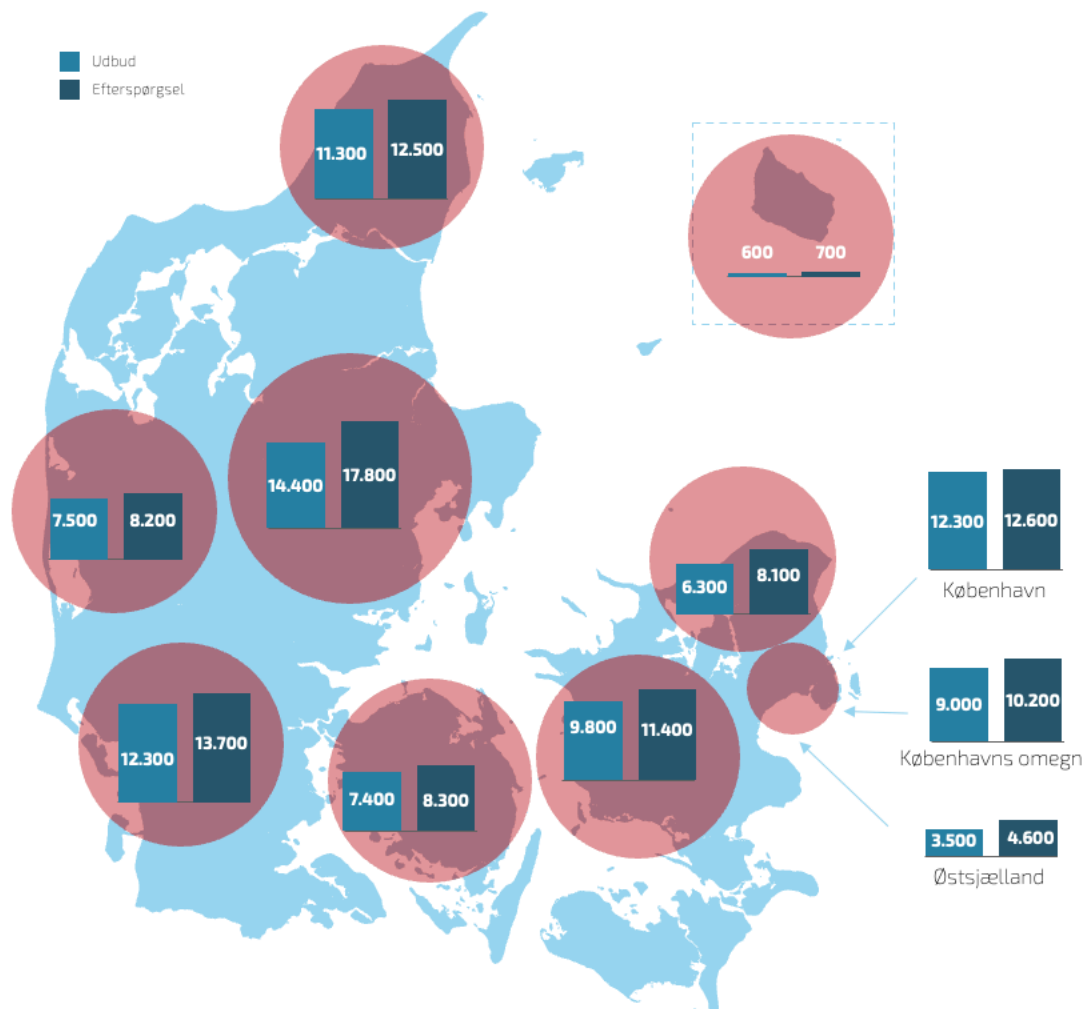
Sammenholdes udbuddet med efterspørgsel i 2030, ses det, at der i alle landsdele forventes større efterspørgsel end udbud i 2030 (se figur 7.2). Den største mangel på pædagoger forventes i Østjylland, hvor der vil mangle 3.400 pædagoger i 2030. Modsat vil der i København kun mangle 300 pædagoger i 2030. Dog skal det holdes for øje, at der i Hovedstaden i 2020 allerede er delvis mangel på pædagoger, jf. tabel 3.2, og manglen i figur 7.2 angiver dermed en yderligere mangel, end den der allerede findes i dag. Det skal desuden bemærkes, at der her ikke er taget højde for indfasningen af minimumsnormeringer og uddannelsesdækning, som vil øge efterspørgslen yderligere (se afsnit 9).

Efterspørgslen efter pædagoger i hele landet forventes at stige med 14,8 pct. frem mod 2030 (Jf. tabel 6.1). Denne efterspørgsel er især drevet af et større behov for pædagoger i de østlige landsdele (Østsjælland og Østjylland) samt Nordjylland (se bilag). Den høje relative vækst i Østsjælland skal dog ses i lyset af, at Østsjælland er en relativt lille landsdel med få pædagoger sammenlignet med resten af Danmark, og den absolutte stigning i efterspørgslen er derfor begrænset. Den laveste stigning i efterspørgslen efter pædagoger ses i de vestlige landsdele. I Vest- og Sydsjælland samt Vestjylland forventes der at være behov for ca. 10 pct. flere pædagoger i 2030.

Udbuddet af pædagoger forventes at stige med 0,3 pct. på landsplan frem mod 2030. I de fleste landsdele forventes udbuddet at falde, og kun i København, Nordjylland, Fyn og Vestjylland forventes udbuddet at stige med mellem 1-10 pct. frem mod 2030 (se bilag).

Figur 7.2

Udbud og efterspørgsel efter pædagoger, 2030



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Rød angiver mangel, grøn angiver et overskud, mens gul angiver ligevægt mellem udbud og efterspørgsel i 2030. Tallene er afrundet til nærmeste 100.

Socialrådgivere

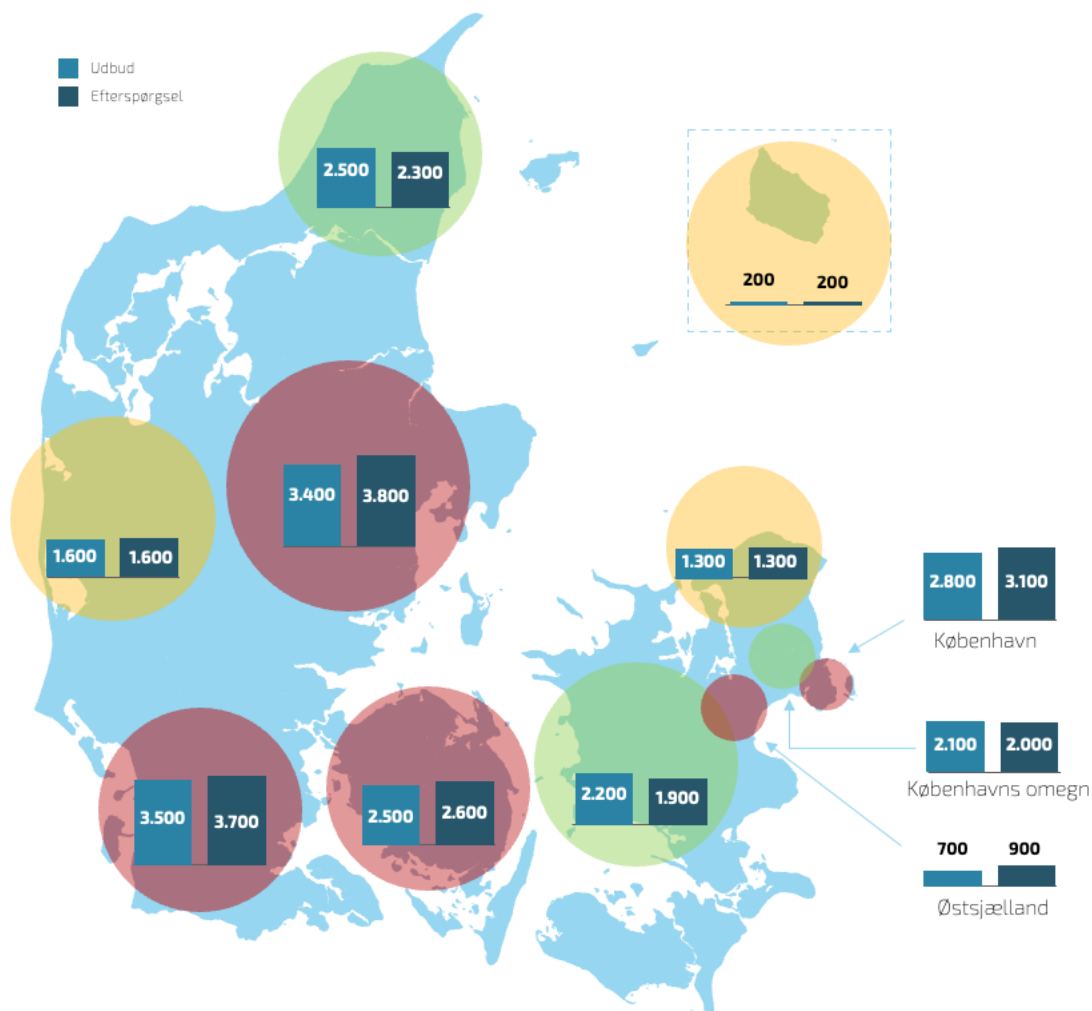
Sammenholdes udbuddet med efterspørgslen i 2030, forventes der på landsplan at mangle 600 socialrådgivere i 2030. Manglen forventes især at forekomme i Østjylland og København, hvor der vil mangle omkring 300-400 socialrådgivere (se figur 7.3). Omvendt vil der være et overskud på 200-300 socialrådgivere i Vest- og Sydsjælland og Nordjylland.

På nationalt plan forventes efterspørgslen efter socialrådgivere at stige med 42 pct. frem mod 2030 (Jf. tabel 6.1). Efterspørgslen forventes særligt at stige i Østsjælland, Vest- og Sydsjælland, Vestjylland samt Bornholm, hvor der er behov for over 55 pct. flere socialrådgivere i 2030 (se bilag). Efterspørgslen stiger mindst i Nord- og Østjylland samt på Fyn, hvor der er behov for 30-35 pct. flere socialrådgivere.

Socialrådgiverne udgør den mindste gruppe af de professionsbacheloruddannede med en velfærdsuddannelse. Der var i alt knap 16.500 beskæftigede socialrådgivere på det danske arbejdsmarked i 2018, og udbuddet forventes at stige med ca. 6.300 frem mod 2030, svarende til ca. 38 pct. Udbuddet forventes at stige kraftigst i Vest- og Sydsjælland, hvor det stiger med 75 pct., men også i de resterende landsdele er stigningerne store (se bilag).

Figur 7.3

Udbud og efterspørgsel efter socialrådgivere, 2030



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Rød angiver mangel, grøn angiver et overskud, mens gul angiver ligevægt mellem udbud og efterspørgsel i 2030. Tallene er afrundet til nærmeste 100.

Sygeplejersker

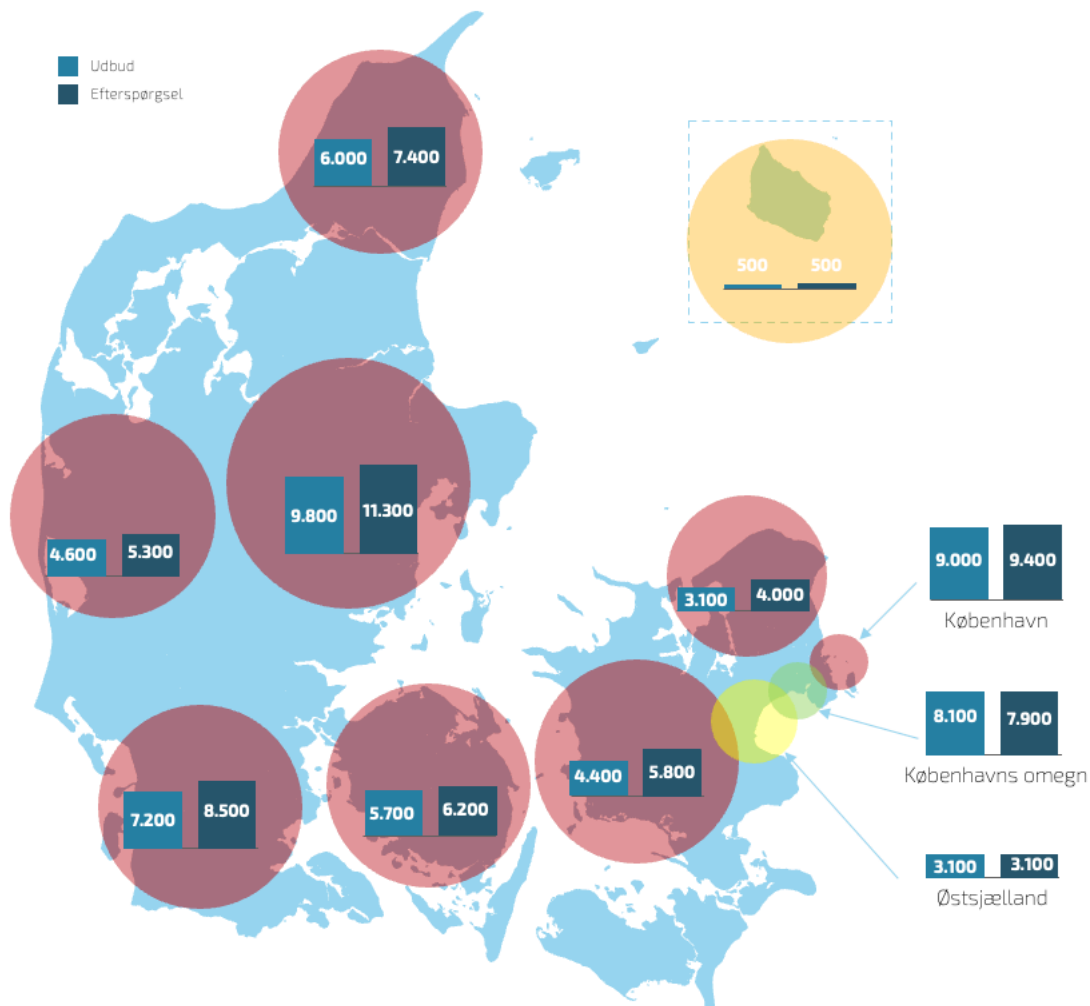
I 2030 forventes det, at efterspørgslen efter sygeplejersker i hele Danmark overstiger udbuddet, og at der på landsplan vil mangle omtrent 8.200 sygeplejersker i 2030. Der vil være særligt stor mangel på sygeplejersker i Øst-, Syd og Nordjylland samt Vest- og Sydsjælland, hvor der hvert sted vil mangle 1.300-1.500 sygeplejersker i 2030 (se figur 7.4). Kun i Københavns omegn vil der være overskud af sygeplejersker, og i Østsjælland vil udbud og efterspørgsel være balanceret i 2030. Dog skal det holdes for øje, at der allerede i dag er mangel på sygeplejersker i nogle områder, herunder Hovedstaden, Sjælland og Fyn, hvorfor der her vil være yderligere mangel på sygeplejersker i 2030.

Efterspørgslen efter sygeplejersker i hele landet forventes at stige med 16,5 pct. frem mod 2030, hvilket primært skyldes det stigende antal ældre (Jf. tabel 6.1). Efterspørgslen forventes at vokse kraftigst i København, Østsjælland og Østjylland, hvor der er behov for over 20 pct. flere sygeplejersker i 2030 (se bilag). Efterspørgselsstigningen er lavest i Københavns Omegn, hvor der i 2030 er behov for 11 pct. flere sygeplejersker.

Udbuddet af sygeplejersker forventes at vokse med 2,9 pct. på landsplan frem mod 2030. I de fleste landsdele er der faldende udbud, og det falder særligt i Nordsjælland og Vest- og Sydsjælland med ca. 10 pct. Udbuddet stiger primært i de landsdele, hvor der er store byer, dvs. Østjylland, Fyn og i Københavnsområdet (se bilag). Udbuddet forventes at stige mest i Østsjælland med 22 pct. frem mod 2030.

Figur 7.4

Udbud og efterspørgsel efter sygeplejersker, 2030



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Rød angiver mangel, grøn angiver et overskud, mens gul angiver ligevægt mellem udbud og efterspørgsel i 2030. Tallene er afrundet til nærmeste 100.

Tabel 7.1

Udbud og efterspørgsel af arbejdskraft i 2030, tusinde personer

	LÆRER			PÆDAGOG			SOCIALRÅDGIVER			SYGEPLEJERSKE		
	Udbud	Eftersp.	Forskel	Udbud	Eftersp.	Forskel	Udbud	Eftersp.	Forskel	Udbud	Eftersp.	Forskel
HELE DANMARK	71,7	84,8	-13,1	94,5	108,2	-13,7	22,8	23,4	-0,6	61,3	69,5	- 8,2
KØBENHAVN	8,9	10,3	-1,4	12,3	12,6	- 0,3	2,8	3,1	-0,3	9,0	9,4	- 0,3
KØBENHAVNS OMEGN	6,8	8,4	-1,6	9,0	10,2	- 1,2	2,1	2,0	0,1	8,1	7,9	0,2
NORDSJÆLLAND	4,6	6,7	- 2,1	6,3	8,1	-1,8	1,3	1,3	-	3,1	4,0	- 0,9
BORNHOLM	0,5	0,6	-	0,6	0,7	- 0,1	0,2	0,2	-	0,5	0,5	- 0,1
ØSTJÆLLAND	3,1	3,9	-0,8	3,5	4,6	- 1,2	0,7	0,9	-0,2	3,1	3,1	-
VEST- OG SYDSJÆLLAND	6,5	8,7	-2,2	9,8	11,4	- 1,5	2,2	1,9	0,3	4,4	5,8	- 1,4
FYN	6,1	7,1	- 1,0	7,4	8,3	- 0,9	2,5	2,6	-0,1	5,7	6,2	- 0,5
SYDJYLLAND	9,4	10,7	-1,3	12,3	13,7	- 1,4	3,5	3,7	-0,2	7,2	8,5	- 1,3
ØSTJYLLAND	11,7	13,2	-1,5	14,4	17,8	- 3,4	3,4	3,8	-0,4	9,8	11,3	- 1,5
VESTJYLLAND	6,6	6,5	0,1	7,5	8,2	- 0,7	1,6	1,6	-	4,6	5,3	- 0,7
NORDJYLLAND	7,6	8,4	-0,8	11,3	12,5	- 1,2	2,5	2,3	0,2	6,0	7,4	- 1,4

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel

Note: Forskellen er udregnet som udbud fratrukket efterspørgsel, og negative tal betyder dermed mangel på arbejdskraft. Pga. afrunding passer forskellen ikke nødvendigvis direkte med forskellen i de afrundede tal. Bemærk at der ikke nødvendigvis er ligevægt i udbud og efterspørgsel i 2018, hvilket betyder, at en positiv forskel (overskud) i 2030 ikke nødvendigvis er ensbetydende med overskud af arbejdskraft.

Delkonklusion

I 2030 forventes der at være mangel på pædagoger i alle landsdele, særligt i Østjylland. Desuden forventes der at være mangel på sygeplejersker i alle landsdele på nær Københavns omegn og Østsjælland. Bemærk i den sammenhæng, at der i dag allerede er mangel på sygeplejersker i visse dele af landet (se tabel 3.2). Manglen på socialrådgivere forventes særligt at forekomme i Østjylland og København, og omvendt vil der være et overskud af socialrådgivere i både Vest- og Sydsjælland, Nordjylland samt Københavns Omegn. Der forventes at være mangel på uddannede lærere i alle landsdele – undtagen i Vestjylland, hvilket bl.a. skyldes den relativt høje andel uddannede lærere i folkeskolen i Vestjylland. Bemærk i den sammenhæng at analysen ikke tager højde for betydningen af efterspørgsel efter lærere med specifikke undervisningsfag i folkeskolen.

8 Scenarier for rekruttering af studerende til velfærdsuddannelserne

I dette afsnit beskrives forskellige scenarier for, hvordan antallet af nyuddannede på de fire velfærdsuddannelser udvikler sig frem mod 2030. Det holdes op imod manglen af nyuddannede frem mod 2030 beregnet i afsnit 6. Formålet med afsnittet er at beregne manglen af velfærdsuddannede i 2030 i forskellige scenarier for ændringer i rekrutteringen og dermed i udviklingen i nyuddannede.

Scenarier for optag og tilgang frem mod 2030

For at undersøge hvordan ændringer i rekrutteringen til velfærdsuddannelserne vil påvirke manglen på arbejdskraft i 2030, opstilles tre scenarier foruden basisscenariet. De tre scenarier for udviklingen i antal nyuddannede frem mod 2030 er baseret på den historiske udvikling i optag og ansøgning til velfærdsuddannelserne i perioden 2010-2019, mens basisscenariet tager udgangspunkt i beregninger fra udbudsanalysen. Scenarierne beskrives yderligere herunder.

Basisscenariet viser, hvordan udbudsanalysen forventer, at antallet af nyuddannede stiger i perioden 2018-2030. Basisscenariet tager udgangspunkt i udbudsanalysen og viser udviklingen i antallet af personer med en given velfærdsuddannelse, der er under 35 år. Det antages dermed, at hele udviklingen i antallet af velfærdsuddannede under 35 år kommer fra ekstra nyuddannede.

Scenarie 1 baseres på væksten i optag fra 2015-2019. Det antages, at udviklingen fra 2015-2019 i optag fortsætter frem mod 2030, så antallet af nyuddannede stiger tilsvarende. Fra 2015 til 2019 stiger optag på velfærdsuddannelserne med 2,2 pct. om året. Den gennemsnitlige årlige vækst trækkes op af den gennemsnitlige årlige vækst i optaget på uddannelserne til socialrådgiver, lærer og sygeplejerske, mens den trækkes ned af pædagoguddannelsen (se vækstraterne i tabel 8.1). Pædagoguddannelsen er den uddannelse, der optager flest studerende, og derfor vejer pædagogerne tungt i den samlede vækst for velfærdsuddannelserne.

Scenarie 2 baseres på væksten i optag fra 2010-2019. Det antages, at væksten fra 2010-2019 i optag fortsætter frem mod 2030, så antallet af nyuddannede stiger tilsvarende. Fra 2010-2019 er det samlede antal optagne på de fire velfærdsuddannelser vokset med 1,4 pct. om året. Stigningen skyldes et øget optag på alle velfærdsuddannelser, undtagen læreruddannelsen. Se tabel 8.1.

