

Absalons bestyrelse (Bestyrelsesmøde)

14-12-2021 14:00 - 17:00

Campus Roskilde

Mødedeltagere

Bestyrelse

Fysisk: Gitte Løvgren, Carsten Rasmussen, Henrik Stapelfeldt, Jens Stenbæk (formand), Kirsten Olsen, Mads Eriksen Storm, Ricco Dyhr, Sofia Esmann Busch,
Digitalt: Bente Sorgenfrey (næstformand), Gitte Simoni, Stine Gry Roland
Afbud: Nichlas Arne Nymann Andersson

Direktion

Fysisk: Camilla Wang, Daniel Schwartz Bojsen,
Digitalt: Sami Boutaiba
Afbud: Kristian Ørnsholt,

Mødeseekretærer

Käte Bruun Jacobsen, Nanna Ferslev

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden	2
Punkt 2: Meddelelser	3
Beslutning for Punkt 2: Meddelelser	4
Punkt 3: Godkendelse af Strategi 2025 og drøftelse af udkast til Årsplan 2022	5
Beslutning for Punkt 3: Godkendelse af Strategi 2025 og drøftelse af udkast til Årsplan 2022	6
Punkt 4: Godkendelse af Budget 2022	7
Beslutning for Punkt 4: Godkendelse af Budget 2022	8
Punkt 5: Orientering om den løbende revision	9
Beslutning for Punkt 5: Orientering om den løbende revision	10
Punkt 7: Godkendelse af plan for 300 ekstra uddannelsespladser i 2030	11
Beslutning for Punkt 7: Godkendelse af plan for 300 ekstra uddannelsespladser i 2030	12
Punkt 8: Godkendelse af Strategisk rammekontrakt 2022-2025	13
Beslutning for Punkt 8: Godkendelse af Strategisk rammekontrakt 2022-2025	14
Punkt 9: Godkendelse af opfølgning på bestyrelseevaluering	15
Beslutning for Punkt 9: Godkendelse af opfølgning på bestyrelseevaluering	16
Punkt 10: Godkendelse af bestyrelsens kompetenceprofil og orientering om opdateret procesplan for ny bestyrelse	17
Beslutning for Punkt 10: Godkendelse af bestyrelsens kompetenceprofil og orientering om opdateret procesplan for ny bestyrelse	18
Punkt 11: Status for overdragelse af Leisure Managementuddannelsen	19
Beslutning for Punkt 11: Status for overdragelse af Leisure Managementuddannelsen	20
Punkt 12: Orientering om rammer for Absalons uddannelsesudvalg 2022-2026	21
Beslutning for Punkt 12: Orientering om rammer for Absalons uddannelsesudvalg 2022-2026	22
Punkt 13: Orientering om kommende møder	23
Beslutning for Punkt 13: Orientering om kommende møder	24
Punkt 14: Eventuelt	25
Beslutning for Punkt 14: Eventuelt	26

Punkt 15: Godkendelse af referat	27
Beslutning for Punkt 15: Godkendelse af referat	28

Godkendelse af dagsorden

Indstilling

Rektor indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Bestyrelsen godkendte dagsordenen.

Meddelelser ved formand og rektor

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Rektor orienterer:

- Rektors nyhedsbrev fremgår af bilag 1.

Bilag

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

Beslutning for Punkt 2: Meddelelser

Camilla Wang supplerede nyhedsbrevet med, at der er afsat midler til at styrke læreruddannelsen på finansloven, og at regionsrådet har bevilget 20 mio. kr. til at lave sygeplejefaglig forskning.

Stine Gry Roland orienterede om, at Novo Nordisk har bevilget 17 mia. kr. til udvidelse af produktionsanlæggene i Kalundborg, som også bunder i Absalons engagement i Kalundborg.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

Nyhedsbrev til bestyrelsen – december 2021

1. anbefalinger til ny læreruddannelse

Den 25. november blev anbefalinger til en ny læreruddannelse offentliggjort. Anbefalingerne er udarbejdet af en udviklingsgruppe i et bredt samarbejde mellem Danske Professionshøjskoler, Danmarks Lærerforening, KL og Lærerstuderendes Landskreds. Jeg har sammen med Elsebeth Jensen fra VIA og Jakob Harder fra KP repræsenteret Danske Professionshøjskoler i udviklingsgruppen.

Det var regeringen og daværende uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen (S), som for et år siden nedsatte udviklingsgruppen på baggrund af en evaluering af læreruddannelsen fra 2018.

Udviklingsgruppen anbefalinger:

- Læreruddannelsen skal være mere ambitiøs og intensiv med flere timer, krævende og professionsrettede prøver og mødepligt på 1. år. Der vil blive stillet flere krav til de studerende både individuelt og i forpligtende fællesskaber, som vil øge motivationen og studieintensiteten.
- De studerende skal klædes bedre på til at træde ud i lærerjobbet i folkeskolen. Det skal ske gennem bl.a. mere integrerede skoleforløb, som skal være en del af hele læreruddannelsen, samt mere øvelsesbaseret undervisning, hvor de studerende får feedback på både det faglige og relationelle arbejde med børnene.
- Der skal være mere fokus på lærernes mange roller bl.a. den professionelle autoritet, og dannelse kommer til at gennemsyre hele læreruddannelsen og vil også tage udgangspunkt i temaer, der afspejler det danske samfund, som fx teknologi og bæredygtighed. Den nyuddannede lærer bliver bedre klædt på til jobbet og ansvaret, der følger med.
- I en ny læreruddannelse skal der være en tydelig progression og mere sammenhæng mellem fagene. Vi går fra modulstruktur til semesterstruktur, hvor fag og hold kobles sammen gennem hele uddannelsen. Den studerende vil opleve en uddannelse, der hænger sammen, og hvor de oplever en faglig og personlig udvikling.
- For at sikre mere faglig fordybelse skal der være færre mål og friere rammer for lokalt engagement og udvikling af forskellige profiler på professionshøjskolerne, men med fast struktur for fx rækkefølge af fag.