Scenarie 3 baseres på kvalificerede 1. prioritetsansøgninger fra 2016-2019. Det antages, at udviklingen i kvalificerede 1. prioritetsansøgninger er en indikator for udviklingen i optaget og dermed antallet af nyuddannede fremadrettet. Der har været et fald i kvalificerede 1. prioritetsansøgninger siden 2016 på tværs af alle fire velfærdsuddannelser. Det kan være et udtryk for, at interessen for velfærdsuddannelser er faldende, hvilket kan påvirke optaget og antal nyuddannede negativt fremadrettet. Tilmed er det muligt, at demografien spiller en rolle her med faldende ungdomsårgange.

Den gennemsnitlige årlige vækst i antal nyuddannede for hvert af de tre scenarier samt basisscenariet er opsummeret i tabel 8.1.

Tabel 8.1

Scenarier for fremskrivning af antal nyuddannede frem mod 2030

		GNS. ÅRLIG VÆKST				
		ANTAGELSER	LÆRER	PÆDAGOG	SOCIALRÅDGIVER	SYGEPLEJERSKE
BASISSCENARIE	Vækst fra udbudsanalyse		3,8%	2,6%	12,6%	2,8%
SCENARIO 1	Vækst fra 2015 til 2019 i optag		2,3%	0,5%	3,7%	3,9%
SCENARIO 2	Vækst fra 2010 til 2019 i optag		-1,1%	1,5%	4,6%	1,9%
SCENARIO 3	Vækst fra 2016-2019 i kvalificerede 1. prioritetsansøgninger		-2,2%	-6,8%	-4,2%	-3,5%

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, UFM og Danske Professionshøjskoler

Note: Vækstraterne for basisscenariet er fra udbudsanalysen og viser udviklingen fra 2018-2030 i antallet af personer med en given velfærdsuddannelse, der er under 35 år.

Resultater fra scenarierne

I nedenstående afsnit præsenteres resultaterne af scenarieanalysen. Udviklingen i antal nyuddannede i hvert scenarie vises, og med udgangspunkt heri udregnes og præsenteres manglen af velfærdsuddannede i 2030 i hvert scenarie. Nedenfor gennemgås de fire scenarier for hver af de fire velfærdsuddannelser, og resultaterne er præsenteret i tabel 8.2.

Lærere

I alle fire scenarier forventes en mangel på uddannede lærere i 2030, se tabel 8.2. Ifølge resultaterne fra afsnit 6 vil der i 2030 mangle ca. 13.100 uddannede lærere på landsplan. Det er under antagelse af, at antallet af nyuddannede lærere stiger med ca. 900 frem mod 2030, svarende til en gennemsnitlig årlig vækst i antal nyuddannede på 3,8 pct. (se tabel 8.1). Dette udgør basisscenariet.

I de øvrige tre scenarier forventes en større mangel på uddannede lærere i 2030, jf. tabel 8.2. I scenarie 1 antages det, at væksten i antal nyuddannede lærere frem mod 2030 afspejler væksten i optag på læreruddannelsen fra 2015-2019. I scenariet vil antallet af nyuddannede lærere stige med kun 2,3 pct. om året, svarende til en stigning i antal nyuddannede lærere på ca. 500 frem mod 2030. Det betyder, at der vil være en mangel på ca. 13.500 uddannede lærere i 2030, hvilket er en større mangel end i basisscenariet. Se tabel 8.2. I scenarie 2 og 3 er der et fald i antallet af nyuddannede lærere på hhv. 200 og 400 frem mod 2030. Det betyder, at manglen på uddannede lærere vil være endnu større end i basisscenariet på ml. 14.200-14.400 i 2030, jf. tabel 8.2.

Pædagoger

Uafhængigt af scenariet forventes stor mangel på pædagoger i 2030, jf. tabel 8.2. Ifølge resultaterne fra afsnit 6 vil der i 2030 mangle ca. 13.700 pædagoger. Dette er under antagelse af, at antallet af nyuddannede pædagoger stiger med ca. 1.300 frem mod 2030, svarende til en gennemsnitlig årlig vækst i antal nyuddannede på 2,6 pct. (se tabel 8.1). Dette udgør basisscenariet.

I de øvrige tre scenarier vil der være endnu større mangel på pædagoger i 2030, se tabel 8.2. I scenarie 1 og 2 antages det, at væksten i antal nyuddannede pædagoger afspejler den historiske vækst i optag på pædagoguddannelsen. I de scenarier vil antallet af nyuddannede pædagoger stige med ml. 0,5-1,5 pct. om året, svarende til en stigning i antal nyuddannede pædagoger på ml. 200-700 frem mod 2030. Det betyder, at der vil mangle ml. 14.300-14.800 pædagoger i 2030. Se tabel 8.2. I scenarie 3 antages det, at væksten i antal nyuddannede pædagoger afspejler den historiske vækst i kvalificerede 1. prioritetsansøgninger, hvilket betyder, at antallet af nyuddannede pædagoger falder med 6,8 pct. om året frem mod 2030. Det svarer til et fald i antal nyuddannede pædagoger på 2.100 frem mod 2030. I scenarie 3 vil manglen på pædagoger udgøre ca. 17.200 i 2030, jf. tabel 8.2. Der vil således være omfattende mangel på pædagoger i 2030, hvis antallet af kvalificerede ansøgere og optaget på pædagoguddannelsen udvikler sig, som det historisk har gjort.

Socialrådgivere

I alle fire scenarier forventes der at være mangel på socialrådgivere i 2030, se tabel 8.2. I basisscenariet vil der i 2030 mangle ca. 600 socialrådgivere. Dette er under antagelse af, at antallet af nyuddannede socialrådgivere stiger med ca. 3.800 frem mod 2030, svarende til en gennemsnitlig årlig vækst i antal nyuddannede på 12,6 pct. (se tabel 8.1).

I de øvrige tre scenarier vil manglen på socialrådgivere være større i 2030, jf. tabel 8.2. I scenarie 1 og 2 antages det, at væksten i antal nyuddannede socialrådgivere afspejler den historiske vækst i optag på socialrådgiveruddannelsen. I de scenarier vil antallet af nyuddannede socialrådgivere stige med ml. 3,7-4,6 pct. om året, svarende til en stigning i antal nyuddannede socialrådgivere på ml. 700-900 frem mod 2030. Det betyder, at der vil mangle ml. 3.500-3.700 socialrådgivere i 2030, hvilket er langt højere end manglen i basisscenariet. Se tabel 8.2. I scenarie 3 antages det, at væksten i antal nyuddannede socialrådgivere afspejler den historiske vækst i kvalificerede 1. prioritetsansøgninger. Det betyder, at antallet af nyuddannede socialrådgivere falder med 4,2 pct. om året frem mod 2030, svarende til et fald i antal nyuddannede socialrådgivere på ca. 500. I scenarie 3 forventes manglen på socialrådgivere derfor at udgøre hele 4.900 i 2030. Se tabel 8.2.

Sygeplejersker

Uafhængigt af scenariet forventes stor mangel på sygeplejersker i 2030, jf. tabel 8.2. I basisscenariet uddannes knap 900 flere sygeplejersker frem mod 2030, svarende til en gennemsnitlig årlig vækst på 2,8 pct. (se tabel 8.1). I det tilfælde vil der mangle ca. 8.200 sygeplejersker i 2030.

I scenarie 1 og 2 antages det, at væksten i antal nyuddannede sygeplejersker afspejler den historiske vækst i optag på sygeplejerskeuddannelsen. I de scenarier vil antallet af nyuddannede sygeplejersker stige med ml. 1,9-3,9 pct. om året, svarende til en stigning i antal nyuddannede sygeplejersker på 600-

1.300 frem mod 2030. Det betyder, at manglen af sygeplejersker vil være ml. 7.700-8.500 i 2030. Se tabel 8.2. I scenarie 3 antages det, at væksten i antal nyuddannede sygeplejersker afspejler den historiske vækst i kvalificerede 1. prioritetsansøgninger, hvilket betyder, at antallet af nyuddannede sygeplejersker falder med 3,5 pct. om året frem mod 2030. Det betyder, at manglen på sygeplejersker vil udgøre knap 10.000 i 2030, jf. tabel 8.2. Hvis antallet af kvalificerede ansøgere og optaget på sygeplejerskeuddannelsen udvikler sig, som det historisk har gjort, vil der således være omfattende mangel på sygeplejersker i 2030.

Tabel 8.2

Scenarier for udvikling i antal nyuddannede frem mod 2030 i hele Danmark og manglen i 2030

	BASISSCENARIE		SCENARIO 1		SCENARIO 2		SCENARIO 3	
	Vækst i antal nyuddannede	Mangel i 2030	Vækst i antal nyuddannede	Mangel i 2030	Vækst i antal nyuddannede	Mangel i 2030	Vækst i antal nyuddannede	Mangel i 2030
LÆRER	900	13.100	500	13.500	-200	14.200	-400	14.400
PÆDAGOG	1.300	13.700	200	14.800	700	14.300	-2.100	17.200
SOCIALRÅDGIVER	3.800	600	700	3.700	900	3.500	-500	4.900
SYGEPLEJERSKE	900	8.200	1.300	7.700	600	8.500	-800	9.900

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, UFM og Danske Professionshøjskoler

Note: Vækst i antal nyuddannede viser antallet af ekstra nyuddannede i 2030 relativt til antallet af nyuddannede i 2019. Negative tal angiver derfor færre nyuddannede i 2030 end i 2019. Manglen i 2030 i hvert scenarie angiver manglen, når der tages højde for væksten i antal nyuddannede i scenariet. Er manglen positiv, vil der være mangel på arbejdskraft med den givne velfærdsuddannelse i 2030. Bemærk at tallene i tabellen er afrundet til nærmeste hele hundrede og derfor ikke nødvendigvis summer på tværs. Fx er væksten i antal nyuddannede på sygeplejerskeudd. i basisscenariet 890, og manglen er 8.154. Væksten i antal nyuddannede i scenarie 1 er 1.301, og derfor er manglen i scenarie 1 i 2030 $((890-1.301) + 8.154 =) 7.743$, som afrundes til 7.700 i tabellen.

Delkonklusion

Frem mod 2030 forventes et stigende behov for alle fire velfærdsuddannelser. Hvis antallet af nyuddannede fremadrettet følger den historiske vækst i optag og ansøgninger, vil der være omfattende mangel på pædagoger, lærere og sygeplejersker i 2030. Der vil mangle omtrent 14.000-17.000 pædagoger, 13.000-14.000 uddannede lærere og 8.000-10.000 sygeplejersker i 2030. Endelig vil der mangle ca. 3.500-5.000 socialrådgivere i 2030, hvis den historiske vækst i optag og ansøgninger fortsætter.

9 Neddyk i pædagoguddannelsen

Dette afsnit fokuserer på efterspørgslen efter pædagoger og pædagogisk personale frem mod 2030, når der tages højde for den politiske aftale om minimumsnormeringer og uddannelsesdækning (se evt. uddybning i boksen nedenfor). Dette er særligt relevant, da pædagoguddannelsen er landets største videregående uddannelse, og da der er et politisk ønske om bedre normeringer og uddannelsesdækning i daginstitutioner.

I dette afsnit beregnes, hvor mange ekstra pædagoger og pædagogisk personale der efterspørges i 2030, når løftet i normeringer sker med samme uddannelsesfordeling som i dag. I dag er der godt 48.300 fuldtidsomregnet pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver i Danmark. 59 pct. af disse er pædagoger (prof.bach. eller MVU), 7 pct. er Pædagogiske Assistentter (PAU) eller har en Pædagogisk Grunduddannelse (PGU), mens de resterende 34 pct. har en anden, en uoplyst eller ingen erhvervskompetencegivende uddannelse. Dernæst beregnes efterspørgslen efter pædagogisk personale ved både minimumsnormeringer samt efterlevelse af kravene fra opkvalificeringspuljen: En uddannelsesdækning på hhv. 85 pct. eller et løft på 10 pct.-point. I bilag beregnes desuden et scenarie, hvor løftet i minimumsnormeringer alene sker med pædagoger.

Hovedresultat og sammenhæng til afsnit 6

Ifølge resultaterne præsenteret i afsnit 6 forventes der at mangle 13.700 pædagoger i 2030 grundet den demografiske udvikling. I dette afsnit medregnes effekterne af minimumsnormeringer i vuggestuer og børnehaver. Effekterne af minimumsnormeringerne vil øge efterspørgslen med yderligere 900 pædagoger i 2030 (fuldtidsomregnet)⁴, hvis det antages at løftet i minimumsnormeringer sker med den nuværende uddannelsesfordeling. Dermed vil der i alt mangle ca. 14.600 pædagoger i 2030 medregnet effekterne af både demografi og minimumsnormeringer. Dette hovedresultat forklares og uddybes i det følgende afsnit.

Tabel 9.1

Mangel på pædagoger i 2030

MANGEL PÅ PÆDAGOGER I 2030	
GRUNDET DEMOGRAFISK UDVIKLING (RESULTAT FRA AFSNIT 6)	13.700
GRUNDET MINIMUMSNORMERINGER	+900
I ALT	14.600

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Efterspørgslen efter pædagogisk personale grundet minimumsnormeringer er fuldtidsomregnet.

⁴ Efterspørgslen i dette afsnit er omregnet til fuldtidsansat pædagogisk personale. Se metodeudddybning i bilag.

Baggrund

I Finanslovsaftalen for 2021 har regeringen og dens støttepartier indgået aftale om at fremskynde indførelsen af lovbundne minimumsnormeringen med ét år, så lovkravet er gældende fra 2024. Ifølge Finansloven 2021 stilles der "[...] lovkrav om, at der på kommuneniveau, og målt som et årligt gennemsnit, skal være 1 pædagogisk personale pr. 3 børn i vuggestuer og 1 pædagogisk personale pr. 6 børn i børnehaver".

Derudover er aftalepartierne enige om, at der "[...] inden for rammen afsat til minimumsnormeringer med finansloven for 2020 prioriteres 100 mio. kr. i 2023 og 200 mio. kr. fra 2024-2030 til en opkvalificeringspulje. For at få andel i midlerne skal den enkelte kommune fremvise en plan for at opnå uddannelsesdækning på mindst 85 pct. eller forbedre uddannelsesdækningen med mindst 10 pct.-point". Aftalen fordrer altså, at der skal være flere uddannede medarbejdere i dagtilbuddene, og at kommunerne kan få del i opkvalificeringspuljen, hvis de laver en plan for, hvordan de mindst kan få 85 pct. uddannede medarbejdere i deres dagtilbud eller få et løft i uddannelsesdækningen på 10 pct.-point.

Fremskrivning af efterspørgsel pba. minimumsnormeringer

Nedenfor fremskrives efterspørgslen efter både pædagoger og øvrigt pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver i dag og frem mod 2030 med udgangspunkt i de foreslåede minimumsnormeringer, som skal indføres i løbet af 2024⁵. Derudover indregnes, at der i de kommende år vil være langt flere børn i alderen 0-5 år. Derfor er fremskrivningen todelt og indeholder både øget efterspørgsel fra at skulle imødekomme flere børn og minimumsnormeringer. I dag overholder 21 af landets 98 kommuner minimumsnormeringerne i vuggestuer (0-2 årige), mens 34 af kommunerne overholder minimumsnormeringerne i børnehaver (3-5 årige).

I dag skal der ansættes knap 1.400 ekstra pædagogisk personale på landsplan i vuggestuer og børnehaver, svarende til en stigning på ca. 3 pct., hvis minimumsnormeringerne skal overholdes (se figur 9.1). Ved samme fordeling mellem uddannelsesniveauer i dagtilbuddene som i dag, skal der dermed ansættes knap 800 pædagoger, 100 PAU/PGU og knap 500 af det resterende pædagogiske personale på landsplan.

I 2030 skal der ansættes 9.150 ekstra pædagogisk personale, hvis der tages højde for demografisk udvikling, og at minimumsnormeringerne efterleves (se figur 9.1). Ifølge Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning vil gruppen af børn i alderen 0-5 år stige med ca. 16 pct. frem mod 2030. Det betyder, at antallet af fuldtidsindskrevne børn vil stige med knap 36.000, og at der derfor skal ansættes knap 7.600 mere pædagogisk personale for at fastholde den nuværende normering på 3,1 for vuggestuer (0-2-årige) og 6,1 for børnehaver (3-5-årige) på landsplan. Hvis normeringskravet

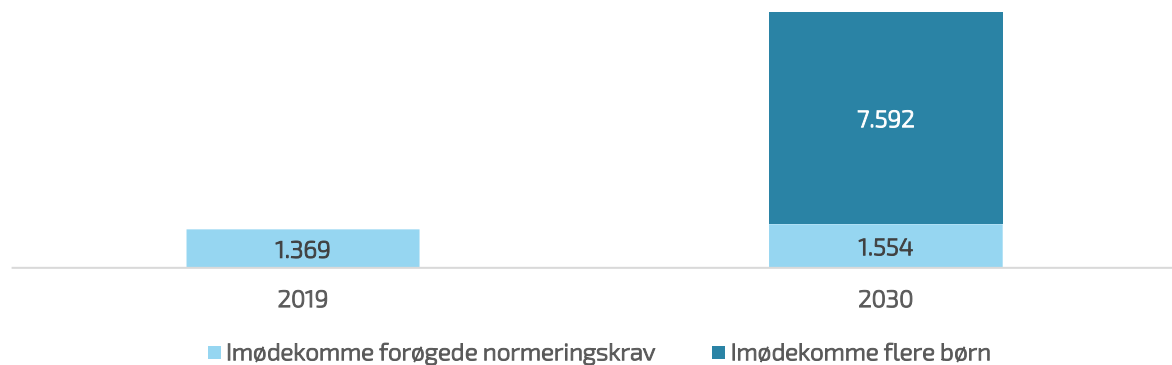
⁵ Det skal bemærkes, at minimumsnormeringer og uddannelsesdækninger udelukkende berører pædagoger og pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver – og dermed ikke eksempelvis skole- og fritidspædagoger eller social- og specialpædagoger. Efterspørgslen efter pædagoger, som beregnes i dette afsnit, udgør dermed en delmængde af den samlede efterspørgsel efter pædagoger frem mod 2030 beskrevet i afsnit 6-8.

samtidig skal imødekommes, skal der ansættes yderligere ca. 1.550 pædagogisk personale og dermed sammenlagt ca. 9.150 flere i 2030 sammenlignet med niveauet i dag, jf. figur 9.1. Hvis stigningen i efterspørgslen afspejler uddannelsessammensætningen i dag, vil der efterspørges 5.400 ekstra pædagoger, ca. 650 ekstra PAU/PGU og 3.100 af det restende pædagogiske personale på landsplan.

Hvis der kigges specifikt på pædagoger, vil effekterne af alene minimumsnormeringerne øge efterspørgslen med yderligere 900⁶ pædagoger i 2030 (fuldtidsomregnet). Dermed vil der samlet set mangle ca. 14.600 pædagoger på landsplan i 2030 medregnet effekterne af både demografi og minimumsnormeringer, se tabel 9.1.

Figur 9.1

Øget efterspørgsel efter pædagogisk personale i 2019 og 2030 i vuggestuer og børnehaver som følge af minimumsnormeringer og flere børn



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Efterspørgslen efter pædagogisk personale er fuldtidsomregnet.

Geografiske forskelle

Der er store regionale forskelle i normeringstal i dag, hvilket også gør, at der er stor forskel i, hvor meget pædagogisk personale der yderligere skal ansættes i vuggestuer og børnehaver for at imødekomme normeringskravene. København skal fx ansætte 600 flere i 2019 for at imødekomme normeringskrav, mens det er under 50 på Bornholm, Fyn og i Nordjylland, jf. tabel 9.2. Sættes stigningen ift. antallet af pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver i 2019 ses det, at særligt Vestjylland skal ansætte mere pædagogisk personale (ca. 8 pct. mere) for at imødekomme minimumsnormeringerne, mens Sydjylland har behov for mindre pædagogisk personale for at

⁶ Pædagoger udgør 59 pct. af det pædagogiske personale i vuggestuer og børnehaver. Derfor er efterspørgslen efter pædagoger baseret på minimumsnormeringer lig 900 (0,59*1.554) i 2030, hvis løftet i minimumsnormeringer sker med den nuværende uddannelsesfordeling.

imødekomme minimumsnormeringerne, idet kommunerne her allerede i høj grad opfylder normeringerne. Se tabel 9.2.

I 2030 er der ligeledes store regionale forskelle i, hvor meget pædagogisk personale, der skal ansættes i vuggestuer og børnehaver, for at imødekomme normeringskrav samt den demografiske udvikling, jf. tabel 9.2. Østjylland er den landsdel, der skal ansætte relativt flest for at imødekomme normeringskrav og den store stigning i 0-5-årige. Østjylland skal ansætte 2.500 mere pædagogisk personale, svarende til en stigning på 31 pct. ift. niveauet i 2019. På samme tid skal Syddjylland ansætte 7 pct. flere, hvilket er den laveste stigning. Dette skyldes delvist den relativt gode normering i 2019 i Syddjylland samt den lave vækst i antallet af 0-5-årige frem mod 2030.

Tabel 9.2

Efterspørgsel efter pædagogisk personale i 2019 og 2030 i vuggestuer og børnehaver som følge af minimumsnormeringer og flere børn

	PÆDAGOGISK PERSONALE I 2019	STIGNING I 2019 SOM FØLGE AF NORMERING	STIGNING I 2030 SOM FØLGE AF NORMERING OG FLERE BØRN	HERAF IMØDEKOMME NORMERING I 2030
HELE LANDET	48.300	1.400 +3%	9.100 +19%	1.600 17%
BYEN KØBENHAVN	9.000	600 +7%	2.400 +27%	700 30%
KØBENHAVNS OMEGN	6.200	100 +2%	800 +14%	100 15%
NORDSJÆLLAND	4.200	100 +1%	700 +18%	100 10%
BORNHOLM	200	- -	- -	- -
ØSTJÆLLAND	2.300	100 +3%	500 +22%	100 15%
VEST- OG SYDSJÆLLAND	3.900	100 +2%	500 +14%	100 16%
FYN	3.100	- -	500 +17%	- -
SYDJYLLAND	5.100	-100 -2%	300 +7%	-100 -
ØSTJYLLAND	8.100	300 +4%	2.500 +31%	400 14%
VESTJYLLAND	2.800	200 +8%	500 +17%	300 54%
NORDJYLLAND	3.300	- -	600 +17%	- -

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Pædagogisk personale er fuldtidsomregnet. Tallene i denne tabel er afrundede.