Udviklingsgruppens anbefalinger indgår i de politiske forhandlinger om fremtidens læreruddannelse, hvor også behovet for finansiering forventes drøftet. Regeringen vil søge at indgå aftale om en styrket læreruddannelse i 2022.

Se mere her:

Danske Professionshøjskoler: <https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/anbefalinger-til-ny-laereruddannelse-er-klar/>

Uddannelses- og Forskningsministeriet: <https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2021/andebefalinger-fra-udviklingsgruppe-sadan-bor-fremtidens-laerere-uddannes>

2. Evaluering af pædagoguddannelsen

Evalueringen af pædagoguddannelsen blev offentliggjort den 23. november. Evalueringen viser, at der er en række gode elementer i uddannelsen: Der er lavt frafald, høj studieintensitet og lav dimittendledighed. Men evalueringen peger også på, at en del studerende på pædagoguddannelsen i dag ikke bliver dygtige nok under uddannelsen – og at de efterfølgende har svært ved at løfte de mangefacetterede og ofte krævende opgaver, der venter dem i dagtilbud, skoler og skolefritidsordninger samt botilbud etc.

Danske Professionshøjskoler har gennem det seneste halvandet år arbejdet med udvikling af pædagoguddannelsen og har tre forslag til en styrket pædagoguddannelse:

1. Pædagoguddannelsen skal være mere ambitiøs og have et højt fagligt niveau. Det skal konkret ske gennem flere undervisningstimer, feedback og vejledning til de studerende. Det skal ske gennem flere øvelsestimer på mindre hold, hvor de studerende kan træne og øve sit fag. Det skal ske ved at reducere antallet af prøver, men til gengæld gøre dem mere krævende – og sikre at de udprøver pædagogens handlekompetencer; dvs. hele den pædagogiske faglighed. Endelig skal der investeres i mere praksisnær og -relevant forskningsviden, der kan bruges på uddannelsen.
2. Praktikken, der fylder mere end en tredjedel af pædagoguddannelsen, skal styrkes som lærings- og studierum. Det skal ske ved at praktikperioderne tilrettelægges med mere og bedre vekselvirkning mellem praktiksted og professionshøjskole for at styrke den studerendes læring. Det skal ske ved at sikre, at alle pædagogstuderende fremover modtager vejledning af uddannede praktikvejledere og -ansvarlige på praktikstedet. Endelig skal det ske gennem et væsentligt et tættere samarbejde med vores meduddannere i kommuner og regioner.
3. Pædagoguddannelsen skal kendetegnes ved en langt større grad af sammenhæng frem mod arbejdet som pædagog. Det skal ske ved, at den pædagogfaglige dannelse fremover skal stå tydeligt frem igennem uddannelsen i både formål, indhold og didaktik. Det skal ske ved en ny og ændret bekendtgørelse med få, centrale kompetencemål og et reduceret antal videns- og færdighedsmål. Det skal ske ved at indføre praktisk-æstetiske forløb, der varer over hele uddannelsens længde. Og det skal ske ved en ny semesterstruktur, som skal sikre længevarende og sammenhængende forløb, og dermed bidrage til den professionsfaglige progression og mulighed for et mere intensivt læringsrum med plads til faglig fordybelse.

Se mere her:

Uddannelses- og Forskningsministeren har inviteret Folketingets partier til en første gennemgang af evalueringens resultater.



Danske Professionshøjskoler: <https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/saadan-kan-paedagoguddannelsen-styrkes/>

Uddannelses- og Forskningsministeriet: <https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2021/ny-evaluering-mange-nyuddannede-paedagoger-er-ikke-klaedt-godt-nok-pa>

3. Helix Labs udvikling

I sommeren 2020 blev Novo Nordisk Fondens bevilling på 120 mio. kr. til Helix Lab (tidligere Biomanufacturing Project House) offentliggjort. Siden da er det gået stærkt. I januar 2021 blev Anette Birch ansat som chef, og nu står der både en bygning og et team på fem klar til at tage imod 11 specialestuderende fra januar 2022.

Helix Lab i Kalundborg er et forsknings- og uddannelsescenter, hvor kandidatstuderende fra danske såvel som udenlandske universiteter kan lave deres speciale i samarbejde med produktionsindustrien i Kalundborg.

For at blive en Helix Lab Fellow skal specialet omhandle industri 4.0 eller industriel bæredygtighed. Derudover får Fellows en gratis bolig i form af et kollegieværelse på Kalundborg Kollegiet samt adgang til Helix Labs fire helt nye laboratorier.

Dette er som sagt det første år, hvor alt (teamet, medieplatforme, netværk, ansøgningsprocedure, arbejdsgange, udstyr, laboratorier, lokaler etc.) har skulle opfindes og udvikles fra bunden. Helix Lab-teamet er lykkedes med at skabe samarbejde mellem vejledere på universiteterne og Kalundborgindustrien, hvilket til den første ansøgningsrunde i efteråret 2021 udmundede i 10 projektansøgninger. Fra januar 2022 vil 11 kandidatstuderende fra tre danske universiteter (SDU, DTU og AAU) gennemføre 9 samarbejdsprojekter sammen med fire forskellige virksomheder fra Kalundborg; Novo Nordisk, Novozymes, Unibio og Chr. Hansen

Helix Lab bygningen, som er placeret lige ved siden af Absalons Campus Kalundborg, er et bæredygtigt hus bygget i træ, med solfangere på taget og helt unikke CO₂ neutrale bioce-ment fliser i stueetagen. Bygningen vil blive DNBG Guld certificeret.

Der afholdes officiel åbning af Helix Lab den 25. februar 2022, som bestyrelsen inviteres til.

Helix Lab er finansieret af Novo Nordisk Fonden, Novo Nordisk og Novozymes, og drives af Absalon.

4. Esas

Bestyrelsen er tidligere orienteret om implementeringen af esas, som er det nye studieadministrative system, som alle professionshøjskoler skal anvende. Uddannelses- og Forskningsministeriet er ansvarlig for systemet. Her følger en kort status.

Kristian Ørnsholt er trådt ind i den nationale styregruppe, der består af repræsentanter for Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, Netcompany og uddannelsesinstitutionerne. Pga. de massive problemer med implementeringen har styregruppen iværksat en række tiltag fx et



sundhedstjek af esas, etablering af taskforce til support og akutte fejl mv. For at sikre ressourcer til disse tiltag, bliver implementeringen af esas i bølge 2 (i alt 14 uddannelsesinstitutioner) udskudt fra februar 2022 til efteråret 2022.

Problemerne med esas har konsekvenser for alle professionshøjskoler, herunder Absalon, fordi der arbejdes i et system, der fortsat er under udvikling, og dette vil strække sig ud over det meste af det kommende år. Det indebærer en del manuelle processer og/eller dobbeltarbejde, så udover at det er meget ressourcekrævende for Uddannelsesservice, så påvirker det de studerende og andre funktioner i Absalon, fordi det influerer på vores muligheder for rettidig skema- og prøveplanlægning.

5. Whistleblowerordning

Absalon skal, ligesom alle øvrige arbejdspladser med 50 eller flere medarbejdere, have etableret en whistleblowerordning pr. 17. december 2021. En whistleblowerordning er en selvstændig og uafhængig indberetningskanal, der har fokus på overtrædelser af EU-retten, bl.a. vedr. udbudsregler, økonomisk kriminalitet, hvidvask og andre alvorlige forhold.

Whistleblowerloven beskytter Absalons medarbejdere, der i forbindelse med deres arbejde har fået mistanke om eller kendskab til alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold. Som whistleblower er man som udgangspunkt beskyttet mod repressalier, herunder afsked, og der indføres en særlig tavshedspligt vedr. indberetningens indhold og whistleblowerens identitet.

Absalon har indgået aftale med Kammeradvokaten som leverandør af Absalons whistleblowerordning. Der er tale om en samlet "alt-i-et"-løsning, herunder IT-løsning og håndtering af GDPR. Denne aftale tilgodeser hensynet til at sikre anonymitet, uvildighed og et højt juridisk niveau.

Whistleblowerordningen er i Absalon organisatorisk forankret i HR og Kommunikation.

Camilla Wang
Rektor



1 Absalons strategi 2022-2025

1.1 Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen:

- Godkender strategifortællingen "Uddannelse, der mærkes".
- Godkender de strategiske mål for strategiperioden.
- Godkender forslaget til monitorering og opfølgning.
- Drøfter og kvalificerer udkast til Årsplan 2022.

1.2 Sagsfremstilling

Der er på baggrund af bestyrelsens tidligere godkendelser og drøftelser udarbejdet et samlet strategimateriale, der forelægges bestyrelsen til godkendelse.



Strategifortællingen "Uddannelse, der mærkes"

Strategifortællingen kommunikerer ambitionerne og fokus i strategiperioden med primært Absalons samarbejdspartnere og medarbejdere som målgruppe. I strategifortællingen formidles Absalons rolle og uddannelsesopgave i regionen og over for hver enkelt studerende. Der sættes ord på det fokus, der særligt skal kendetegne Absalons strategiske prioriteringer og indsatser i strategiperioden.

Strategiske mål 2025

De strategiske mål 2025 fastlægger ambitionerne for de fire prioriterede områder: Uddannelse, der mærkes, Flere skal vælge en professionsuddannelse, Faglig udvikling hele arbejdslivet samt Forskning der forbedrer professionelt arbejde. Bestyrelsen har tidligere den 9. april 2021 godkendt målene foreløbigt. Som strategien har taget form er overskrifterne siden justeret. Selve målene er uændrede i forhold til bestyrelsens behandling på mødet i april. Målene forelægges nu til bestyrelsens endelige godkendelse.