Fremskrivning af efterspørgsel pba. minimumsnormeringer og uddannelsesdækning

Som tidligere beskrevet er der desuden, inden for rammerne af minimumsnormeringerne, afsat midler til en opkvalificeringspulje af pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver. For at få andel i midlerne skal den enkelte kommune fremvise en plan for at opnå uddannelsesdækning på mindst 85 pct. eller forbedre uddannelsesdækningen med mindst 10 pct.-point i dagtilbuddene (se baggrunds-boksen ovenfor).

I dette delafsnit vises først resultaterne af en uddannelsesdækning på 85 pct. og dernæst resultaterne fra et løft på 10 pct.-point. Til sidst vises regionale forskelle for begge uddannelsesdækninger. Disse resultater er beregnet med udgangspunkt i, at løftet i normeringer sker med samme uddannelsesfordeling som i dag. I bilag findes analysen baseret på, at løftet alene sker med pædagoger.

85%-uddannelsesdækning

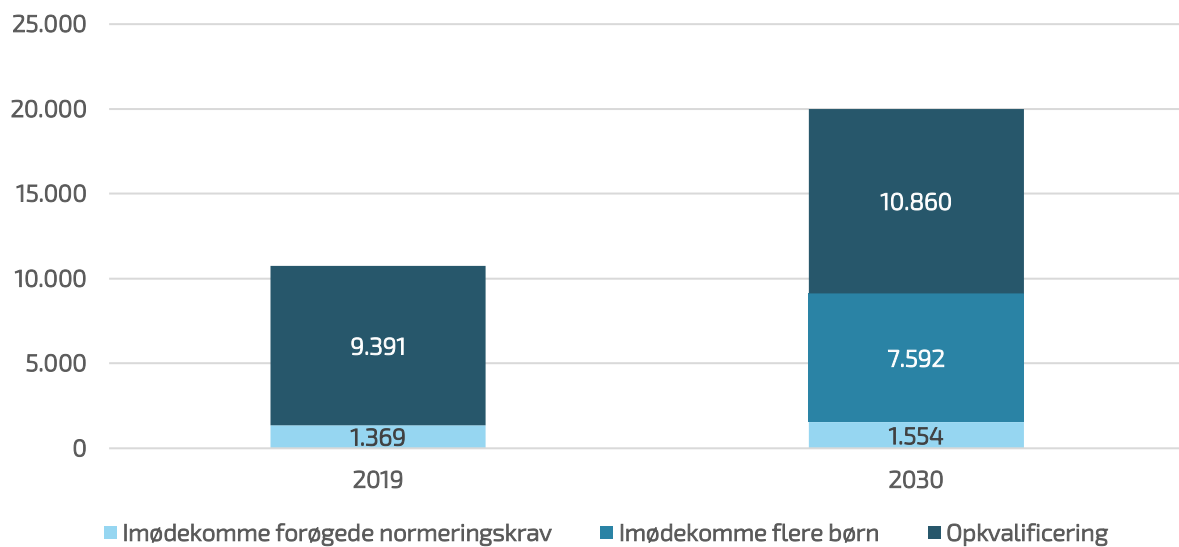
I dag lever ingen landsdele op til kravet om en uddannelsesdækning på 85 pct., som i denne analyse er defineret ved, at pædagoger og PAU/PGU udgør 85 pct. af det pædagogiske personale (inkl. ledere). Den nationale uddannelsesdækning er i dag 66 pct.

I 2019 skal der ansættes knap 800 pædagoger, 100 PAU/PGU og ca. 500 af det resterende pædagogiske personale på landsplan for at opfylde minimumsnormeringerne. Derudover skal der ske en opkvalificering af knap 9.400 af det øvrige pædagogiske personale for at opnå en uddannelsesdækning på 85 pct., se figur 9.2.

I 2030 vil der skulle ansættes godt 1.550 mere pædagogisk personale for at imødekomme minimumsnormeringerne og knap 7.600 flere for at imødekomme et stigende antal 0-5-årige. For at opnå en uddannelsesdækning på 85 pct. i 2030, skal der yderligere ske en opkvalificering af ca. 10.900 af det øvrige pædagogiske personale.

Figur 9.2

Efterspørgsel efter pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver som følge af normeringer, flere børn og uddannelsesdækning (85 pct.).



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Efterspørgslen efter pædagogisk personale er fuldtidsomregnet. Løftet i normeringer kommer med samme uddannelsesfordeling som i dag.

10%-point løft i uddannelsesdækning

I dette afsnit vises resultaterne af, at uddannelsesdækningen forbedres med 10 procentpoint. Som beskrevet tidligere er den nationale uddannelsesdækning 66 pct. i 2019. Derfor regnes der i dette afsnit på en samlet uddannelsesdækning på 76 pct. på landsplan.

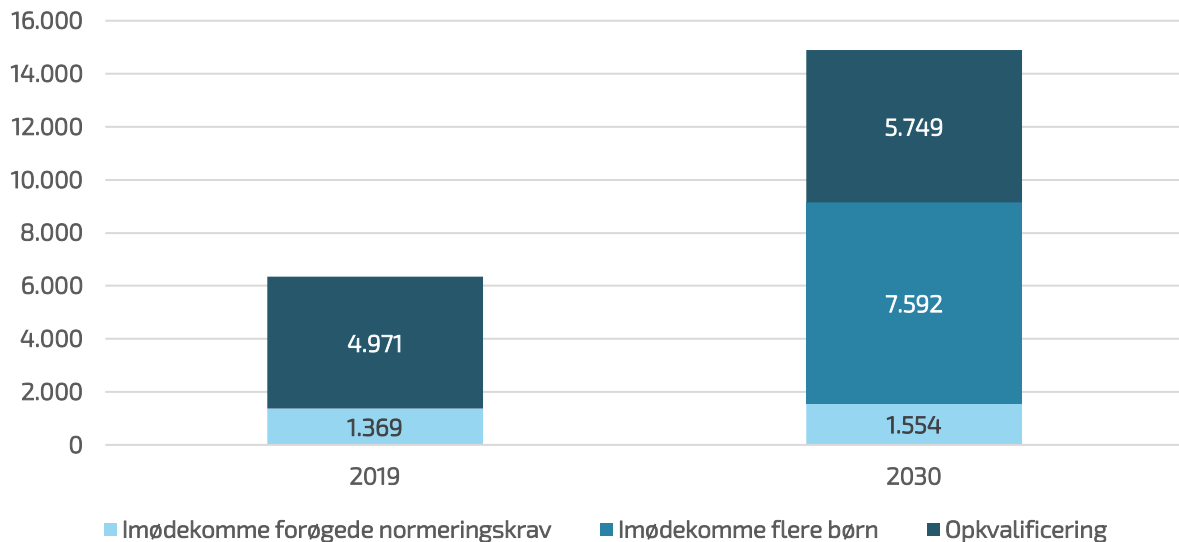
I 2019 skal der ansættes knap 800 pædagoger, 100 PAU/PGU og ca. 500 af det resterende pædagogiske personale på landsplan for at opfylde minimumsnormeringerne. Derudover skal der ske en opkvalificering af knap 5.000 af det øvrige pædagogiske personale for at øge uddannelsesdækningen med 10 procentpoint, jf. figur 9.3.

I 2030 vil der skulle ansættes godt 1.550 mere pædagogisk personale for at imødekomme minimumsnormeringerne, og 7.600 for at imødekomme et stigende antal 0-5-årige. For at opnå en uddannelsesdækning, som tilmed er 10 procentpoint højere i 2030, skal der yderligere ske en opkvalificering af ca. 5.750 af det øvrige pædagogiske personale.

Sammenlignes ovenstående resultater med resultaterne fra en uddannelsesdækning på 85 pct. ses det, at antallet, som på landsplan skal opkvalificeres, er langt lavere ved et løft på 10 procentpoint end ved en uddannelsesdækning på 85 pct. Nedenfor gennemgås geografiske forskelle.

Figur 9.3

Efterspørgsel efter pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver som følge af normeringer, flere børn og uddannelsesdækning (10 procentpoint løft)



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Efterspørgslen efter pædagogisk personale er fuldtidsomregnet. Løftet i normeringer kommer med samme uddannelsesfordeling som i dag.

Geografiske forskelle

Der er store forskelle i uddannelsesdækningen i dag på tværs af landsdele, hvilket også gør, at der er stor forskel på, hvor mange pædagoger, der skal opkvalificeres i 2019 for at imødekomme en øget uddannelsesdækning. I tabel 9.3 vises behovet for opkvalificering på tværs af landsdele for at nå en uddannelsesdækning på 85 pct. eller en forøgelse af uddannelsesdækningen på 10 procentpoint.

I 2019 spænder uddannelsesdækningen fra 60 pct. i Nordsjælland til 77 pct. i Nordjylland, se tabel 9.3. For at opnå en uddannelsesdækning på 85 pct. er behovet for opkvalificering således størst i Nordsjælland og mindst i Nordjylland, relativt til antallet af pædagogisk personale i 2019. I Nordsjælland er der i 2019 behov for at opkvalificere 1.100 af det pædagogiske personale for at nå en uddannelsesdækning på 85 pct., mens der i Nordjylland er behov for at opkvalificere ca. 300.

For at øge uddannelsesdækningen med 10 pct.-point skal de enkelte landsdele løfte deres uddannelsesdækning relativt til uddannelsesdækningen i dag. Det betyder, at der på tværs af landsdele er store absolutte forskelle i antallet, som skal opkvalificeres for at leve op til et løft på 10 pct.-point i uddannelsesdækningen. København skal fx opkvalificere 1.000 pædagogisk personale i 2019, mens Østsjælland skal opkvalificere 200 pædagogisk personale. I alle landsdele på nær Nordjylland, vil et løft på 10 pct.-point kræve mindre opkvalificering end at nå en uddannelsesdækning på 85 pct.

Tabel 9.3

Behov for opkvalificering i vuggestuer og børnehaver

	PÆDAGOGISK PERSONALE	UDDANNELSES- DÆKNING	OPKVAL. VED UDD.- DÆKNING PÅ 85 PCT.		OPKVAL. VED UDD.- DÆKNING ØGET MED 10 PCT.-POINT	
	2019	2019	2019	2030	2019	2030
HELE LANDET	48.300	66%	9.400	10.900	5.000	5.700
KØBENHAVN	9.000	61%	2.300	2.700	1.000	1.100
KØBENHAVNS OMEGN	6.200	64%	1.300	1.500	600	700
NORDSJÆLLAND	4.200	60%	1.100	1.200	400	500
BORNHOLM	200	70%	-	-	-	-
ØSTSJÆLLAND	2.300	64%	500	600	200	300
VEST- OG SYDSJÆLLAND	3.900	69%	700	700	400	400
FYN	3.100	68%	500	600	300	400
SYDJYLLAND	5.100	71%	700	800	500	500
ØSTJYLLAND	8.100	66%	1.600	2.000	800	1.100
VESTJYLLAND	2.800	71%	400	400	300	300
NORDJYLLAND	3.300	77%	300	300	300	400

Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Pædagogisk personale er fuldtidsomregnet. Tallene i denne tabel er afrundede.

Delkonklusion

Kravet om minimumsnormeringer på 3 børn pr. voksen i vuggestuer og 6 børn pr. voksen i børnehaver øger behovet for pædagoger og øvrigt pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver. Specifikt for pædagoger, vil effekterne af minimumsnormeringerne alene øge efterspørgslen med yderligere 900 pædagoger i 2030 (fuldtidsomregnet), hvis løftet i minimumsnormeringer sker med den nuværende uddannelsesfordeling. Ifølge analysens hovedresultater vil der mangle 13.700 pædagoger i 2030 grundet den demografiske udvikling. Dermed vil der i alt mangle ca. 14.600 pædagoger i 2030 medregnet effekterne af både demografi og minimumsnormeringer.

I alt skal der ansættes omtrent 9.150 mere pædagogisk personale i 2030 i vuggestuer og børnehaver - 1.550 flere for at imødekomme minimumsnormeringer og 7.600 flere for at imødekomme et stigende antal 0-5-årige børn. Hvis løftet i minimumsnormeringer sker med den nuværende uddannelsesfordeling, skal der opkvalificeres hhv. 10.900 og 5.700 i 2030 for enten at opnå en uddannelsesdækning på 85 pct. eller et løft i uddannelsesdækningen på 10 procentpoint.

10 Bilag

Metode til beregning af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen

Metoden til beregning af andelen af ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen i afsnit 3 tager udgangspunkt det komprimerede elevregister (KOTRE), den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), uddannelsesregistret (UDDA) samt registret Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL) fra Danmarks Statistik. Vi definerer en læreruddannelse med følgende HFAUDD-uddannelseskoder:

- 5440 Folkeskolelærer, Prof. Bach.
- 5441 Lærer fra Den Frie Lærerskole
- 8440 Speciallærer
- 8445 Praktislærer til læreruddannelsen
- 9030 Folkeskolelærer, årskursus.

Vi definerer personer, der arbejder med undervisning i folkeskolen med DISCO-08-koderne:

- 234110 Undervisning på Grundskoleniveau, 1.-10. klasse
- 234120 Undervisning på Grundskoleniveau, børnehaveklasse.

Desuden medtager vi kun personer, der:

- Arbejder i den offentlige sektor (sektorkode fra BFL)
- Arbejder inden for branchekode: 852010 Folkeskoler o. lign.
- Arbejder mere end 20 timer om måneden.

Beregning af mangel på uddannede lærere i 2018

I 2018 er der ca. 17 pct. ikke-læreruddannede undervisere i folkeskolen (se evt. figur 3.1), hvilket antages at være et direkte resultat af mangel på undervisere med formel læreruddannelse. Derfor antager vores fremskrivninger, at det nuværende udbud af uddannede lærere (ca. 71.700, jf. tabel 3.1) kun udgør ca. 83 pct. af den faktiske efterspørgsel. Det betyder, at den faktiske efterspørgsel i 2018 er omtrent $(71.700/0,83 =) 86.400$. Der er således mangel på ca. 15.000 uddannede lærere i 2018.

Metode til afsnit 9: Neddyk i pædagoguddannelsen

Danmarks Statistik offentliggør årligt antallet af fuldtidsomregnet pædagogisk personale, fuldtidsomregnede børn samt normeringer pr. kommune. Tabellerne hedder BOERN1, BOERN2 og BOERN3. De nyeste tal er for 2019, hvorfor der er taget udgangspunkt i 2019.

Sådan udregnes behovet for pædagoger ved minimumsnormering

For hver kommune fremgår antallet af fuldtidsomregnet pædagogisk personale samt antallet af fuldtidsomregnede børn. Dette kan bruges til at udregne, hvor mange fuldtidsansatte pædagoger der skal til for at overholde minimumsnormeringerne i dag. Fx er der i Københavns Kommune 14.304

fuldtidsindskrevne børn i vuggestuer (0-2-årige), og normeringen (inkl. ledere) er 3,2. Hvis kravet til normering er maks. 3 børn pr. voksen i vuggestuerne, vil det kræve, at der er minimum $(14.304/3=)$ 4.768 fuldtidsansatte. Der er tilmed 17.724 indskrevne børn i børnehaver (3-5-årige), og normeringen (inkl. ledere) er 6,5. Hvis kravet til normering er maks. 6 børn pr. voksen i vuggestuen, vil det kræve, at der er minimum $(17.724/6=)$ 2.954 fuldtidsansatte. Der er i dag 7.240 pædagogisk personale i Københavns Kommune (inkl. ledere), dvs. at der er et ekstra behov for $(4.768+2.954-7.240=)$ 482 pædagogisk personale.

Sådan udregnes behovet for pædagoger i 2030 som følge af flere børn

Danmarks Statistiks befolkningsfremskrivning angiver, hvor mange flere børn der er i 2030 i hhv. 0-2-årsalderen (vuggestue) og i 3-5-årsalderen (børnehave). En stigning i antallet af børn vil medføre, at der skal ansættes flere pædagoger for fortsat at overholde den nuværende normering. Dernæst beregnes, hvor mange yderligere pædagoger der behøves for at overholde minimumsnormeringerne. Fx vil der i Københavns Kommune i 2030 være 32.272 børn under 2 år og 23.858 børn i alderen 3-5 år. I 2019 går ca. 54 % af børnene i 0-2 års-alderen i vuggestue, og ca. 91 pct. af børnene i 3-5-års-alderen går i børnehave. Vi antager, at denne andel er den samme i 2030, hvorfor der vil være 17.427 børn i vuggestue og 21.636 i børnehave i 2030. Det betyder, at antallet af fuldtidsansatte i vuggestuer vil stige med $((17.472-14.304)/3,2=)$ 990, og antallet af fuldtidsansatte i børnehaver vil stige med $((21.636-17.724)/6,5=)$ 602 i 2030 som følge af flere børn i Københavns Kommune.

Sådan udregnes behovet for opkvalificering

Danmarks Statistik offentliggør fuldtidsansatte i daginstitutioner fordelt på uddannelse. I denne analyse beregnes uddannelsesdækninger med udgangspunkt i pædagoger (både prof.bach. og MVU) samt PAU/PGU. Det vil sige, at ved en uddannelsesdækning på 85 pct., skal disse uddannelsesgrupper fylde 85 pct. af det samlede pædagogiske personale i vuggestuer og børnehaver. Bemærk dog at det ikke er muligt at beregne uddannelsesdækningen for hhv. børnehaver og vuggestuer, hvorfor det antages at uddannelsesdækningen er ens.

Hvis kravet er en uddannelsesdækning på mindst 85 pct., beregnes det, hvor mange af de ansatte i kommunens daginstitutioner, der skal have en pædagogisk uddannelse for at kravet overholdes. *Eksempel:* I Københavns Kommune er der 7.240 fuldtidsansatte i daginstitutionerne, hvoraf 4.418 har en pædagogisk uddannelse, dvs. en uddannelsesdækning på ca. 61 pct. For at overholde minimumsnormeringerne, skal der ansættes 482 mere pædagogisk personale i 2019, jf. ovenfor. Hvis der ansættes ud fra samme uddannelsesfordeling som i dag, vil der skulle ansættes $(0,61*482=)$ 294 flere med en pædagogisk uddannelse. Dermed forbliver uddannelsesdækningen uændret på 61 pct.. Hvis uddannelsesandelen skal hæves til 85 pct., kræver det $(0,85*(482+7.240)=)$ 6.564 fuldtidsansatte med pædagogisk uddannelse og dermed $(6.564-4.418-294=)$ 1.852 flere pædagoguddannede. Derfor er der behov for at opkvalificere 1.852 personer.

Beregning af opfyldelse af normeringskrav ved uddannede pædagoger

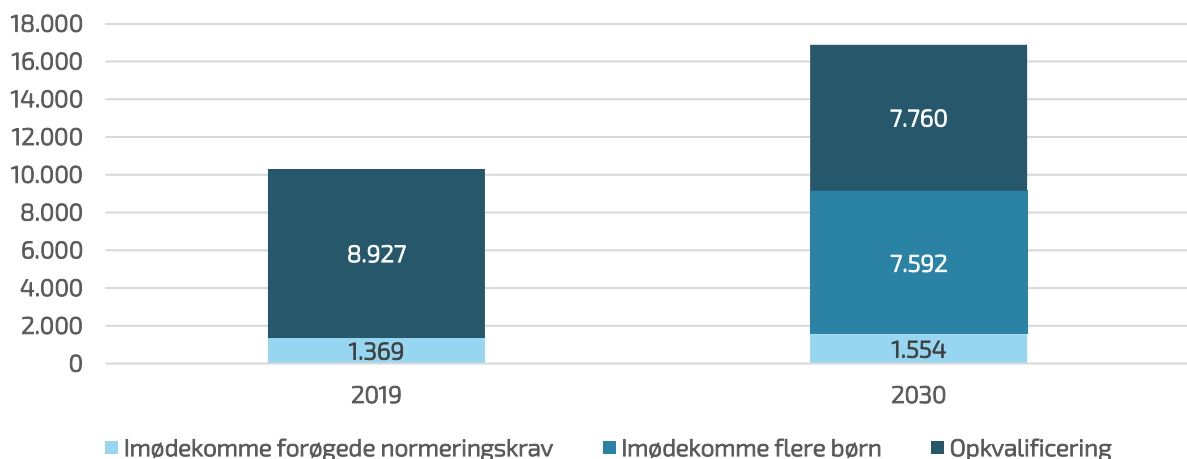
I hovedanalysen beregnes behovet for ekstra pædagoger ud fra at normeringskravene bliver opfyldt med samme uddannelsesfordeling som i daginstitutionerne i dag. Alternativt beregnes her behovet for pædagoger, når alle de ekstra ansatte, der skal opfylde normeringskravene, er pædagoger.

I 2019 er der behov for knap 1.400 ekstra pædagogisk personale i daginstitutionerne for at imødekomme minimumsnormeringerne. Hvis det antages, at hele stigningen kommer fra pædagoger, vil alle 1.400 naturligvis være pædagoger. Da vil uddannelsesdækningen på landsplan øges fra 66 pct. til 67 pct. For at nå en uddannelsesdækning på 85 pct. skal der ske en opkvalificering af godt 8.900 af det øvrige pædagogiske personale, jf. figur 10.1. For at opnå en uddannelsesdækning, som er 10 pct.-point højere end udgangspunktet, dvs. ca. 76 pct., skal der ske en opkvalificering af 4.500 af det øvrige pædagogiske personale i 2019, jf. figur 10.2.

Hvis løftet i normeringer i 2030 ligeledes kommer i form af ansættelse af pædagoger, så skal der ansættes ca. 9.200 flere pædagoger for at overholde minimumsnormeringerne. Ansættelsen af disse vil betyde en uddannelsesdækning på landsplan på 72 pct. For at nå en uddannelsesdækning på 85 pct. skal der ske en opkvalificering af ca. 7.800 af det øvrige pædagogiske personale, jf. figur 10.1. For at nå en uddannelsesdækning på 76 pct., hvilket svarer til et løft på 10 pct.-point, skal der ske en opkvalificering af 2.650 af det øvrige pædagogiske personale i 2030, jf. figur 10.2.

Figur 10.1

Efterspørgsel efter pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver som følge af normeringer, flere børn og uddannelsesdækning (85 pct.). Løftet i normeringer kommer i form af uddannede pædagoger.

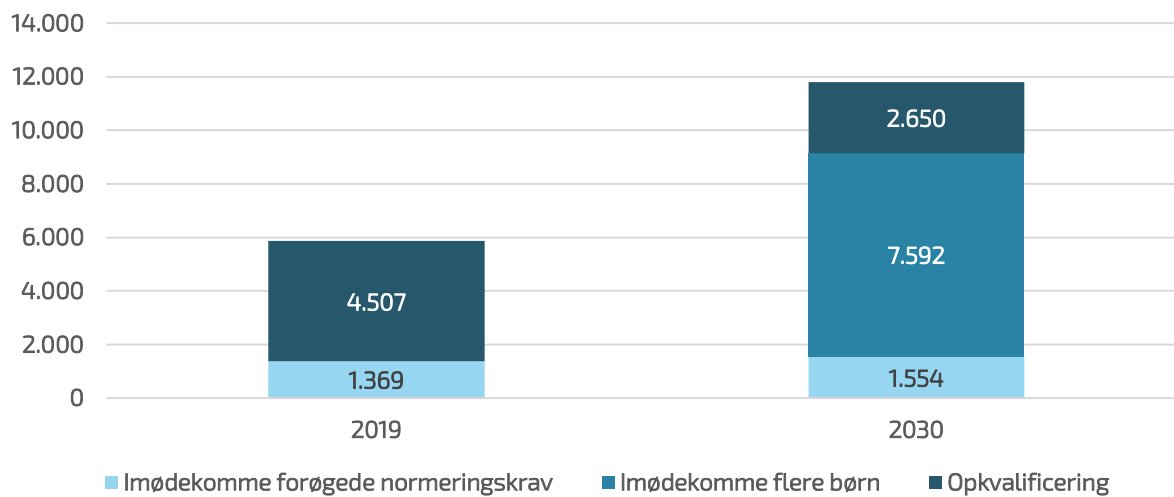


Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Efterspørgslen efter pædagogisk personale er fuldtidsomregnet.

Figur 10.2

Efterspørgsel efter pædagogisk personale i vuggestuer og børnehaver som følge af normeringer, flere børn og uddannelsesdækning (10 pct.-point løft). Løftet i normeringer kommer i form af uddannede pædagoger.



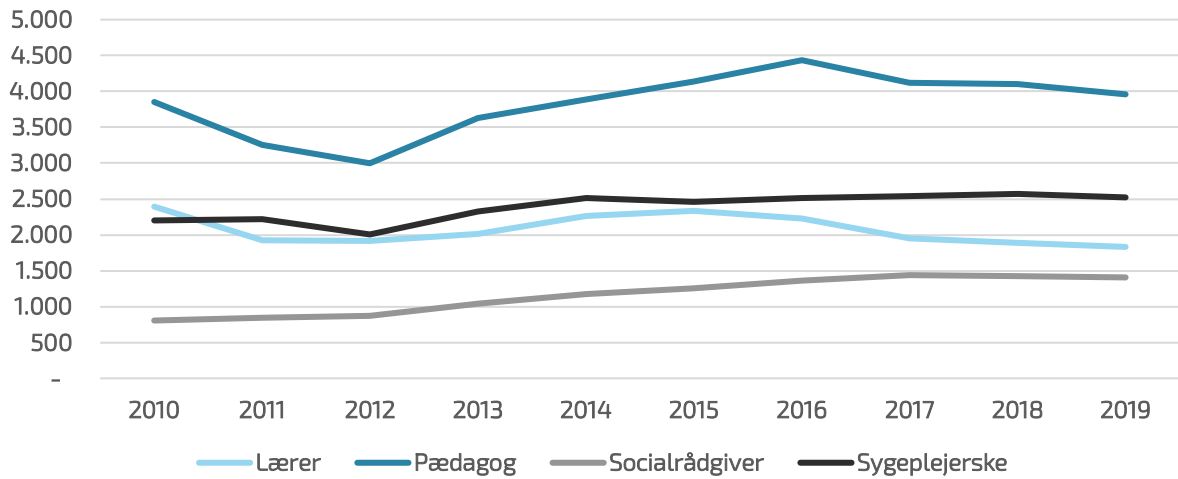
Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Efterspørgslen efter pædagogisk personale er fuldtidsomregnet.

Nyuddannede på de fire velfærdsuddannelser i perioden 2010-2019

Figur 10.3

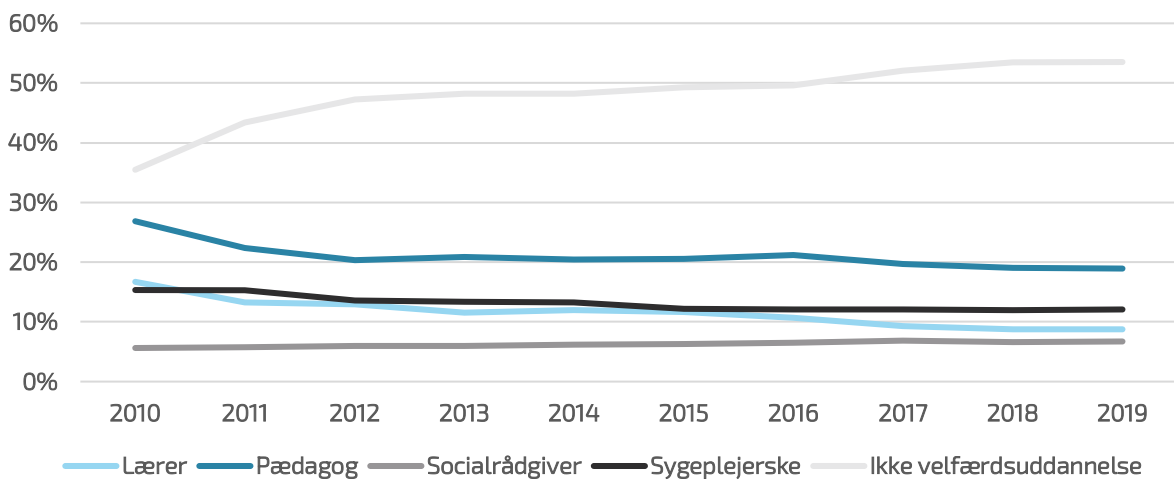
Udvikling i antal nyuddannede på de fire velfærdsuddannelser, 2010-2019



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Figur 10.4

Velfærdsuddannede som andel af alle nyuddannede professionsbachelorere, 2010-2019



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Ændring i udbud og efterspørgsel 2018-2030 fordelt på landsdele

Tabel 10.1

Ændring i udbud og efterspørgsel af velfærdsuddannede fra 2018 til 2030 fordelt på landsdele

	LÆRER		PÆDAGOG		SYGEPLEJERSKE		SOCIALRÅDGIVER	
	Udbud	Eftersp.	Udbud	Eftersp.	Udbud	Eftersp.	Udbud	Eftersp.
BYEN KØBENHAVN	18,6%	6,6%	10,4%	15,0%	14,4%	21,1%	25,4%	37,9%
KØBENHAVNS OMEGN	1,6%	-0,6%	-1,4%	12,0%	11,6%	10,9%	45,4%	41,9%
NORDSJÆLLAND	-10,3%	-5,9%	-10,0%	13,9%	-10,0%	13,6%	43,3%	48,6%
BORNHOLM	-4,0%	-3,5%	-4,8%	14,3%	-2,5%	14,0%	49,0%	56,5%
ØSTSJÆLLAND	4,9%	-1,4%	-4,9%	24,5%	22,0%	21,8%	36,2%	71,8%
VEST- OG SYDSJÆLLAND	-8,6%	-7,1%	-4,0%	10,1%	-11,0%	16,6%	75,4%	55,1%
FYN	-5,2%	-3,9%	1,4%	13,9%	4,8%	13,0%	26,9%	34,3%
SYDJYLLAND	-3,3%	-5,8%	-0,4%	11,1%	-1,5%	15,1%	48,0%	54,4%
ØSTJYLLAND	2,5%	1,9%	-1,2%	21,7%	3,4%	20,4%	19,7%	33,0%
VESTJYLLAND	3,7%	-8,2%	0,7%	10,3%	-0,9%	15,3%	56,6%	59,2%
NORDJYLLAND	-3,4%	-3,5%	5,7%	17,7%	-5,7%	16,3%	41,8%	30,3%

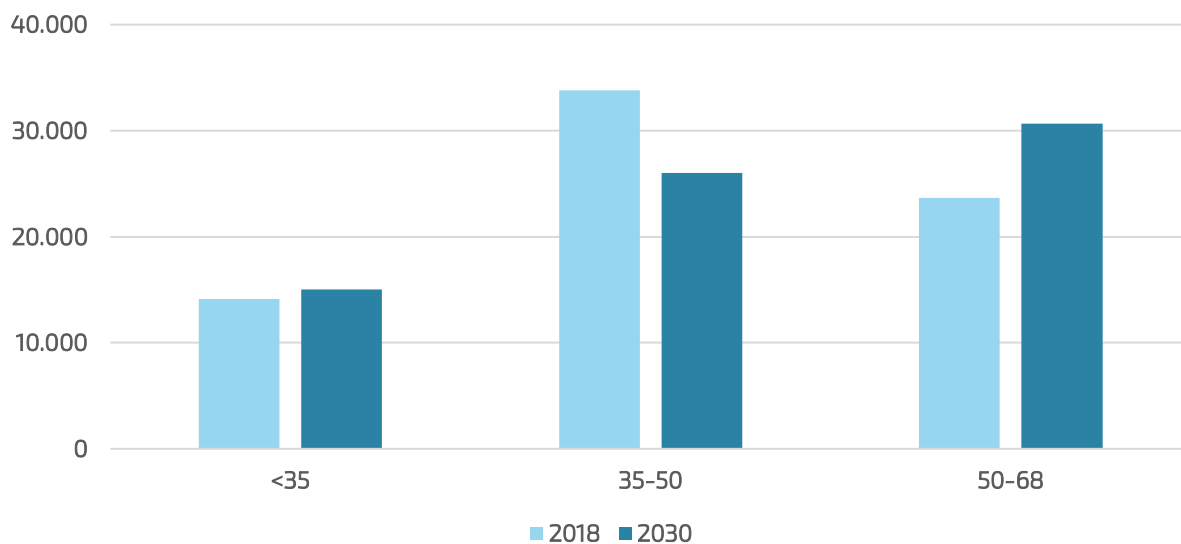
Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik

Note: Tabellen viser den procentvise ændring i udbuddet og efterspørgslen fra 2018 til 2030.

Udbudsfremskrivning fordelt på velfærdsuddannelse og alder

Figur 10.5

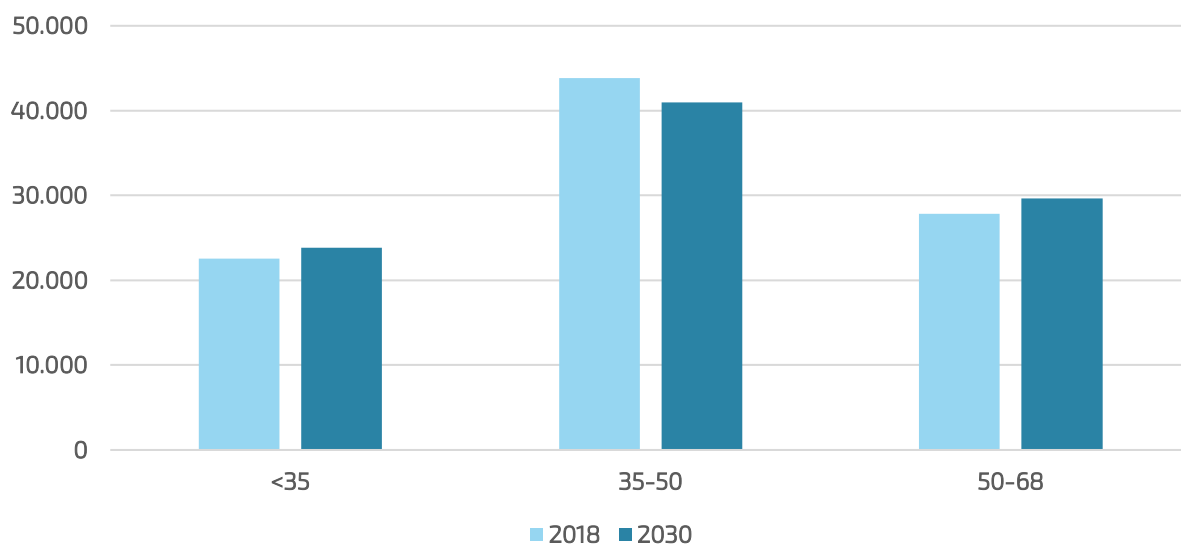
Udbuddet af lærere i 2018 og 2030 fordelt på aldersgrupper



Kilde: DAMVAD Analytics pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 10.6

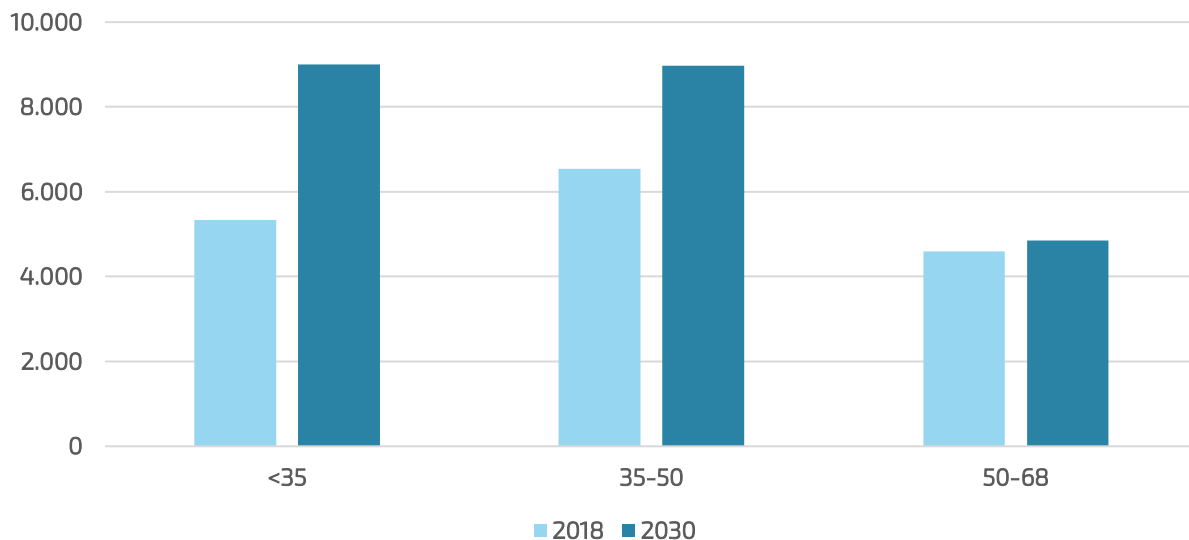
Udbuddet af pædagoger i 2018 og 2030 fordelt på aldersgrupper



Kilde: DAMVAD Analytics pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 10.7

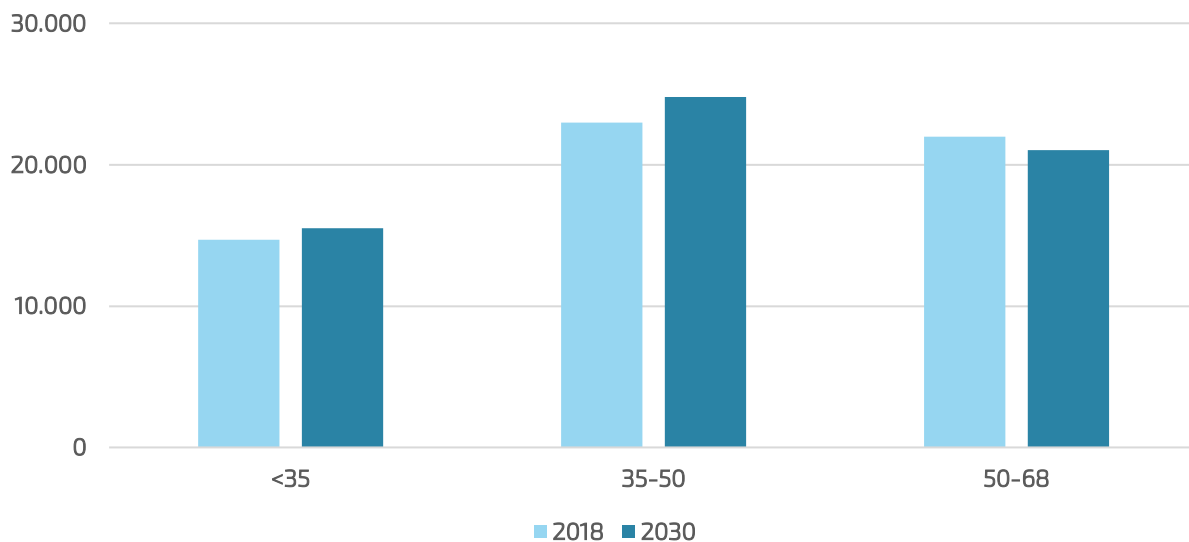
Udbuddet af socialrådgivere i 2018 og 2030 fordelt på aldersgrupper



Kilde: DAMVAD Analytics pba. DREAM og Danmarks Statistik

Figur 10.8

Udbuddet af sygeplejersker i 2018 og 2030 fordelt på aldersgrupper



Kilde: DAMVAD Analytics pba. DREAM og Danmarks Statistik



Fakta

Maj 2021

Region Sjælland vil mangle 7.000 **velfærds-** **uddannede** i 2030

Region Sjælland vil mangle 7.000 velfærdsuddannede i 2030

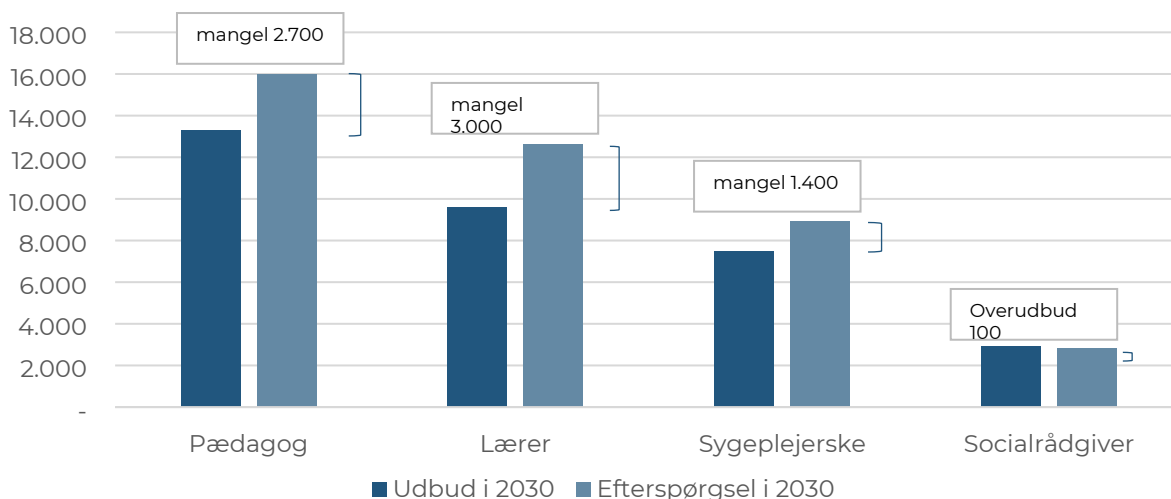
Dette notat fokuserer på de fire største velfærdsuddannelser udbudt på Professionshøjskolen Absalon (Absalon): pædagog, lærer, sygeplejerske og socialrådgiver. De udgør 75 pct. af Absalons samlede optag i 2020. Uddannelserne vil i det følgende blive omtalt som de fire store velfærdsuddannelser.

Mangel på 7.000 inden for velfærdsfagene i Region Sjælland i 2030

Damvad Analytics har i analysen¹ *Behovet for velfærdsuddannede i 2030 - prognose fordelt på landsdele* fremskrevet behovet for uddannede lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere frem mod 2030. Fremskrivningen viser, at der samlet set forventes at mangle 35.600 personer i arbejdsstyrken i Danmark i 2030 uddannet fra en af de fire store velfærdsuddannelser på professionshøjskolerne. I Region Sjælland, som udgør Professionshøjskolen Absalons geografiske dækningsområde, forventes der at mangle i alt 7.000 personer i arbejdsstyrken med en af de fire store velfærdsuddannelser i 2030, fordelt på 2.700 pædagoger, 3.000 lærere og 1.400 sygeplejersker, mens der forventes et overudbud af socialrådgivere på 100, jf. figur 1.

Den samlede analyse kan læses her [her](#).

Figur 1. Forventet udbud og efterspørgsel efter lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere i Region Sjælland i 2030



Anm.: Fremskrivningen er lavet på landsdelsniveau efter Danmarks Statistiks definition.