Strategisk årsplan 2022

Realiseringen af strategi 2022-2025 sker gennem strategiske årsplaner for hvert af strategiårene, der som led i implementeringsplanen udarbejdes i efteråret og godkendes af bestyrelsen i december. Indholdet i årsplanerne vil tage afsæt i de strategiske indsatser, der ligger i hver af strategiens fem prioriteter samt understøttende og organisatoriske indsatser og udviklingsprojekter. Årsplan 2022 for strategiens første år vil blive vedtaget af bestyrelsen i to skridt: 1) En behandling og foreløbig godkendelse i december 2021 samt 2) Endelig godkendelse på bestyrelsesmødet i marts. Denne opdeling har været nødvendig, fordi strategien først godkendes i december.

Monitorering og opfølgning

Den årlige proces med implementering af og opfølgning på strategien, herunder udarbejdelse af strategisk årsplan er skitseret i vedlagte forslag til monitorering og opfølgning. Der lægges op til, at drøftelserne af kommende års indsatser i et normalår startes i efteråret med henblik på bestyrelsens godkendelse på bestyrelsesmødet i december. Målet hermed er at sikre samtidighed i beslutningerne om økonomi og budget samt det kommende års strategiske indsatser.

Kort om strategiudviklingen

Udviklingen af Absalons strategi 2022-2025 blev igangsat på bestyrelsesmødet i december 2020. Strategi er siden drøftet løbende i 2021 i bestyrelsen, i uddannelsesudvalg, med vores studerende og internt. Drøftelserne som led i strategiudviklingen skitseres nedenfor.

Bestyrelsen

- December 2020: Beslutning om rammer for og fokus i ny strategi.
- Februar 2021: Temadrøftelser om udvalgte strategitemaer (EVU, FoU og rekruttering)
- April 2021: Strategiske målsætninger for strategiperioden besluttet foreløbigt.
- November 2021: Temadrøftelse om indsatser i strategien på udvalgte områder.
- December 2021: Beslutning om den samlede strategi 2022-2025.

Uddannelsesudvalg

- Juni: Drøftelse af strategiens fokus med formænd for uddannelsesudvalgene
- September/oktober/november: Drøftelse af strategiens indsatser mv. i udvalgene
- November: Temadrøftelse mellem formænd for udvalgene og Absalons bestyrelse

Studerende

- Løbende drøftelser med SR
- November: Drøftelse på dialogmøde ml. direktion samt SR og studerende fra de faglige organisationer.
- Efteråret: Drøftelser af indsatser i udvalgte temaer i uddannelsernes dialogfora.

Internt

- Udvikling i samspil med chefgruppe og ledergruppe. Input og kvalificering fra medarbejdere henover året.
- Marts: Orienteringsmøde for alle medarbejdere.
- April/maj: Direktion deltog på møder i afdelinger og centre for dialog og input.
- August: Absalondagen.
- Oktober/november: Drøftelser i chefteams og temadrøftelser med alle medarbejdere i centre og afdelinger om strategiens indsatser.
- Løbende involvering af HSU og LSU.

1.3 Proces og kommunikation

Efter bestyrelsens godkendelse af strategien distribueres strategifortællingen internt og til eksterne samarbejdspartnere og interessenter.

Der arbejdes videre med realiseringen af strategien med udgangspunkt i den skitserede plan herfor samt den foreløbigt godkendte Årsplan 2022.

1.4 Bilag

Bilag 1	Strategifortællingen "Uddannelse, der mærkes".
Bilag 2	Strategiske mål 2025.
Bilag 3	Forslag til monitorering og opfølgning.
Bilag 4	Udkast til Årsplan 2022

Beslutning for Punkt 3: Godkendelse af Strategi 2025 og drøftelse af udkast til Årsplan 2022

Bestyrelsen godkendte strategifortællingen "Uddannelse der mærkes i hele Region Sjælland" samt de strategiske mål for strategiperioden og forslaget til monitorering og opfølgning med den bemærkning, at bestyrelsen skal have en halvårsstatus ift. strategien, inden bestyrelsen i december skal godkende den strategiske årsplan for året efter.

Bestyrelsen opfordrede til en bred kommunikation af strategifortællingen.

Bestyrelsen havde umiddelbart ingen bemærkninger til udkastet til Årsplan 2022. Bestyrelsen får den endelige Årsplan 2022 til orientering på næste bestyrelsesmøde.

Strategi 2025

Uddannelser der mærkes i hele Region Sjælland

Forord

Billede af Camilla

Med vores strategi "Uddannelser, der mærkes i hele Region Sjælland" tager Absalon det næste store skridt i ambitionen om at være hele Region Sjællands professionshøjskole, der uddanner dygtige professionelle med en mærkbar betydning for regionens borgere og virksomheder.

Siden 2015 har vi arbejdet med at skabe bedre uddannelsesmuligheder i Region Sjælland. Gennem tæt samarbejde med region, kommuner, virksomheder og politikere er vi lykkedes med at etablere helt nye uddannelser, udbrede eksisterende uddannelser til flere campusser og oprette mange nye studiepladser. Det betyder, at vi i dag kan tilbyde regionens unge mange flere muligheder for at uddanne sig end for bare fem år siden. Det er vi glade for og stolte af!