Kilde: Damvad Analytics *Behov for velfærdsuddannede i 2030 - prognose fordelt på landsdele, afsnit 7 Geografisk prognose af udbud og efterspørgsel efter velfærdsuddannede frem mod 2030.*

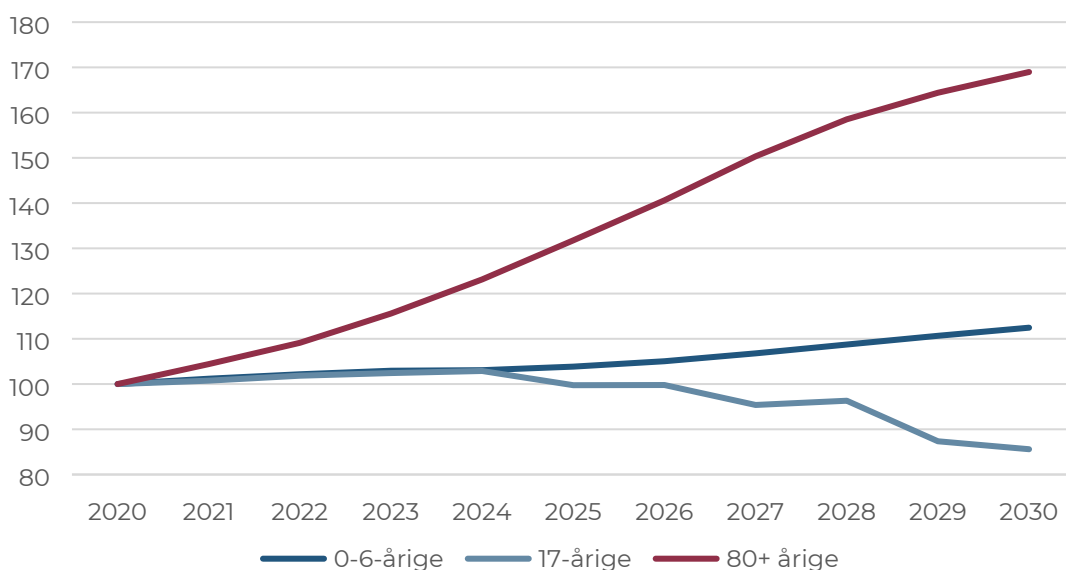
¹ Analysen kan læses her: www.danskeprofessionshøjskoler.dk/analyser-og-fakta/damvad-analytics-behovet-for-velfaerdsuddannede-i-2030/

Efterspørgslen efter arbejdskraft i fx dagtilbud, skoler og på sundhedsområdet er i høj grad bestemt af den demografiske udvikling, og frem mod 2030 øges forskellen mellem hvor mange borgere, der har brug for de velfærdsuddannede og hvor mange, der kan rekrutteres til uddannelserne.

Ungdomsårgangene bliver mindre frem mod 2030

Befolkningsfremskrivninger² viser, at der i hele Danmark frem mod 2030 vil være færre unge og flere småbørn og ældre. Frem mod 2030 vil der være 14 pct. færre 17-årige³ i Region Sjælland og samtidig 12 pct. flere børn på 0-6 år og 69 pct. flere 80+ årige ift. 2020, jf. figur 2. Region Sjælland er den region i Danmark, hvor der forventes det største relative fald i antallet unge ml. 17-19 år (12 pct.) og den største relative stigning i andelen af 80+ årige i 2030.

Figur 2. Fremskrivning af de 0-6-årige, 17-årige og 80+ årige i Region Sjælland (indeks 100=2020)



Kilde: Danske Professionshøjskoler på baggrund af Danmarks Statistik befolkningsfremskrivning, 2020

Søgningen til velfærdsuddannelserne falder

Søgningen til pædagog-, lærer-, sygeplejerske- og socialrådgiveruddannelsen er i hele Danmark faldet de seneste år. På Absalon er søgningen siden 2017 faldet på pædagog-, sygeplejerske- og socialrådgiveruddannelsen, mens den har været stigende på læreruddannelsen. Der har for alle fire uddannelser været en stigning i søgningen fra 2019-2020.

De største relative fald ses på pædagoguddannelsen, hvor der siden 2017 har været 17 pct. færre kvalificerede 1. prioritetsansøgere⁴. I 2020 søgte 757 kvalificerede 1. prioritetsansøgere pædagoguddannelsen på Absalon.

² Danmarks Statistik befolkningsfremskrivning 2020

³ Det største relative fald i antal 17-19-årige forventes at ske i Region Sjælland (12 pct.), mens der forventes at være 1 pct. flere unge i Region Hovedstaden i 2030. Frem mod 2040 forventes færre unge i alle regioner bortset fra Region Hovedstaden, hvor der vil være en mindre stigning på 1 pct. i forhold til 2020.

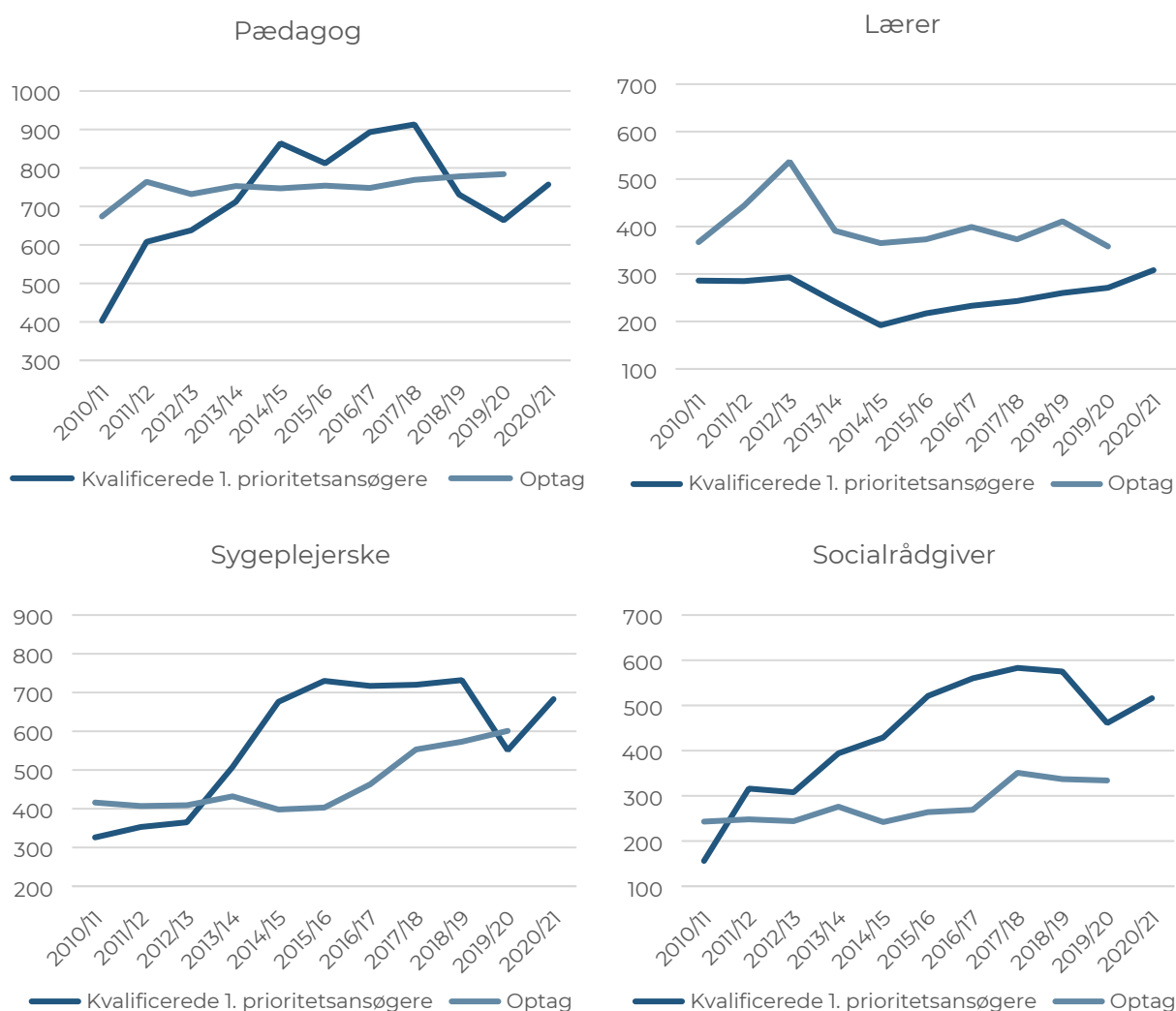
⁴ "Kvalificerede 1. prioritetsansøgere" er antallet af 1. prioritetsansøgere i alt fratrukket antallet af 1. prioritetsansøgere, der ikke lever op til uddannelsens optagelseskrav

På læreruddannelsen var der 308 kvalificerede 1. prioritetsansøgere i 2020, svarende til en stigning på 27 pct. siden 2017. I 2020 havde 683 kvalificerede ansøgere sygeplejerskeuddannelsen som 1. prioritet, svarende til et fald på 5 pct. siden 2017, mens socialrådgiveruddannelsen havde 516 kvalificerede 1. prioritetsansøgere svarende til et fald på 11 pct. siden 2017, jf. figur 3.

Optaget på pædagoguddannelsen på Absalon har ligget relativt stabilt de seneste år med en mindre stigning, mens optaget på sygeplejerskeuddannelsen er steget og optaget på lærer- og socialrådgiveruddannelsen er faldet.

Med faldende søgning fra kvalificerede ansøgere og mindre ungdomsårgange vil optaget på velfærdsuddannelserne efter al sandsynlighed falde i de kommende år.

Figur 3. Udvikling i kvalificerede 1. prioritetsansøgere, optag og dimensionering på pædagog-, lærer-, sygeplejerske-, og socialrådgiveruddannelserne på Professionshøjskolen Absalon, 2010/11-2020/21



Anm.: "Kvalificerede 1. prioritetsansøgere" er antallet af 1. prioritetsansøgere i alt fratrukket antallet af 1. prioritetsansøgere, der ikke lever op til uddannelsens optagelseskrav. Der er endnu ikke data for optag i studieåret 2020/2021.

Antallet af optagne på uddannelserne kan være højere end antallet af kvalificerede 1. prioritetsansøgere, da også kvalificerede ansøgere, der har uddannelsen som lavere prioritet optages på uddannelsen. Desuden kan der være et relativt stort efteroptag på uddannelserne, som ikke afspejles i tallet for søgningen.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus.

Regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærkere lokalsamfund"

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen drøfter regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærkere lokalsamfund".

Sagsfremstilling

På mødet indleder Camilla Wang med en præsentation af den aktuelle status for regeringens udspil med fokus på betydningen for Absalon og professionshøjskolesektoren.

Den 27. maj præsenterede regeringen sit nye udspil med 19 initiativer, der skal sikre uddannelser i hele landet samt stærkere lokalsamfund.

Regeringen har en ambition om 7.500 nye uddannelsespladser uden for de fire største byer. De første 25 mulige uddannelser sættes med udspillet på uddannelseskortet – for Absalons vedkommende er der lagt op til en pædagoguddannelse i Holbæk og en radiografuddannelse i Næstved. Regeringen lægger op til at indfri målsætningen om, at 60 procent af pladserne på de fire store velfærdsuddannelser – pædagog, lærer, sygeplejerske og socialrådgiver – skal ligge uden for storbyerne. Det betyder 1.300 udflyttede pladser og 1.000 nye velfærdspladser uden for de store byer.

Bilag

Bilag 1	Regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærke lokalsamfund"
---------	--

Beslutning for Punkt 12: Drøftelse af regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærkere lokalsamfund"

Bestyrelsen drøftede regeringens udspil "Tættere på – flere uddannelser og stærkere lokalsamfund".



Tættere på

Flere uddannelser og stærke
lokalsamfund

Indhold

En ny kurs er sat	5
Tættere på – Flere uddannelser og stærke lokalsamfund	6
Flere uddannelser i hele landet	10
Stærke lokalsamfund	20
Et samlet Danmarkskort	30
Finansiering	34

Maj 2021

Indenrigs- og Boligministeriet
Holmens Kanal 22, 1060 København K
Tlf.: +45 72 28 24 00
E-mail: im@im.dk









ISBN 978-87-93823-56-3 (digital version)
ISBN 978-87-93823-55-6 (trykt version)
2020/21:11

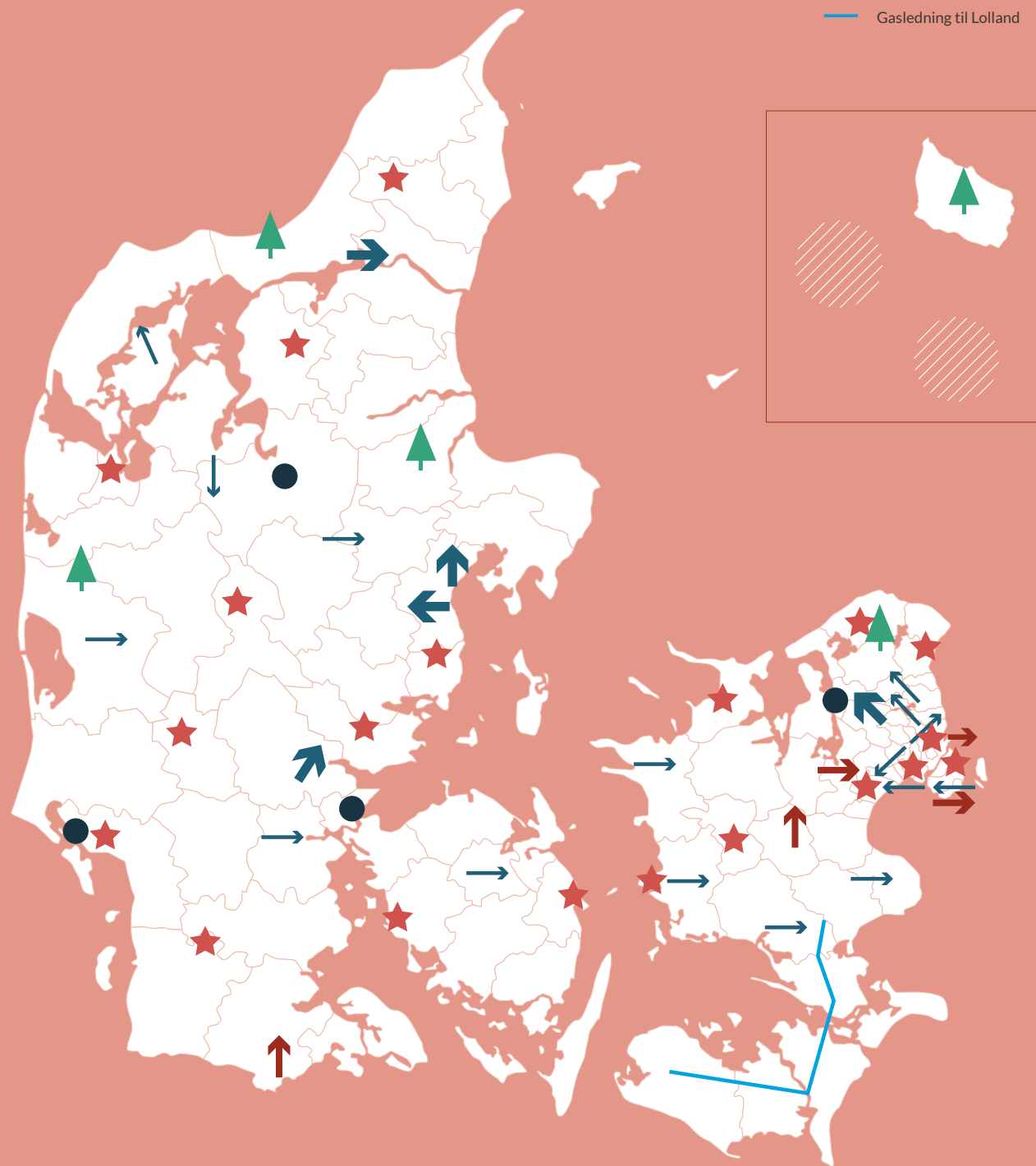
Design: Regeringens Kommunikationsenhed
Layout: Kontrapunkt
Fotos: Unsplash

Publikationen kan hentes på
www.im.dk



Allerede planlagte initiativer der skal styrke de lokale samfund

-  Naturnationalparker
-  Nærpolitienheder
-  Nye skattecentre
-  Vejprojekter over 2 mia.
-  Vejprojekter mellem 0,5-2 mia
-  Baneprojekter over 0,5 mia.
-  Energiøer
-  Gasledning til Lolland



Yderligere planlægger regeringen:

-  4 Skattecentre
-  Op mod 10 naturnationalparker

En ny kurs er sat

Regeringen har allerede taget nogle solide skridt på vejen:

I foråret 2020 indgik regeringen en bred aftale om et nyt udligningssystem. Et mere solidarisk system, hvor de bredeste skuldre bærer mere, og hvor ca. 1,4 mia. kr. blev flyttet til landets 30 yderkommuner.

I december 2020 indgik regeringen en bred aftale med fokus på tryghed og nærhed. Denne gang om et styrket politi, der skal rykke ud, når danskerne har brug for det – i alle dele af landet. Aftalen betyder blandt andet, at politiets tilstedeværelse i hele Danmark styrkes gennem 20 nye nærpolitienheder, flere beredskabspatruljer, 110 ekstra lokalbetjente og mere frihed til lokale løsninger.

Også på skatteområdet har regeringen taget en række væsentlige skridt. Her vil vi i perioden frem mod 2024 oprette otte nye skattecentre og ansætte 1.000 ekstra skattemedarbejdere. I alt oprettes fire nye skattecentre i Jylland, to nye skattecentre på Fyn og to nye skattecentre på Sjælland. I 2020 åbnede de to første skattecentre i Fredericia og Frederikssund, og i 2021 åbner de to næste i Viborg og Esbjerg.

Når det gælder uddannelse, er det en mærkesag for regeringen, at man som ungt menneske skal kunne uddanne sig i hele landet. Derfor er der siden regeringens tiltrædelse godkendt en række nye ordinære videregående uddannelser uden for de fire største byer og afsat 50 mio. kr. i 2020 til professionshøjskolernes velfærdsuddannelser uden for de store byer.

Også på transportområdet er regeringen i fuld gang med at skabe et sammenhængende Danmark. Vi fremlagde i april 2021 et infrastrukturudspil med investeringer på godt 160 mia. kr. frem mod 2035. Udspillet vil give danskerne gode muligheder for at komme til og fra arbejde eller fritidsaktiviteter, uanset om man bor i byen eller på landet, og uanset om man tager bilen, cyklen eller den kollektive transport.

Vigtige og væsentlige skridt er altså allerede taget. Men som regering vil vi videre ad samme spor.

I dette udspil har vi fokus på uddannelser i hele landet, stærke lokalsamfund og et samlet Danmarkskort. Regeringen vil senere på året præsentere yderligere udspil, herunder på sundhedsområdet, ungdomsuddannelser og billige boliger, der skal bidrage til at skabe mere balance mellem land og by.



Tidligere initiativer på uddannelsesområdet

Nye uddannelser uden for de store byer

Siden regeringen tiltrådte er der godkendt en række nye ordinære videregående uddannelser uden for de fire største byer, samt en uddannelsesstation af sygeplejerskeuddannelsen i Herning.

Midler til velfærdsuddannelser uden for de store byer

Regeringen har sammen med sine støttepartier afsat 50 mio. kr. i 2020 til at styrke professionshøjskolernes velfærdsuddannelser uden for de store byer.

Flere midler til STEM-uddannelser i hele landet

Regeringen og aftalepartierne bag bevillingsreformen for de videregående uddannelser har fordelt 102 mio. kr. til at øge optaget på uddannelser inden for teknik, it og naturvidenskab (STEM-uddannelser) i perioden 2019-2022. Midlerne fordeles efter en model, så der etableres mange studiepladser uden for de store byer. Formålet er at uddanne flere inden for STEM-området i hele landet til gavn for det lokale og regionale erhvervsliv.

Aftale om flere uddannelsespladser i lyset af COVID-19

Regeringen har indgået en politisk aftale med Folketingets partier om finansiering til oprettelsen af 5.000 flere uddannelsespladser på de videregående uddannelser i 2020 og 2021. Der er lagt vægt på, at mindst halvdelen af uddannelsespladserne placeres uden for Hovedstaden. De ekstra uddannelsespladser skal give plads til de mange ekstra unge, som i forlængelse af COVID-19 forventeligt søger optagelse på en videregående uddannelse.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Tættere på – Flere uddannelser og stærke lokalsamfund

Danmark skal hænge bedre sammen. Vi skal have grønne byer og en hovedstad i udvikling, velfungerende provinsbyer, små bysamfund og levende landdistrikter.

Den stigende centralisering har bidraget til at afvikle frem for at udvikle nogle af de egne af landet, der ligger uden for de store byer

Mange mennesker har oplevet, at der over årene er blevet længere til sygehuset eller politistationen. Vi kan ikke rulle hele udviklingen tilbage. Men regeringen ønsker at sætte en ny retning, der samler Danmark og bringer nærheden tilbage. Centralisering er ikke en naturlov. Og vi kan ændre det, hvis vi vil.

For vi må ikke glemme, at næsten hver anden dansker bor uden for de større byer. Derfor er det afgørende, at vi indretter den offentlige service med størst mulig nærhed i hele landet. Så det reelt er muligt at bo, arbejde og leve i alle egne af Danmark.

Det begynder med uddannelserne

Mange børn, der vokser op i provinsen, oplever, at der kommer en dag, hvor de må flytte langt væk fra familien for at uddanne sig. Et skift, der for mange af de unge betyder, at de senere vælger at blive boende i de store byer, efter de er færdiguddannet. Andre kommer ikke i uddannelse, fordi de har svært ved at flytte langt. Det er med til at skævvride Danmark. For det skaber udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft i både den offentlige og private sektor i dele af landet.

De seneste årtier er udviklingen gået den forkerte vej. Mange uddannelsespladser er blevet koncentreret i de store byer, mens lokale og regionale udbud er lukket eller under pres for at gøre det. Kigger man frem i det kommende årti betyder faldende ungdomsårgange oven i købet, at rekrutteringsgrundlaget uden for de store byer bliver endnu mindre. Det vil gøre det endnu sværere for uddannelserne uden for de største byer at overleve, hvis ikke der handles politisk.

Det kalder på løsninger, der skaber blivende forandringer, der grundlæggende ændrer på uddannelseslandkortet og skubber samfundsudviklingen i en anden og bedre retning. Der skal uddannes flere unge rundt om i hele Danmark. Der kræver blandt andet, at der sættes en begrænsning for, hvor mange unge der kan studere i de fire største byer.

Nærheden og livet tilbage i lokalsamfundene

Tomme butiksvinduer og bygninger præger nogle af de mindre bysamfund rundt om i landet i dag. Offentlige og private velfærds- og servicefunktioner er flyttet til de større byer, ligesom mange danskere oplever, at der er blevet længere til indkøbsmuligheder. Der er også mange danskere uden for de større byer, der oplever, at de får afslag på et lån til boligen eller til at starte og drive virksomhed.

Det er en udvikling, vi skal vende.

Regeringen ønsker, at der skal pustes nyt liv i bymidterne. De skal være et samlingssted for borgerne, hvor de både kan handle og benytte lokale velfærds-tilbud. Det kræver en ny strategisk planlægning og indsats fra kommunernes side, hvor både butikker, velfærdstilbud og andre bylivsskabende funktioner placeres midt i byen fremfor i udkanten.

Samtidig skal der med statsgaranti på den yderste del af realkreditlån skabes bedre muligheder for at finansiere boliger i landdistrikter.

Et Danmark i balance

Regeringens kurs er klar. Vi skal væk fra de seneste års centraliseringer med en ny retning mod et mere sammenhængende Danmark. For at følge den nye udvikling lægger regeringen op til at etablere et land- og by-barometer, der med udvalgte nøgletal skal monitorere udviklingen.

Der er behov for at lære af tidligere fejl. Derfor iværksættes en evaluering af kommunalreformen for yderligere at få belyst omfanget af kommunalreformens konsekvenser.

Regeringen præsenterer med dette udspil 19 initiativer, der skal sikre bedre sammenhæng fra kyst til kyst. For Danmark er for lille til store forskelle.

Regeringens initiativer

Flere uddannelser i hele landet

1. 25 nye uddannelsesudbud i hele Danmark
2. Attraktive universitetsuddannelser i hele Danmark
3. 60 pct. af pladserne på de fire store velfærdsuddannelser skal ligge uden for de største byer
4. Et nyt Nationalt Partnerskab for Velfærdsuddannelser
5. Bedre vilkår for at drive uddannelse uden for de største byer
6. Nye og mere fleksible uddannelsesfilialer
7. Bedre rekrutteringsgrundlag – begrænsning over optaget i de største byer
8. Udflytning af kunstneriske uddannelser
9. Uddannelser og arbejdspladser under Forsvarsministeriet

Stærke lokalsamfund i hele landet

1. Bedre adgang til lån i landdistrikterne
2. Krav om strategisk planlægning for bymidter
3. Stop for nye aflastningsområder
4. Fornyelse af bymidter og lokale velfærdsfunktioner
5. Forsøgsordning med fribyer
6. Bedre mulighed for borgerdrevne dagligvarebutikker
7. Udviklingsaftaler
8. Styrkelse af lokal og regional journalistik

Et samlet Danmarkskort

1. Evaluering af kommunalreformen
2. Et land- og by-barometer

Flere uddannelser i hele landet

Regeringen ønsker et Danmark, hvor unge menneskers muligheder i livet ikke bliver afgjort af, om man bor i en af de største byer eller i resten af landet. Der skal være gode muligheder for uddannelse i hele Danmark.

Der skal skabes bedre varige vilkår for at drive uddannelser de steder i landet, hvor det er svært at rekruttere eller at få de unge med på uddannelsesvognen. Det kræver både etablering af nye uddannelsesudbud og udflytning af uddannelsespladser på tværs af alle slags videregående uddannelser.

Derfor vil regeringen i samarbejde med de videregående uddannelsesinstitutioner, kommuner og regioner sætte en ambitiøs kurs mod et Danmark i bedre uddannelsesbalance. Ambitionen er, at flere danskere får en videregående uddannelse tættere på, at flere mindre uddannelser uden for de største byer overlever, og at nye udbud bliver mere bæredygtige – også på sigt.

Nye ambitioner bliver ikke til virkelighed af sig selv. På vejen dertil ligger en nødvendig politisk diskussion af de seneste mange års udviklingstendenser på uddannelsesområdet som markedstankegang og centralisering.

Regeringens holdning er, at det er tid til en stærkere og mere systematisk uddannelsesplanlægning, hvor vi som samfund i højere grad tager stilling til hvilke uddannelser, vi har brug for, de unge tager, og hvordan vi bedst understøtter vores målsætninger. Både når det handler om måden, vi driver vores uddannelsesinstitutioner på - og når det handler om, hvordan og hvor mange vi optager på de videregående uddannelser.

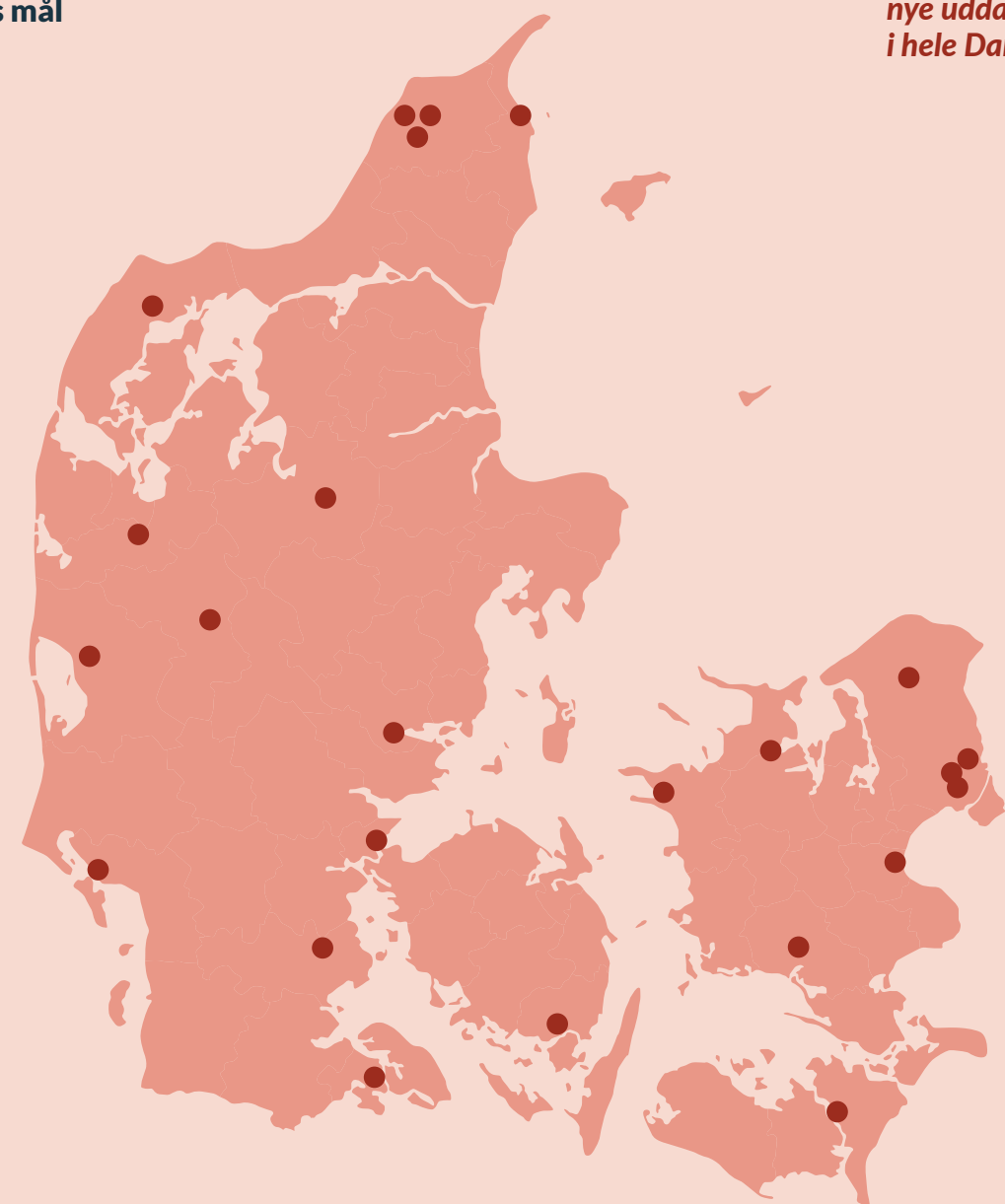
I dette udspil tager vi et markant - men nødvendigt - første skridt i den retning. På vej mod en mere aktiv uddannelsespolitik for Danmark.



Regeringens mål

25

nye uddannelsesudbud
i hele Danmark



Op mod

7.500

studiepladser uden
for de største byer

60%

af pladserne på
velfærdsuddannelser
uden for de store byer

1.000
nye pladser

1.300
pladser udflyttes

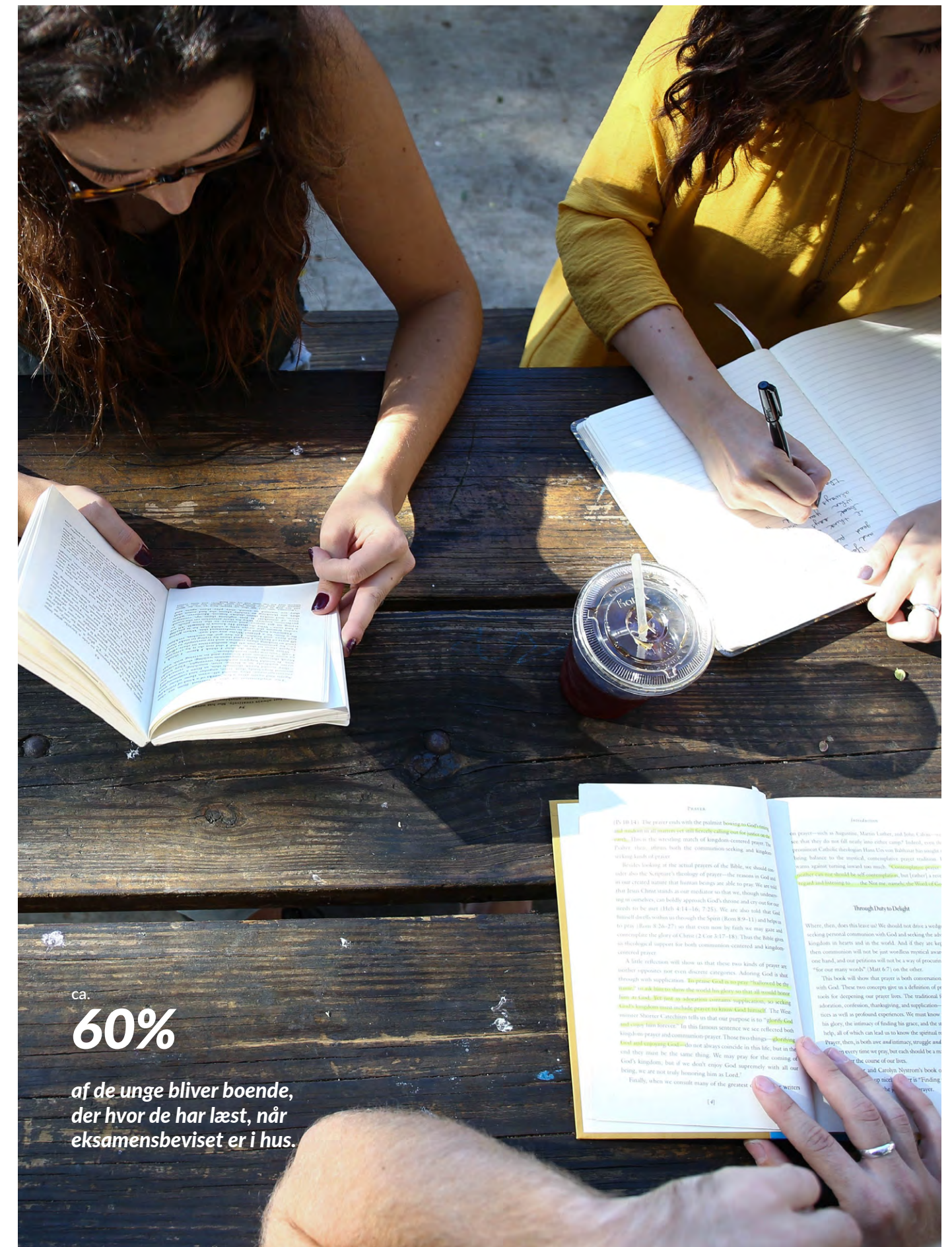
2 mia. kr.

afsættes over de
næste fem år

Regeringens initiativer

Flere uddannelser i hele landet

1. 25 nye uddannelsesudbud i hele Danmark
2. Attraktive universitetsuddannelser i hele Danmark
3. 60 pct. af pladserne på de fire store velfærdsuddannelser skal ligge uden for de største byer
4. Et nyt Nationalt Partnerskab for Velfærdsuddannelser
5. Bedre vilkår for at drive uddannelse uden for de største byer
6. Nye og mere fleksible uddannelsesfilialer
7. Bedre rekrutteringsgrundlag – begrænsning over optaget i de største byer
8. Udflytning af kunstneriske uddannelser
9. Uddannelser og arbejdspladser under Forsvarsministeriet



ca.

60%

af de unge bliver boende,
der hvor de har læst, når
eksamensbeviset er i hus.



25 nye udbud af uddannelser i 2025 - i hele Danmark



- Universitetsuddannelser
- Kunstneriske uddannelser
- Øvrige uddannelser

1. 25 nye uddannelsesudbud i hele Danmark frem mod 2025

Gode uddannelsesmuligheder er ikke kun til gavn for den enkelte. Det gavner lokalsamfundene, der har brug for den udvikling, liv og adgang til kompetencer, der følger med lokale uddannelser.

Regeringen ønsker, at der skal være endnu flere attraktive uddannelser uden for de store byer. Uddannelser, som kan tiltrække unge, der ellers ville have valgt en uddannelse i en større by, eller helt nye grupper af studerende, som f.eks. voksne uden uddannelse.

Det er vigtigt, at de nye uddannelser etableres i samarbejde med lokale kræfter – f.eks. kommuner eller virksomheder – og at de er målrettede lokale behov og styrker, så uddannelserne bliver særligt attraktive for nye studerende.

Det er regeringens ambition, at der i de kommende år skal etableres nye uddannelsesudbud i hele landet. På baggrund af lokal og regional dialog i foråret 2021 har regeringen identificeret i alt 25 konkrete uddannelser fordelt i hele Danmark, som danner grundlaget for den aktuelle udflytningsplan. Der forventes derudover, at der vil være yderligere relevante uddannelser, som kan komme i spil, i takt med, at uddannelsesinstitutioner, kommuner og lokalt erhvervsliv kender de nye rammevilkår.

Regeringen foreslår:

- » Der etableres mindst 10 nye udbud af velfærdsuddannelser uden for de største byer.
- » Der etableres 25 nye uddannelsesudbud i hele landet frem mod 2025.

2. Attraktive universitetsuddannelser i hele Danmark

De danske universitetsuddannelser har historisk været centreret i få større byer. Det er med til at give universiteterne stærke forskningsmiljøer, som bidrager til, at vi i Danmark er førende på mange områder.

Det giver imidlertid også udfordringer. Det gælder f.eks., når det handler om at rekruttere specialiseret arbejdskraft i andre dele af landet, ligesom det påvirker den generelle balance i samfundet, når mange med en lang videregående uddannelse uddanner og bosætter sig i de største danske byer.

Regeringen ønsker derfor, at flere unge kan tage en universitetsuddannelse uden for de største byer.

Regeringen foreslår:

- » Der etableres mindst 5 nye udbud af universitetsuddannelser uden for de største byer.
- » Det er i forbindelse med udflytningsplanen identificeret, at der konkret er potentiale for at etablere en tandlægeuddannelse i Hjørring, en jurauddannelse i Esbjerg, en dyrlægeuddannelse i Foulum, en byplanlægningsarkitekt i Kalundborg og en lægeuddannelse i Køge.



Eksempler på uddannelser, der har løftet en landsdel



Ingeniør i Kalundborg

Professionshøjskolen Absalon startede i 2017 udbud af diplomingeniøruddannelsen i bioteknologi i Kalundborg efter ønske fra bioteknologivirksomhederne i Vestsjælland for at styrke muligheden for at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Uddannelsen blev oprettet i tæt samarbejde med virksomhederne Novo Nordisk, Novozymes, NNE, Equinor Refining Denmark, Kalundborg Forsyning og Lundbeck. De lokale virksomheder gav tilsagn om praktik og om at bidrage til undervisningen som f.eks. gæsteforelæsere m.v. Siden har Absalon fået godkendt yderligere udbud af uddannelsen som bioanalytiker (2018), diplomingeniør i maskinteknik (2019) og efter- og videreuddannelsen inden for bioteknologi, proces teknologi og kemi (2018). Absalon er aktuelt ved at etablere et egentlig Campus for de nye uddannelser med forventet indflytning i 2021.



Medicin i Aalborg

Aalborg Universitet etablerede i 2010 et udbud af lægeuddannelsen (medicin) på universitetets campus i Nordjylland. I 2015 blev optaget øget fra 50 til 100 studerende og i 2017 til 150 studerende for at imødegå rekrutteringsudfordringer på sygehusene og i almen praksis.

3. 60 pct. af pladserne på de fire store velfærdsuddannelser skal ligge uden for de største byer

Regeringen har særligt fokus på velfærden og de uddannelser, som uddanner til velfærden i Danmark. Det er derfor en særskilt målsætning, at der skal skabes en bredere geografisk forankring af de store velfærdsuddannelser – og dermed bedre forudsætninger for at rekruttere kvalificeret velfærdspersonale i hele Danmark.

Der er på flere områder mangel på velfærdspersonale i Danmark, og manglen vil stige over de kommende år i takt med den demografiske udvikling. Regeringens udflytningsplan indebærer derfor også, at der etableres 1.000 nye uddannelsespladser på velfærdsuddannelserne uden for de fire største byer i de kommende år. Regeringens mål er, at 60 pct. af pladserne på de store velfærdsuddannelser i 2025 skal ligge uden for de store byer. Ud over de 1.000 nye pladser udflyttes der 1.300 velfærdspladser fra de fire største byer. På den måde vil flere unge kunne få en uddannelse uden at flytte til de store byer og senere være til rådighed for det lokale arbejdsmarked. Pladserne flyttes inden for de regioner, hvor de største byer er hjemmehørende. Det sker for at sikre, at den uddannede velfærdsarbejdskraft fortsat uddannes tæt på f.eks. København, hvor der ligeledes er stor efterspørgsel samtidig med, at rekrutteringsgrundlaget bredes ud til en større del af landet.

Regeringen foreslår:

- » Der etableres – i samarbejde med kommuner og regioner - op mod 1.000 nye uddannelsespladser på de fire store velfærdsuddannelser uden for de store byer.
- » Der flyttes ca. 1.300 uddannelsespladser på de fire store velfærdsuddannelser fra de fire største byer.

4. Et nyt Nationalt Partnerskab for Velfærdsuddannelser

Velfærdsuddannelserne er karakteriseret ved, at en betydelig del af uddannelsen tages i forbindelse med praktik. Det gælder f.eks. både uddannelserne til pædagog, lærer, sygeplejerske og socialrådgiver. En nødvendig forudsætning for at kunne etablere nye samt udflytte eksisterende uddannelsespladser på velfærdsuddannelserne er derfor, at de studerende kan komme i praktik på sygehuse, skoler og daginstitutioner mv. Kan praktikpladsen ikke sikres, kan uddannelsesinstitutionen ikke optage den studerende – heller ikke selvom der faktisk er kapacitet til at optage flere studerende.

Når der oprettes mange nye velfærdspladser og andre flyttes rundt, vil der være brug for bedre koordinering af praktikpladserne. Regeringen inviterer derfor landets kommuner og regioner - KL og Danske Regioner – med i et nyt Nationalt Partnerskab for Velfærdsuddannelser. Partnerskabet vil i de kommende år danne rammen om etablering af flere og nye praktikpladser på velfærdsuddannelserne – både uden for og i de store byer.

Regeringen foreslår at opstarte partnerskabet i efteråret 2021 sådan, at det kan danne rammen om optaget på velfærdsuddannelserne fra sommeren 2022.

Regeringen foreslår:

- » Der etableres et partnerskab med kommuner og regioner med henblik på etablering af flere praktikpladser på velfærdsuddannelser uden for de store byer.



5% forhøjet taxameter for uddannelser uden for de største byer.



4 mio. kr. i tilskud til uddannelsessteder, uden for de største byer.

5. Bedre vilkår for at drive uddannelse uden for de største byer

De videregående uddannelsers bevillinger er i dag i høj grad baseret på antallet af studerende, der består deres eksamener. Det giver uddannelsesinstitutionerne et incitament til at etablere store uddannelser og uddannelsessteder, som kan sikre den mest effektive drift. Det risikerer at bidrage til koncentration og centralisering af uddannelser.

Regeringen lægger derfor op til at indføre et nyt regionalt taxameter, der forhøjer taksten på uddannelser uden for de store byer med 5 procent. Konkret vil det betyde, at undervisningstaksten for f.eks. en sygeplejerskestuderende vil stige med ca. 3.500 kr. årligt, hvis den studerende læser på et udbud uden for de fire største byer.

For yderligere at styrke de økonomiske vilkår for at drive uddannelser uden for de største byer vil regeringen fordoble det nuværende tilskud, der gives til uddannelsessteder, uden for de fire største byer fra 2 mio. kr. til 4 mio. kr. pr. udbudssted. Samtidig lægges op til at fjerne loftet på maksimalt 10 udbudssteder, som kan opnå tilskuddet.

For en række uddannelsers vedkommende vil udflytningen og etableringen af nye pladser være omkostningstung. Regeringen lægger derfor op til, at der afsættes midler til opstart og omstilling.

Regeringen foreslår:

- » Der indføres et regionalt taxameter, hvor taksterne differentieres og forhøjes med 5 pct. for uddannelser uden for de store byer.
- » Det nuværende tilskud, som udløses pr. udbudssted uden for de store byer, hæves fra 2 mio. kr. til 4 mio. kr.

6. Nye og mere fleksible uddannelsesfilialer

Tidligere erfaringer har vist, at uddannelser, som har stærk lokal forankring og etableres i samarbejde med kommuner, regioner og virksomheder, er mere levedygtige. De senere års udvikling af regionale og lokale uddannelser har samtidig vist, at der er behov for større fleksibilitet og manøvredegtighed, hvis der skal skabes flere lokale og regionale uddannelsespladser.