Med det stærke udgangspunkt sætter vi nu større fokus på vores studerende. Vi vil udvikle vores uddannelser, så vores studerende bliver endnu dygtigere professionelle i deres mange forskellige fag. Det gør vi ved at arbejde tættere sammen på tværs af uddannelser, men også på tværs af uddannelser og vores fællesfunktioner. At uddanne er en profession i sig selv, og den profession vil vi stimulere og forbedre. Vi skal være et endnu stærkere professionelt arbejdsfællesskab, hvor alle - med hver sin faglighed - bidrager til at gøre Absalon til et rigtigt godt sted at tage sin uddannelse og at arbejde.

Uddannelser der mærkes i hele Region Sjælland

Hvert år uddanner Absalon mere end 2.000 nye professionelle til Region Sjællands kommuner, sygehuse og virksomheder. De bliver for eksempel lærere, sygeplejersker, pædagoger, diplomingeniører og socialrådgivere. Hver og én er de med deres uddannelse vigtige og helt nødvendige for os alle sammen; for børn, unge, voksne og ældre i mange forskellige livssituationer og for vores virksomheders drift og udvikling.

Udfordringerne i Region Sjælland er mange. Vi mangler lærere, sygeplejersker, ingeniører - blot for at nævne nogle - og alt for mange unge i vores region får aldrig en uddannelse. Men Region Sjælland har også mange stærke potentialer, for eksempel når det gælder bæredygtig udvikling, innovative sundhedsløsninger og stærke lokalsamfund, der gerne vil være med til at finde løsninger. Uddannelse er en afgørende faktor, når de mange potentialer skal blive til en positiv udvikling.

VI ER HER FOR VORES STUDERENDE

Det ligger ikke i kortene for alle vores studerende at tage en videregående uddannelse. Mange af Absalons studerende kommer fra hjem, hvor der ikke er tradition for at uddanne sig, og det kræver derfor noget særligt af den del af vores studerende at bryde traditionen og insistere på uddannelse.

Andre af vores studerende er gået målrettet efter en videregående uddannelse direkte fra gymnasiet. Og andre igen vælger at tage en uddannelse sent i livet. Nogle har fået børn eller får det under deres uddannelse, og mange har valgt at bo uden for de store byer. De skal have livet som studerende til at gå op

med børn og en tilværelse godt forankret i et lokalområde.

Absalons uddannelser i hele Region Sjælland med mange både store og små uddannelsesmiljøer er med til at give flere en reel mulighed for at udnytte deres mod på uddannelse.

Alle vores studerende er unikke og kommer med hver deres erfaringer og historie. Uanset baggrund kommer de med motivationen til uddannelse og lysten til at gøre en forskel som dygtige professionelle. På Absalon ser vi modet, engagementet og potentialet i hver enkelt af vores studerende som en forpligtelse til at give dem de allerbedste betingelser for at gennemføre deres uddannelse og blive dygtige professionelle.

Når vores studerende gennemfører en af Absalons uddannelser vil det ændre deres liv. De er garanteret et meningsfuldt job, hvor de skal bruge både sig selv og en stærk faglighed. Det forpligter os til at uddanne på en måde, der kan mærkes og gøre en forskel.

VORES VISION

Vi skaber velfærd og vækst i Region Sjælland.

VORES FEM PRIORITETER

1. Uddannelse, der mærkes - uddannelsesløftet til vores studerende
2. Flere skal vælge en professionsuddannelse
3. Faglig udvikling hele arbejdslivet
4. Forskning, der forbedrer professionelt arbejde
5. Styrket professionelt arbejdsfællesskab

Uddannelse der mærkes - Uddannelsesløftet til vores studerende

Professionsuddannelser er en særlig slags uddannelser. Her bliver man uddannet til en professionel praksis, hvor man skal kunne kombinere teori med praktiske færdigheder og udøve en stærk faglig dømmekraft. Som færdiguddannet kommer man hver eneste dag til at stå i situationer, hvor ens viden, valg og handlinger har helt konkret betydning for andre mennesker eller for virksomheden.

Professionsuddannelser er uddannelser, der mærkes. Af studerende, mens de uddanner sig, og af samfundet, når de studerende bliver til næste generation af professionelle.

Absalons studerende skal derfor også mærke deres uddannelse fra første dag. Når de træder ind ad døren skal de mærke den profession, de er på vej ind i, de skal mærke en særlig uddannelseskultur, hvor fællesskabet med undervisere og andre studerende står stærkt, og endelig skal de mærke en samlet organisation, der sætter studerende først, og som har en stærk og tydelig uddannelsesprofessionalisme.

Vi vil frem mod 2025 realisere et uddannelsesløfte til alle vores studerende, hvor vi styrker fem elementer i uddannelserne, som er helt afgørende for, om man gennemfører sin uddannelse og bliver en dygtig professionel. De fem elementer skal sammen med de professionsspecifikke fagligheder være et stærkt og blivende kendetegn ved alle Absalons uddannelser. De fem elementer er studiestart, arbejdet i studiegrupper, professionel træning og øvelse, et nært studiemiljø med tætte relationer samt personlig og professionel dannelse.

PLACERES PÅ SAMME OPSLAG OG OVERFOR OVENSTÅENDE AFSNIT

Uddannelsesløftet til vores studerende

- Vores studerende oplever en **fagligt og socialt inkluderende studiestart**, hvor de med det samme kan mærke deres kommende profession og rustes til et udbytterigt studieliv.
- Vores studerende trænes i en **professionel tilgang til arbejdet i studiegrupper**, så de bliver rigtig gode til et lærende og udviklende fagligt samarbejde både i uddannelsen og i deres kommende arbejdsliv.
- Vores studerende kommer til at **træne og øve deres professionelle kunnen** gennem hele deres uddannelse, så de bliver dygtige til at kombinere teoretisk viden med praktisk handling.
- Vores studerende indgår i **et nært studiemiljø, hvor underviserne kender og følger dem** samt udfordrer og støtter dem gennem hele uddannelsen.
- Vores studerende bliver **personligt og professionelt dannet** gennem deres uddannelse og i stærke faglige og sociale fællesskaber, der har rødder i højskolekulturen.

Flere skal vælge en professionsuddannelse

Hele Region Sjælland mangler sygeplejersker, pædagoger, radiografer, bioanalytikere, ingeniører og skolelærere, for blot at nævne nogle af de mange professionelle, der er hårdt brug for i vores region. Der er derfor flere, der skal vælge en af de uddannelser, hvor efterspørgslen er stor. Mange kender ikke mulighederne i en professionsuddannelse godt nok, og mange unge er i tvivl om deres uddannelsesvalg. På Absalon er det vores ambition, at det skal ændres - flere skal vide, hvor vigtige, meningsfulde og udviklende vores uddannelser er. At de giver både gode job og faglige udviklingsmuligheder.

Absalons uddannelser er forankret lokalt i hele regionens geografi tæt på vores potentielle studerende og deres kommende arbejdspladser. Vi vil bruge de lokale fællesskaber til at lykkes med at få flere til at vælge en professionsuddannelse.

Faglig udvikling hele arbejdslivet

Som fagprofessionel skal det være muligt at udvikle sig fagligt gennem hele arbejdslivet. Både fordi faget udvikler sig, men også fordi det giver næring til et kontinuerligt fagligt engagement og motivation for at blive i jobbet - også som en erfaren professionel. Det er vigtigt for de mennesker og virksomheder, der skal have gavn af det fagprofessionelle arbejde.

Vores region, kommuner og virksomheder er under løbende forandring, og de har brug for at ledere og medarbejdere kan udvikle sig også som et fagligt fællesskab. Faglig udvikling handler derfor også om at kunne flytte hele organisationer, så de kan lykkes med deres opgave, når nye mål skal nås, eller ny viden skal sættes i spil.

Absalon vil fortsætte udviklingen af relevante og fagligt stærke kompetenceudviklingsmuligheder til gavn for hele vores region med fokus på den effekt, det skal have for borgere i mange forskellige livssituationer og for virksomheders processer og produkter.

Forskning, der forbedrer professionelt arbejde

Der er brug for mere forskning, der kan skabe brugbare løsninger i professionernes praksis, og som medvirker til øget kvalitet for mennesker og i virksomheder. Nogle faglige redskaber og metoder virker bedre end andre - og der er hele tiden brug for at udfordre og udvikle den professionelle viden om, hvad der virker bedst.

Absalons forskning skal ske i et tæt og forpligtende samspil med omverden. Vi vil styrke samarbejdet med vores region, kommuner og virksomheder samt med andre forskningsinstitutioner om løsninger, der kan udvikle både vores uddannelser og den professionelle praksis.

Vores forskning er forankret i udviklende fagmiljøer og bidrager til at uddannelserne inddrager relevant forskningsviden. Vores studerende møder undervisere, der inddrager viden fra både egen, national og international forskning i deres undervisning.

Styrket professionelt arbejdsfællesskab

Uddannelse er mere end undervisning. Det handler om at sætte vores studerende først i alt, hvad vi gør. For at lykkes med vores ambitioner, skal vi styrke professionalismen i uddannelsen af vores studerende og i hele det studieliv, de lever på Absalon - både fagligt og socialt. Vi vil lade os inspirere af både forskning og erfaringer og lære af de bedste. Vi vil sammen udvikle fælles forpligtende praksisser, som gør det at være studerende på Absalon til en engagerende og givende oplevelse, der modsvarer de vigtige opgaver, som vores studerende skal løse i samfundet som færdiguddannede.

Vi skal arbejde tæt sammen på tværs af vores uddannelser, fællesfunktioner og campusser, så vi udnytter vores mange styrker og store viden. Vi vil udvikle fælles løsninger, uanset om det gælder digitalisering, studieadministration, vejledning af de studerende, drift af kantiner, udvikling af campusmiljøer eller noget helt andet, der er vigtigt for vores uddannelsesopgave.

Enhver medarbejder på Absalon - uanset funktion og opgaver - skal bidrage til, at vores studerende føler sig velkomne og bliver inddraget i alt, hvad der har med deres uddannelse og studieliv at gøre.

INDERSIDE AF BAGSIDE [Boks]

Region Sjælland er den region hvor:

- Flest ikke har anden uddannelse end folkeskolen.
- Knapt hver tredje mand i regionen alene har folkeskolens afgangseksamen.
- Der er udsigt til det største fald i antallet af unge mellem 15 og 17 år frem til 2030.
- 3 ud af 5 bliver den første i familien med en videregående uddannelse.
- Manglen på uddannede lærere er størst og andelen af uddannede pædagoger i daginstitutionerne blandt de laveste i landet.
- Der i 2030 vil mangle 2.700 pædagoger, 3.000 lærere og 1.400 sygeplejersker i vores region.
- 94 pct. af Absalons dimittender er i beskæftigelse eller videreuddannelse et år efter deres dimission.