Derfor lægger regeringen op til en ny og mere fleksibel udbudsform, hvor de videregående uddannelsesinstitutioner hurtigt og enkelt kan etablere en eksisterende uddannelse i en ny by. De såkaldte uddannelsesfilialer er desuden mere enkle at afvikle, hvis de ikke viser sig bæredygtige pga. vigende søgning, sammenlignet med almindelige uddannelsesudbud.

Uddannelsesfilialerne skal særligt være en mulighed i de tilfælde, hvor uddannelsesinstitutionen er usikker på, om det er muligt at etablere en økonomisk bæredygtig uddannelse, men hvor andre faktorer taler for det. Det kan for eksempel være en stærk lokal opbakning fra kommunen, lokale virksomheder eller lignende.

Regeringen har fremsat forslag om de nye uddannelsesfilialer i april 2021.

Regeringen foreslår:

- » Det skal fra efteråret 2021 være muligt for alle videregående uddannelsesinstitutionerne at ansøge om etablering af uddannelsesfilialer uden for de store byer.
- » Uddannelses- og forskningsministeren vil ved godkendelsen af de nye uddannelsesfilialer lægge vægt på, at der er indgået forpligtende samarbejdsaftaler mellem uddannelsesinstitutionen og lokale aktører.



60%

af pladserne på de store velfærdsuddannelser i 2025 skal ligge uden for de store byer.

1.000

nye uddannelsespladser på velfærdsuddannelserne uden for de fire største byer i de kommende år.

7. Bedre rekrutteringsgrundlag – begrænsning af optaget i de største byer

Hvert år søger tusindvis af unge til de store byer for at begynde en uddannelse. Det er blevet det naturlige valg, selvom mange unge måske gerne ville have luft og natur omkring sig og familien og venner tæt på, hvis muligheden bød sig.

Andelen af studerende, der vælger at bosætte sig i en af landets store universitetsbyer, har været stigende over de seneste år.

Samtidig betyder de faldende ungdomsårgange, at der mange steder i landet i de kommende år vil være færre unge til at starte på en uddannelse. Det kan få store konsekvenser – både for mulighederne for at rekruttere studerende til velfærdsuddannelserne og for de nye og eksisterende uddannelser uden for de største byer. Derfor er der brug for at tage nye redskaber i brug, hvis udviklingen skal vendes.

Regeringen lægger på den baggrund op til, at der indføres begrænsning af, hvor mange unge der kan

blive optaget på videregående uddannelser i hhv. København, Århus, Odense og Aalborg samt alle universiteters hovedcampus (med enkelte undtagelser). Regeringens udgangspunkt er en såkaldt "geografisk dimensionering" af uddannelserne i de fire største byer på op til 10 procent indfaset gradvist fra uddannelsesåret 2022/23 og frem. Ingen nuværende studerende vil således blive berørt.

Uddannelsesinstitutionerne vil konkret kunne vælge mellem at sænke deres optag i byerne eller at flytte uddannelsespladser uden for de fire største byer.

Regeringen foreslår:

- » Optaget på de videregående uddannelser i de fire store byer og på universiteternes hovedcampus reduceres gradvist med op til 10 pct. (med enkelte undtagelser) for at understøtte rekrutteringsgrundlaget til uddannelserne uden for de store byer.
- » Begrænsning af optaget bliver indfaset gradvist fra uddannelsesåret 2022/23 og frem.



7.500 pladser uden for de store byer – både på de nye og de eksisterende udbud.

ca.

2.000

pladser på de i alt 25 nye uddannelsesudbud i hele landet.

ca.

1.000

pladser på allerede eksisterende udbud i hele landet.

ca.

4.500

pladser på både nye og eksisterende udbud i hele landet som følge af begrænsningen af optaget i de største byer.

8. Udflytning af kunstneriske uddannelser

Der skal være bedre mulighed for at tage en kunstnerisk uddannelse rundt om i landet. I dag ligger 75 procent af studiepladserne på de videregående kunstneriske uddannelser i de to største byer, mens kun 25 procent befinder sig i resten af landet.

Regeringen ønsker at styrke adgangen til kunstneriske uddannelser i hele landet, og hermed samtidig understøtte og fremme det lokale kulturliv. Tilstedeværelsen af kunstneriske uddannelser skaber bedre grobund for opblomstring af kreative miljøer og rigere kulturtilbud for de danskere, der bor uden for hovedstaden.

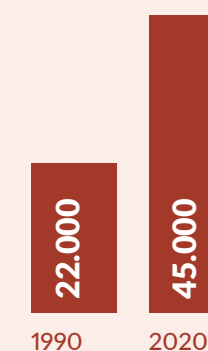
Regeringen foreslår:

- » Udflytning af 30 studiepladser fra København til en ny musikuddannelse i Holstebro.
- » Udflytning af Den Danske Scenekunstskoles danseuddannelser fra afdeling i København til Holstebro, svarende til 30 studiepladser.



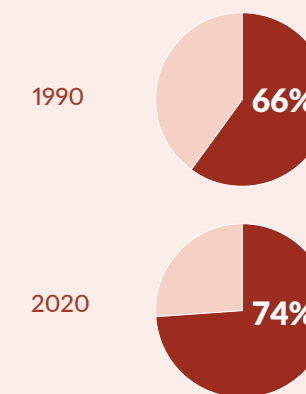
Flere unge tager en uddannelse og flytter til de store byer

Kilde: "Opgørelsen omfatter personer der fuldførte en videregående uddannelse. For universitetsuddannelserne, dækker opgørelsen akademisk bachelor og udelte kandidater. De delte kandidatuddannelser er ekskluderet, for ikke at undgå dobbelttælling. Internationale studerende er ikke med i opgørelsen. De fire store byer er Storkøbenhavn (inkl. kommuner med S-togsforbindelse og kystbane), Aarhus, Odense og Aalborg."



Det samlede antal unge, der tager en videregående uddannelse har været stigende over de sidste 30 år.

Fra 1990 til 2020 er antallet, der færdiggjorde en videregående uddannelse, steget fra ca. 22.000 til ca. 45.000 studerende.



I samme periode er andelen af afgangsstuderende, der var bosat i en af landets største byer steget fra 66 pct. i 1990 til 74 pct. i 2020.

Det har resulteret i en stigning på ca. 130 pct. i antallet af afgangsstuderende, der er bosat i en af de fire største byer mens antallet, der bosætter sig uden for de fire største byer, kun er steget med ca. 60 pct.

9. Uddannelser og arbejdspladser på Forsvarsministeriets område

Forsvaret er en af statens største arbejdspladser, og spredning af nye uddannelser og arbejdspladser vil naturligt styrke de lokalområder, hvor de placeres.

Forsvaret er allerede bredt til stede i Danmark, men regeringen ønsker at styrke Forsvarets tilstedeværelse uden for de store byer yderligere.

Regeringen foreslår:

- » Styrket uddannelsesudbud for menige soldater og øget anvendelse af uddannelsespakker i AMU-systemet giver bedre mulighed for formel erhvervsrettet uddannelse. Initiativet gennemføres fortrinsvist uden for de store byer.
- » 250 nye arbejdspladser, der etableres som udmøntning af Arktis-kapacitetspakken og forsvarsforligets cyberreserve, placeres i væsentligt omfang uden for de store byer.



Eksempler på tiltag på forsvarsområdet, der styrker uddannelser uden for de store byer

Regeringen har allerede iværksat en række initiativer, der skal styrke uddannelser uden for de store byer på forsvarsområdet:

- **Beredskabsstyrelsen opretter ny officersuddannelse** med 6-8 pladser, hvor der er direkte optag for civile med bacheloruddannelse. Uddannelsen gennemføres primært uden for de store byer.
- **Nye fjernundervisningsmuligheder**, herunder 20-25 nye pladser på Master i Militære Studier og 20 pladser på Master in Intelligence and Cyber Studies.

Stærke lokalsamfund

Det skal være muligt at bo og arbejde i alle dele af landet. Vi skal have stærke lokalsamfund med levende bymidter og engagerede ildsjæle, som bidrager til at skabe attraktive og aktive bysamfund i hele landet. Levende bymidter er en forudsætning for at fastholde bosætnings- og erhvervsudviklingsmuligheder.

I alt for mange bysamfund har centraliseringen og urbaniseringen sat sit præg og efterladt tomme huse og butikker. Samtidig oplever mange danskere, at de ikke kan få et lån til deres bolig eller til at starte eller udvide en virksomhed, blot fordi de bor på landet.

Regeringen vil have velfungerende provinsbyer og levende landdistrikter med stærke lokalsamfund, hvor velfærden kommer tættere på borgerne og, hvor bymidten igen er et lokalt samlingspunkt.



Regeringens initiativer

Stærke lokalsamfund

1. Bedre adgang til lån i landdistrikterne
2. Krav om strategisk planlægning for bymidter
3. Stop for nye aflastningsområder
4. Fornyelse af bymidter og lokale velfærdsfunktioner
5. Forsøgsordning med fribyer
6. Bedre mulighed for borgerdrevne dagligvarebutikker
7. Udviklingsaftaler
8. Styrkelse af lokal og regional journalistik

1. Bedre adgang til lån i landdistrikterne

I landdistrikterne oplever borgere og virksomheder, at det er vanskeligere at optage lån end i andre dele af Danmark. Her er et ejendomsmarked i stilstand, som følge af lav økonomisk aktivitet, en barriere for lånet til boligen eller til at starte virksomhed.

Det har ikke bare konsekvenser for den enkelte boligkøber eller virksomhedsejer. Det kan også være med til at forværre den onde spiral af udfordringer i mange landdistrikter, hvor grundlaget for at bosætte sig og drive erhverv i et lokalsamfund - den lokale skole, indkøbsmuligheder og transport mv. - eroderes. Det bliver dermed mindre attraktivt

at flytte til landdistrikterne, hvilket yderligere svækker boligmarkedet og det lokale erhvervsliv.

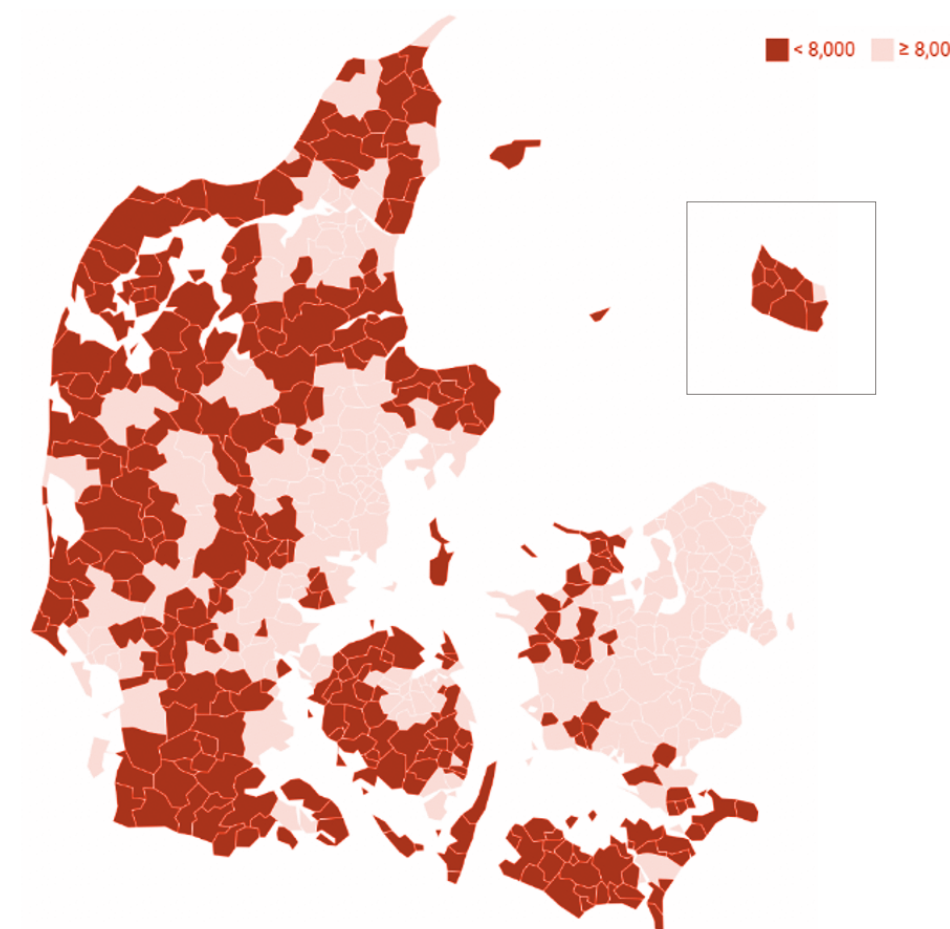
Det er ikke holdbart, hvis virksomme danskere ikke kan starte virksomhed eller købe deres drømmehus, fordi de bor i bestemte dele af landet.

Erfaringerne indsamlet i postkassen "Lån på landet" giver et generelt billede af, at det er vanskeligt at få realkreditfinansiering i landdistrikterne pga. usikkerhed om pantværdi og omsættelighed af boliger i landdistrikterne.

Samtidig oplever Vækstfonden en stigende efterspørgsel fra virksomheder, der ønsker finansiering på mindre end 1 mio. kr. Det drejer sig særligt om



Områder hvor modellen skal kunne anvendes



Kortet viser et eksempel på, hvilke postnumre med gennemsnitlige kvadratmeterpriser under 8.000 kr., der vil have adgang til ordningen.

Erfaringerne indsamlet i postkassen "Lån på landet" giver et generelt billede af, at det er vanskeligt at få realkreditfinansiering i landdistrikterne pga. usikkerhed om pantværdi.

mindre virksomheder og virksomheder, der ligger i yderområder og landdistrikter. Vækstfonden har i dag ikke mulighed for at imødekomme denne efterspørgsel, da Vækstlånene har en nedre grænse på 1 mio. kr.

Regeringen vil derfor forbedre lånemulighederne for både borgere og virksomheder, så der også i fremtiden er liv i landdistrikterne.

Regeringen foreslår:

- » Der indføres mulighed for statsgaranti på den yderste realkreditbelåning, dvs. den del, der ligger mellem 60 pct. og 80 pct. af ejendomsværdien. Initiativet foreslås indført for boliger i postnumre med en kvadratmeterpris under 8.000 kr. Initiativet skal give bedre adgang til boligfinansiering i landdistrikterne. De nærmere elementer i initiativet med statsgaranti på den yderste realkreditbelåning, herunder prissætningen, vil blive fastlagt i dialog med blandt andet den finansielle sektor.
- » Minimumsgrænsen for små vækstlån i Vækstfonden på 1 mio. kr. fjernes. Initiativet skal skabe grundlag for mere aktivitet og flere arbejdspladser i landdistrikterne.

2. Krav om strategisk planlægning for bymidter

Detailhandel er ikke længere tilstrækkeligt til at sikre en levende bymidte. Bymidterne skal styrkes med målsætninger og virkemidler til at fremme beslutninger om placering af private og offentlige

bylivsskabende funktioner som fx uddannelsesinstitutioner, biblioteker, sundhedshuse, kultur-, fritids- og foreningsfunktioner mv., hvis der skal sikres en levende og attraktiv bymidte. Funktioner, der er med til at skabe nye mødesteder og generer et flow af mennesker i byen.

Mange kommuner udarbejder i dag udviklingsstrategier og erhvervsstrategier, men detailhandels erhvervet og bymidtens servicefunktioner indgår sjældent i kommunens eksisterende udviklings- og erhvervsstrategi. Det er i dag ikke et krav, at der udarbejdes en udviklingsstrategi for bymidten. For at opnå en helhedsorienteret strategisk indsats for levende bymidter, bør der lokalpolitisk udarbejdes en klar strategi for udvikling af bymidten herunder med en klar sammenhæng til kommunens øvrige strategier og planer, som har betydning for bymidten.

Partnerskabet for Levende bymidter har også peget på, at der er behov for, at kommunerne udarbejder en helhedsorienteret strategi for bymidten med henblik på at styrke dialogen og koordineringen af bymidteindsatsen. Dette kan fx ske i form af et fælles strategisk ophæng for de eksisterende erhvervs- og turismestrategier og detailhandelsplanlægningen mv. i en strategisk udviklingsplan.

Regeringen foreslår:

- » Der indføres krav i planloven om, at kommunerne i kommuneplanen skal udarbejde en strategisk planlægning for bymidterne med sammenhæng til kommunens øvrige strategier og i tæt samarbejde med byens private og civile aktører.

Indbyggere i byen/antal dagligvarebutikker	2009	2019	Indeks
Over 100.000	432	516	119
40.000 - 100.000	428	432	101
10.000 - 40.000	648	570	88
5.000 - 10.000	308	270	88
2.000 - 5.000	479	418	87
1.000 - 2.000	259	224	86
500 - 1.000	234	192	82
Under 500	316	149	47
Total	3104	2771	89

Kilde: Institut for Center-Planlægning



De mindste byer har fået halveret antallet af dagligvarebutikker



Aftale om stimuli og grøn genopretning

500 mio. kr.

Regeringen har sammen med RV, SF, EL og ALT aftalt at afsætte 500 mio. kr. fra REACT-EU-initiativet til opfølgning på anbefalingerne.

Som led i Aftale om stimuli og grøn genopretning har regeringen nedsat syv regionale vækstteams, som skal komme med anbefalinger til, hvordan der bedst kan investeres i lokale erhvervsstyrker, og potentialer som kan udvikle sig til lokale erhvervsfyrårne. Dertil skal de regionale vækstteams komme med anbefalinger til yderligere tiltag, som kan genstarte vækst i deres dele af landet. Det skal styrke vækst og beskæftigelse i hele Danmark, med udgangspunkt i de lokale forhold, og bidrage til at få hele landet godt ud af krisen.

Kilde: Erhvervsministeriet.

3. Stop for aflastningsområder

Udviklingen i detailhandel har stor betydning for de danske bymidter, som historisk har haft en væsentlig rolle som mødested og handelscentrum. Udviklingen viser, at det går den forkerte vej. Antallet af butikker falder og særligt i de små og mellemstore byer. Når kundegrundlaget falder, og butikker lukker, påvirker det i høj grad byens øvrige servicefunktioner og livet i bymidten, og det har betydning for hele lokalsamfundets bosætnings- og erhvervsudvikling.

Kommunerne fik i 2017 mulighed for at planlægge for områder til butikker uden for bymidten – også kendt som aflastningsområder – for at øge konkurrencen med henblik på lavere priser, bedre service og højere kvalitet til gavn for forbrugerne. 23 ud af 64 kommuner uden for hovedstadsområdet har efter lovændringen og frem til november 2020 planlagt for 25 aflastningsområder. Desuden har kommunerne siden lovændringen i 2017 og frem til marts 2020 planlagt for plads til yderligere ca. 80 nye lokalcentre og enkeltstående butikker. De nye butiksområder

bidrager til at sprede udbuddet af butikker uden for de lokale bymidter.

Udviklingen er ikke ny, men er en fortsættelse af en længerevarende tendens, som den stigende e-handel har været med til at forstærke.

Regeringen vil understøtte levende bymidter med et aktivt handelsliv. Der er behov for at vurdere, hvilken effekt aflastningsområderne har på bymidterne, før der planlægges flere. Der skal derfor indføres et stop for planlægning af aflastningsområder i 5 år. Derefter skal det besluttes, om det igen skal være muligt at planlægge for aflastningsområder.

Regeringen foreslår:

- » Der indføres et 5-årigt stop for planlægning af nye aflastningsområder, mens effekterne af de nye aflastningsområder vurderes. Derefter skal det besluttes, om der igen skal kunne udlægges aflastningsområder.



Gamle togstationer skal have nyt liv

250 mio. kr. til mere liv og grønnere stationer i hele landet

Som en del af Danmark fremad – infrastrukturplan 2035 vil regeringen afsætte en pulje på 250 mio. kr. til mere liv og grønnere stationer i hele landet. En opgradering af stationer kan give nyt liv til lokalsamfund og bidrage til den grønne omstilling gennem en omlægning til mere energivenlige stationer.

100 mio. kr. til tryghedsskabende initiativer på stationer, herunder på S-togsstationer i hovedstadsområdet

Regeringen vil derudover afsætte en pulje på 100 mio. kr. til tryghedsskabende initiativer på stationer, herunder på S-togsstationer i hovedstadsområdet. Puljen kan gå til en styrket overvågning og en bedre og mere tryk indretning af stationer og tilstødende områder for eksempel ved bedre belysning.

650 mio. kr. til at øge tilgængeligheden på stationer i hele landet

Regeringen vil endvidere afsætte en pulje på 650 mio. kr. til at øge tilgængeligheden på stationer i hele landet. Mange togstationer er i dag ikke tilgængelige for gangbesværede og personer med handicap. Det er vigtigt for regeringen, at toget er tilgængeligt for alle mennesker uanset behov.