Absalons strategi 2022-2025

Strategiske mål



Strategiske mål

Overblik

Tema	Målsætninger 2025
Uddannelse, der mærkes	<p>Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år</p> <p>9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte</p> <p>Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet</p>
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<p>Tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til alle uddannelser.</p> <p>Partnerskaber med ungdomsuddannelser</p> <p>Match med arbejdsmarkedets behov og lav dimittendledighed.</p>
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<p>Omsætning på 75 mio. kr.</p> <p>10 partnerskaber om onboarding</p>
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<p>Årlig ekstern finansiering af forskning og udviklingsaktiviteter på 35 mio.</p> <p>100 forskningspublikationer.</p> <p>Impact og øget kvalitet i uddannelserne.</p>

Strategiske mål

	Foreløbigt strategisk mål	Note vedr. ambitionsniveau
Uddannelse, der mærkes	9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte.	Baseline: I 2020 gælder det 7 ud af 10 af de studerende.
	Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år.	Baseline: I 2020 fastholdtes 82 pct. af de studerende på første år.
	Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet	Baseline: I 2020 brugte de studerende 39 timer om ugen på studiet.

Strategiske mål

	Foreløbigt strategisk mål	Note vedr. ambitionsniveau
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	Realiseret årlig ekstern finansiering på 35 mio. kr.	Baseline: 20 mio. kr. i 2020.
	Årlig produktion af 100 forskningspublikationer på autoritetsliste (BFI)	Baseline: 86 i 2020.
	Absalons forskningsaktiviteter skaber overordnet impact og øget kvalitet i uddannelserne. Måles via tre indikatorer:	
	<p>a) Medarbejdernes anvendelse af viden, data og metoder fra egne FoU-aktiviteter i undervisningen, herunder i form af direkte involvering af studerende i FoU-aktiviteter.</p> <p>b) Medarbejdernes anvendelse af viden, data og metoder fra Absalons FoU-aktiviteter (kollegers arbejde) i undervisningen.</p> <p>c) Videncirkulation mellem FoU-aktive og øvrige undervisere i fagmiljøet, herunder en styrket generel orientering mod forskning og udvikling i det samlede fagmiljø og ift. undervisningens indhold på både grund- og efter- og videreuddannelsesniveau.</p>	<p>Mål: Min. 80 pct. svarer i kategorierne høj eller meget høj (stigning på 16 pct.point ift. 2020)</p> <p>Mål: Min. 50 pct. svarer i kategorierne i høj eller meget høj grad (stigning på 12 pct.point ift. 2020).</p> <p>Mål: Min. 50 pct. svarer i kategorierne i høj eller meget høj grad (stigning på 16 pct.point ift. 2020).</p>



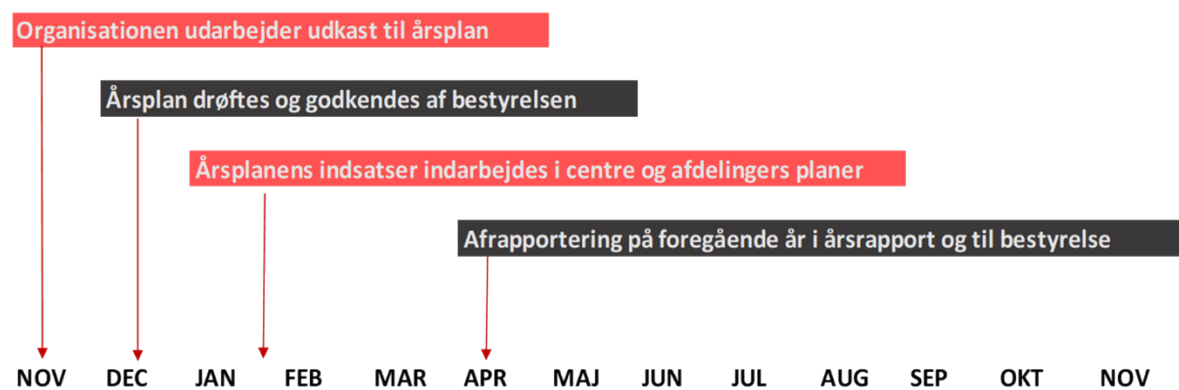
Strategiske mål

	Foreløbigt strategisk mål	Note vedr. ambitionsniveau
Faglig udvikling hele arbejdslivet	Årlig omsætning på min. 75 mio. kr.	Baseline: 55,3 mio. kr. i 2020.
	Strategiske samarbejder med region, kommuner og virksomheder i regionen om sundhedsområdet, socialområdet og det tekniske område.	
Flere skal vælge en professionsuddannelse	Søgningen til Absalons uddannelser fra førsteprioritetsansøgere svarer minimum til dimensioneringen.	Baseline: I 2020 gælder det 7 af Absalons 12 uddannelser.
	Optaget på Absalons uddannelser svarer til dimensioneringen.	Baseline: I 2020 gælder det 2 af Absalons 12 uddannelser
	Absalons dimittendledighed (4.-7. kvartal) er på maks. 10 pct. på hver enkelt uddannelse.	Baseline: I 2020 lever 8 af Absalons 12 uddannelser op hertil.
	Absalon leverer onboardingforløb (som efter- og videreuddannelsesaktivitet) til dimittender i minimum 10 kommuner og hospitaler.	