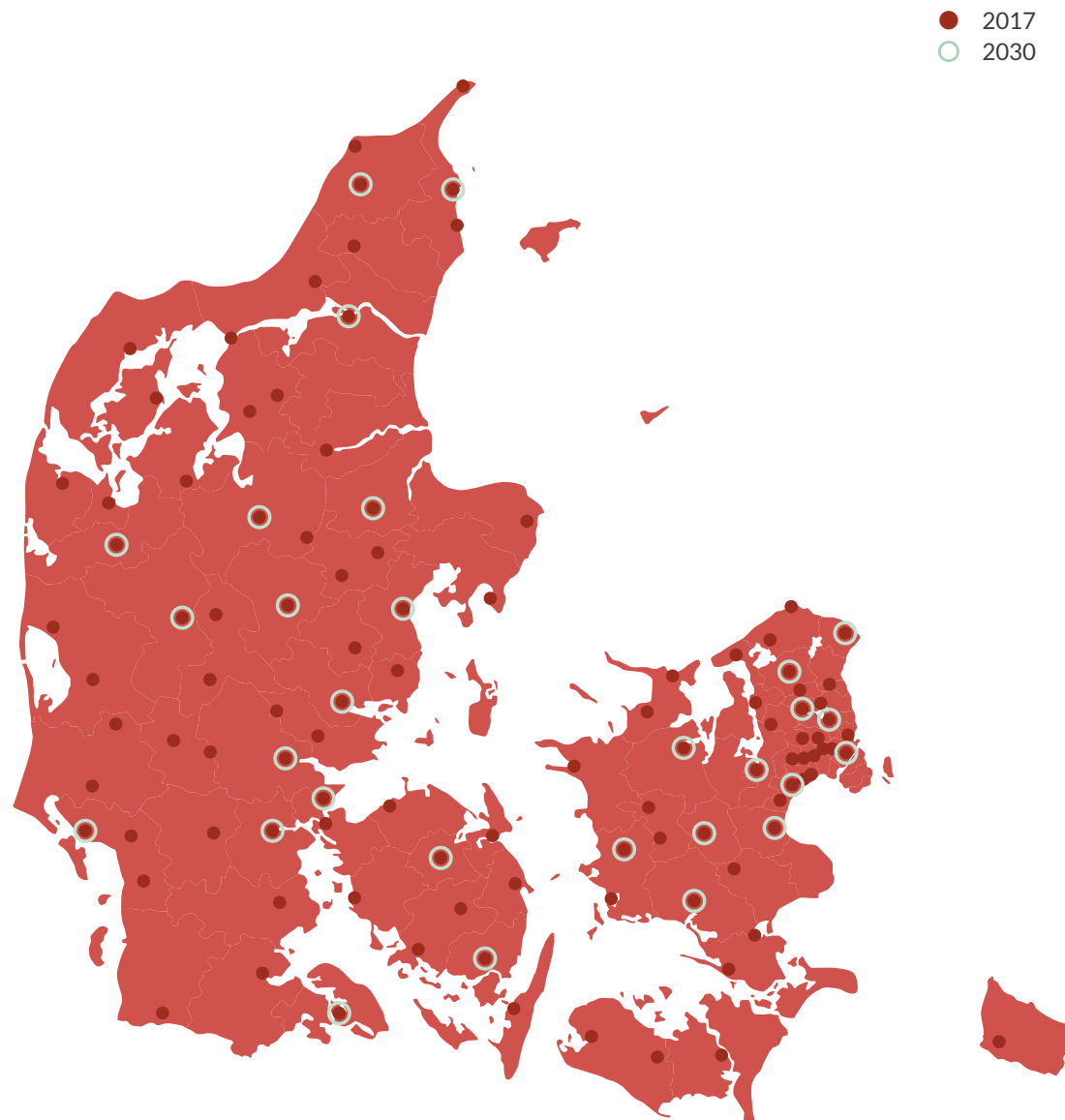
Kilde: Transportministeriet - <https://www.trm.dk/publikationer/2021/danmark-fremad-infrastrukturplan-2035/>



E-handel i vækst

Hvis danske forbrugere flytter købet af 15 pct. af deres dagligvarer og 50 pct. af deres udvalgsvarer over på nettet, vil det kun være de lysegrønne byer på kortet, der kan kategoriseres som handelsbyer i 2030.

Kilde: Rapport fra Vækstteam for handel og logistik, 2018



Institut for Centerplanlægning (ICP) vurderer, at e-handlen primo 2020, udgør ca. 23 pct. af udvalgsvarerforbruget, hvor den i 2015 blev vurderet til at udgøre 14-16 pct. E-handlen med dagligvarer var primo 2020 fortsat på et noget lavere niveau (2-3 pct.), men er i følge Dansk Erhverv steget til ca. 6 pct. i 2020.

Institut for Centerplanlægning (ICP) har tidligere vurderet, at hvis de danske forbrugere flytter 15 pct. af deres dagligvareindkøb og 50 pct. af deres udvalgsvareindkøb over på nettet, vil det kun være byer med ca. 30.000 eller flere indbyggere, der kan kategoriseres som handelsbyer med en betydende udvalgsvarerhandel.

4. Fornylse af bymidter og lokale velfærdsfunktioner

Nedslidte bymidter med behov for byfornyelse og istandsættelse af bygninger er en generel problemstilling i de mindre og mellemstore byer. Siden 2019 har de statslige midler til byfornyelse været målrettet landsbyfornyelse i byer med færre end 4.000 indbyggere.

Regeringen ønsker at støtte de mange mindre og mellemstore byer, der har brug for et fysisk løft og en ny identitet som følge af nedslidte bymidter, der lider under tomme bygninger og fraflytning af byens servicefunktioner. Generel fornyelse og forskønnelse af bymidter og flere velfærdsfunktioner kan være med til at gøre bymidten mere attraktiv i forhold til at åbne nye butikker og servicefunktioner og genskabe byens centrum som lokalt mødested.

● 2017
○ 2030



Her kan bibliotekerne noget særligt

Kulturhavn Gilleleje

Kulturhavn Gilleleje er et alsidigt kultur- og forsamlingshus, centralt i Gilleleje, der er opstået på lokalt initiativ, herunder den lokale brugsforening. Huset rummer bibliotek, biograf, udstillingsplads, lounge og spisehus.

Maltfabrikken i Ebeltoft

Maltfabrikken i Ebeltoft er på baggrund af en mangeårig indsats fra lokale ildsjæle transformeret fra industribygning til byens nye multifunktions kulturhus, som ud over at rumme et bibliotek er et spisested, spillested, atelier og meget andet.

Et bibliotek, hvor der i dag også i flere tilfælde er etableret borgerservice og andre funktioner, har stor betydning for antallet af dagligt besøgende og dermed stor betydning for kundegrundlaget i bymidten. Der er mange gode erfaringer med, at biblioteker etableres i bymidten, ift. synergier med handelsliv, øvrige kulturinstitutioner mv.

Der skal være levende bymidter med flere velfærdsfunktioner i hele landet. Det er en stor opgave for den enkelte kommune. Der afsættes derfor en midler til at skabe levende bymidter med en pulje til medfinansiering af fornyelse af bymidter og nye velfærdscentre.

Regeringen foreslår:

- » Der afsættes en statslig pulje på 150 mio. kr. til medfinansiering af fornyelse af bymidter.
- » Der afsættes 30 mio. kr. til medfinansiering af biblioteker i bymidter.
- » Der arbejdes for at målrette EU's strukturfonds-midler til bæredygtige byer og arbejdet med at understøtte levende bymidter

Lokale velfærdscentre skal indeholde funktioner, der kan skabe nærhed og understøtte bylivet. Velfærdstilbuddene skal udspringe af lokale behov. Derfor er det kommunerne, der skal beslutte, hvilke funktioner der kan placeres i et velfærdscenter. Funktioner i et lokalt velfærdscenter kan fx være:

- **Borgerservice**
- **Sundhedsfunktioner**
- **Aktivitetscentre**
- **Tilbud til ældre**
- **Kulturskoler**
- **Fritidsaktiviteter**
- **Biblioteker mv.**

5. Forsøgsordning med fribyer

Regeringen ønsker at understøtte kommunernes arbejde med at skabe levende bymidter i de mindre og mellemstore byer. Det er kommunerne og de lokale aktører, der kender de lokale og stedbundne potentialer bedst. Der er behov for at give kommunerne bedre mulighed for at tænke ud af boksen og ikke lade de gode ideer være begrænset af eksisterende lovgivning.

Fleere kommuner efterspørger fx muligheden for at afprøve forpligtigende samarbejder som business improvement districts (BID's), hvor private aktører engagerer sig og tager mere ansvar for forbedringer af bymidten med vedligeholdelse, afholdelse af events mv. Dette er i dag ikke muligt inden for eksisterende lovgivning.

Kommunerne skal have mulighed for at sikre gode fysiske rammer og samtidig afprøve nye ideer, initiativer og samarbejdsformer, herunder forpligtigende BID's, med henblik på at skabe mere levende bymidter.

Regeringen foreslår:

- » En forsøgsordning med fribyer, hvor 10 bymidter sættes fri af eksisterende bindinger, lovgivning og praksis med henblik på at afprøve tiltag, der kan understøtte arbejdet med levende og aktive bymidter. Kommuner, der indgår i forsøgsordningen forpligter sig til at etablere velfærdscentre med kommunale velfærdstilbud.
- » Der afsættes til fribyforsøgsordningen 100 mio. kr. til medfinansiering til fornyelse af bymidter og 30 mio. kr. til medfinansiering af lokale velfærdscentre.



Lokale velfærdscentre skal skabe ny nærhed



Fra 2009 til 2019 faldt antallet af dagligvarebutikker i byer med op til 1000 indbyggere fra 550 til 341

6. Bedre mulighed for borgerdrevne dagligvarebutikker

Mange landsbyer oplever lukning af den lokale dagligvarebutik, som ikke kun udgør en dagligvareforsyning, men også et lokalt samlingspunkt. Det kan være vanskeligt for en dagligvarebutik at opnå en tilstrækkelig omsætning i de mindste byer. Der er derfor gennem de seneste år etableret op mod 100 borgerdrevne købmænd, hvor foreninger og lokale borgere går sammen om at bevare deres lokale butik.

Når de lokale skal etablere en butik, er der behov for finansiering. I flere tilfælde mere end det, lokalsamfundet selv kan samle ind. For butikken er ofte nedslidt, med utidssvarende udstyr og selve overtagelsen af ejendommen koster også. Mange projekter er derfor også afhængige af private donationer, lån og frivillig arbejdskraft.

Det foreslås, at der oprettes en matchning-pulje på 18 mio. kr. under landdistriktpuljen til at støtte medfinansiering af nye og videreudvikling af eksisterende borgerdrevne dagligvarebutikker. De borgerdrevne dagligvarebutikker har til formål at fastholde en lokal dagligvareforsyning og et samlingspunkt i de mindste landsbyer, og ikke ment som kommercielle dagligvarebutikker. Den borgerdrevne butik må ikke være konkurrenceforvridende, og kan kun opnå tilskud, hvis der ikke allerede eksisterer en dagligvarebutik i byen.

Forslaget betyder, at hvis man lokalt kan indsamle for eksempel 150.000 kr. til at oprette eller udvikle en lokal dagligvarebutik, så kan der søges op til samme beløb fra den nye pulje, dog maksimalt op til 400.000 kr.



Regeringen foreslår:

- » Der etableres en matching-pulje på 18 mio. kr. over tre år under Landdistriktpuljen til medfinansiering af etablering og udvikling af borgerdrevne dagligvarebutikker.

7. Udviklingsaftaler

Alle kommuner skal have mulighed for at tilbyde gode børnehaver, skoler, plejehjem og anden lokal velfærd. Det er en forudsætning for, at Danmark hænger sammen.

Regeringen vil sætte fokus på nogle af de kommuner, der er allermost vanskeligt stillede, og bidrage til flerårig budgetsikkerhed til langsigtede investeringer for at forbedre deres økonomiske situation.

Med et udviklingspartnerskab kan særtilskuddet fastlægges for op til fire år mhp., at kommunen iværksætter langsigtede investeringer i tiltag til at forbedre deres situation. Ansøgning og dialog vil finde sted i forbindelse med særtilskudsrunder i sommeren 2021.

Regeringen foreslår:

- » Der indgås udviklingsaftaler med de 2-3 kommuner i 2021, som er og har været mest vanskeligt stillede efter kriterierne i særtilskudspuljen, herunder med særlige strukturelle og sociale udfordringer.

8. Styrkelse af lokal og regional journalistik

Der er behov for mere nærhed og en styrkelse af det nære demokrati. En vigtig forudsætning for det er stærke lokale medier. De lokale og regionale medier, herunder ugeaviser og distriktsblade, spiller en vigtig rolle i at formidle lokale nyheder til mennesker bosat uden for de store byer. De lokale medier er også med til at stille beslutningstagere, myndigheder og virksomheder til ansvar, når der træffes vigtige beslutninger tæt på borgerne.

De lokale og regionale medier har i en lang periode oplevet nedgang i annonceindtægter og oplag. De har gennem en årrække været nødsaget til at gennemføre store besparelser og fyringsrunder. Udviklingen er bekymrende og kræver handling.

Regeringen ønsker at modvirke dannelsen af nyhedsørkener, hvor lokale og regionale medier ikke længere understøtter det lokale demokrati og fællesskab.

Regeringen foreslår i sit kommende medieudspil:

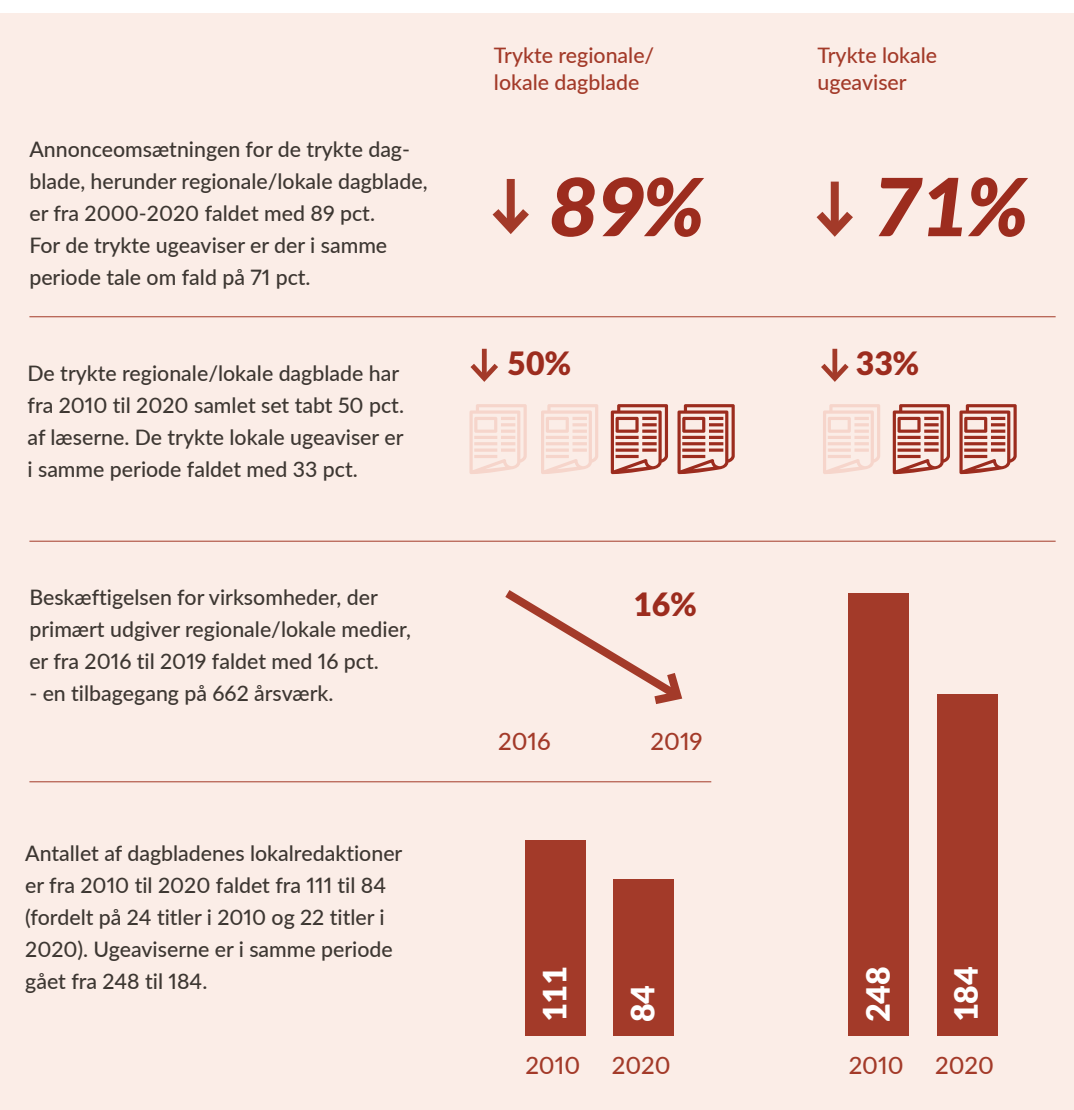
- » En omfordeling af mediestøttens redaktionelle produktionsstøtte fra store landsdækkende nyhedsmedier til lokale/regionale nyhedsmedier.
- » En ny samarbejdsmodel for produktion af lokale nyheder med deltagelse af DR, de regionale TV 2-virksomheder og landets lokale og regionale nyhedsmedier.
- » En ny pulje til distriktsblade og ugeaviser fra 2022-2025.



De lokale og regionale medier oplever nedgang.

Anm.: Annonceomsætningen er korigeret for den generelle prisudvikling. En del af faldet i de trykte lokale ugeavisers læsertal er et resultat af, at nogle ugeaviser er udgået af målingen.

"Det Danske Reklamemarked 2021", data bearbejdet af Kulturministeriet; "Index Danmark/Gallup og Lokal Index Danmark/Gallup, helårsbaser 2010 og 2020", data bearbejdet af Kulturministeriet; "Medievirksomheders omsætning og beskæftigelse", Rapportering om mediernes udvikling i Danmark 2021; "Det sander til", Anders C. Østerby, 2021



Et samlet Danmarkskort

Regeringen ønsker at skifte retning og gøre op med forestillingen om, at centralisering er en naturlov.

Lukningen af skoler, politistationer og hospitaler har efterladt et hullet Danmarkskort med ulige adgang til offentlige velfærdstilbud.

Arbejdet med at lukke hullerne og skabe et samlet Danmarkskort er i fuld gang. Men det vil kræve en indsats også over de kommende år. Som led i det fortsatte arbejde ønsker regeringen at se nærmere på kommunalreformens konsekvenser. Desuden skal der skabes mulighed for at følge op på, om det lykkes at vende udviklingen.



Regeringens initiativer

Et samlet Danmarkskort

1. Evaluering af kommunalreformen
2. Et land- og by-barometer

1. Evaluering af kommunalreformen

I 2004 indgik den daværende VK-regering og Dansk Folkeparti aftale om en kommunalreform. I 2007 gennemførtes reformen, der reducerede antallet af kommuner fra 271 til 98 og erstattede 14 amter med fem nye regioner.

Siden reformen er der sket en omfattende centralisering i Danmark. Det har betydet, at der for mange i dag er blevet længere til skoler, uddannelser og andre offentlige tilbud, og der er blevet længere fra borgeren til de folkevalgte på rådhusene.

Ved lanceringen af kommunalreformen blev der afgivet løfter om en mere bæredygtig offentlig sektor med høj kvalitet og sammenhæng så tæt på borgerne som muligt. Regeringen ønsker at undersøge, om løfterne er blevet holdt.

Regeringen ønsker derfor at afdække konsekvenserne af kommunalreformen og herunder kortlægge hullerne i Danmarkskortet og undersøge udviklingen i den borgernære velfærd og det lokale demokrati siden 2007.

Regeringen gennemfører:

- » Der gennemføres en evaluering af kommunalreformen
- » Evalueringen ser nærmere på udviklingen i borgernes nærhed til offentlige tilbud, lokaldemokrati og kvalitet i de kommunale velfærdsopgaver

2. Et land- og by-barometer

Regeringen har med en række initiativer, herunder udligningsreformen, nye skattecentre og nærpoltienheder taget de første skridt for at skabe et Danmark i balance. Initiativerne i dette udspil er de næste skridt. Og flere vil følge.

Regeringen ønsker fremadrettet at følge med i, om udviklingen går den rigtige vej. Om målene for regeringens initiativer bliver indfriet.

Regeringen foreslår:

- » Der opbygges et land- og by-barometer, der følger udviklingen på udvalgte områder som fx adgangen til uddannelser i hele landet, detailhandlens udvikling etc.

Finansiering

Regeringens udflytningsplan for uddannelserne er fuldt finansieret. I finansieringen indgår flere elementer. Det omfatter provenu fra en begrænsning af engelsksprogede uddannelser, der i øjeblikket forhandles i SU-forligskredsen. Hertil kommer begrænsninger på de videregående- og fuldtids-gymnasiale uddannelsesinstitutioners brug af markedsføring, begrænsning af de videregående uddannelsesinstitutioners eksterne konsulentbistand samt indtægter fra salg af innovationsmiljøer.

De nærmere elementer i initiativet med statsgaranti på den yderste realkreditbelåning, herunder prissætningen, vil blive fastlagt i dialog med blandt andet den finansielle sektor.

Som en del af udmøntningen af EU's strukturfonds-midler arbejdes der på at målrette en del af midlerne til bæredygtige byudvikling med henblik på at understøtte levede bymidter.

Styrkelse af regional og lokal journalistik og styrket fokus på uddannelser og arbejdspladser uden for de store byer på Forsvarsministeriets område finansieres inden for de respektive ministeriers egen ramme.

De øvrige initiativer i udspillet, der kræver finansiering, finansieres med midler fra rammen til offentlige investeringer samt en reserve til land/by-initiativer, der vil fremgå af regeringens finanslovforslag for 2022.



Initiativer, der søges finansieret over finansloven

Initiativ (mio. kr., 2021-priser)	2022	2023	2024	2025
Krav om strategisk planlægning for bymidter	3,5	3,5	3,5	3,5
Fornyelse af bymidter og lokale velfærdsfunktioner				
Fornyelse af bymidter *	25	25	25	25
Biblioteker i bymidter		10	10	10
Forsøgsordning med fribyer				
Fornyelse af bymidter **			25	25
Lokale velfærdscentre			30	
Bedre mulighed for borgerdrevne dagligvarebutikker	6	6	6	
I alt	34,5	44,5	99,5	63,5

* 150 mio. kr. i perioden 2022-2027, ** 100 mio. kr. i perioden 2022-2027

Indenrigs- og Boligministeriet

Holmens Kanal 22, 1060 København K

Tlf. : +45 72 28 24 00

E-mail: im@im.dk

Punkt 13: Orientering om kommende møder

Sager til de kommende bestyrelsesmøder

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

7. oktober – bestyrelsesmøde

- Forecast 2
- Revision af strategi
- Strategisk rammekontrakt
- Vederlag til bestyrelsen

11. november - bestyrelsesseminar

14. december – bestyrelsesmøde

- Godkendelse af budget
- Godkendelse af revideret strategi
- Rammer for uddannelsesudvalg 2022-2026

Beslutning for Punkt 13: Orientering om kommende møder

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

Eventuelt

Punkt 15: Godkendelse af referat

Godkendelse af referat

Bestyrelsen godkender referatet via First Agenda senest d. 25. juni.

Referatet udsendes via First Agenda efter mødet.