Strategi 2022-2025 – monitorering og opfølgning

Implementeringen af strategien og opfølgningen på realiseringen af strategiens mål tager udgangspunkt i en plan for monitorering og opfølgning med faste årlige kadencer for udarbejdelsen af årsplaner for arbejdet med de strategiske indsatser, herunder også bestyrelsesbehandlingen mv. af årsplanerne. Det har i fastlæggelsen af processen været udgangspunktet, at der skal sikres en parallelitet mellem udarbejdelsen af årsplaner og budgetprocessen.

Der lægges derfor op til, at drøftelserne af kommende års indsatser i et normalår startes i efteråret med henblik på bestyrelsens godkendelse på bestyrelsesmødet i december:



Afrapporteringen sker på bestyrelsesmødet i april, hvor også årsrapport og statusredegørelse forelægges bestyrelsen. Der afrapporteres bl.a. i forhold til de strategiske målsætninger for 2025:

Tema	Målsætninger 2025	Data og målemetoder
Uddannelse, der mærkes	<ul style="list-style-type: none"> Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år 9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet 	Kvalitetsmålinger af undervisningen (halvårligt) Specifikke spørgsmål på de 5 elementer i uddannelsesløftet.
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<ul style="list-style-type: none"> Tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til alle uddannelser. Partnerskaber med ungdomsuddannelser Antal dimittender 	Data om ansøgninger og optag (halvårligt)

Faglig udvikling hele arbejdslivet	<ul style="list-style-type: none"> • Omsætning på 75 mio. kr. • 10 partnerskaber om onboarding 	Økonomiopfølgning på EVU (hver anden måned)
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig ekstern finansiering af forskning og udviklingsaktiviteter på 35 mio. • 100 forskningspublikationer. 	FoU LIS (hvert kvartal). Kvalitetsdata på uddannelsesimpact (hvert andet år)
Styrket professionelt arbejdsfællesskab	<ul style="list-style-type: none"> • Målsætninger udarbejdes. 	Datakilder udarbejdes.



Udkast til Strategisk årsplan 2022

Om de strategiske årsplaner

I Absalons nye strategiperiode arbejdes der med årsplaner til at udmønte strategien. Årsplanen sætter fokus på hvilke konkrete indsatser, der arbejdes med under strategiens fem spor, samt hvilke øvrige understøttende indsatser, der sættes i værk.

Årsplanerne udarbejdes i løbet af efteråret og vedtages i sammenhæng med budgettet. I år er processen dog anderledes, da strategien endnu ikke er godkendt. Derfor behandler bestyrelsen på dette møde en foreløbig årsplan mhp. endelig godkendelse i marts 2022.

Årsplanen giver et overblik over, hvilke strategiske indsatser, som Absalon forventer at gennemføre inden for de fem strategiske spor. En række af aktiviteterne er selvstændigt finansieret i budget 2022, mens andre kan gennemføres inden for de eksisterende rammer. Særligt for Årsplan 2022 er, at indsatserne for en stor dels vedkommende skal forberede de strategiske indsatser med etablering af samarbejder, udvikling af modeller mv. samt klargøre organisationen til at understøtte de nye fokusområder.

Årsplan 2022

Tema	Aktiviteter i 2022
Uddannelse der mærkes	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af fælles model for studiegrupper på alle uddannelser fra sommeren 2022. • Forberedelse af yderligere 1-2 elementer i uddannelsesløftet.
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af partnerskabsmodeller for samarbejde om rekruttering med region, kommuner, virksomheder og ungdomsuddannelser. • Styrket rekrutteringsgrundlag samt tiltag, der kan medvirke til at tiltrække flere studerende fra specifikke målgrupper, herunder fokus på stx, flere mænd, lidt ældre studerende som led i omskoling mv. • Modeller for faglig brobygning bl.a. med henblik på at udvikle relationerne mellem undervisere på Absalon og undervisere på ungdomsuddannelserne.
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre forretningsunderstøttelse af centrene. • Professionalisering og ensretning af den administrative understøttelse. • Udvikling af nye formater for EVU på arbejdspladser.
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af styrkede profilmiljøer på de store velfærdsområder. • Videreudvikling af kvalitetsmåling og opfølgning på FoU.
Styrket professionelt arbejdsfællesskab	<ul style="list-style-type: none"> • Styrkelse af økonomifunktionen og budgetprocessen. • Styrket Uddannelsesservice med etablering af planlægningsprocesser og servicekataloger i tæt samarbejde med centrene for alle undervisningsaktiviteter. • Udvikling af ledelsesgrundlag og stærkere HR processer.

Strategi 2022-2025





Til bestyrelsens behandling:

- Godkendelse af strategifortælling.
- Endelig godkendelse af de strategiske mål.
- Godkendelse af plan for monitorering og opfølgning.
- Input til og kvalificering af udkast til Årsplan 2022 med henblik på foreløbig godkendelse (bestyrelsen godkender endeligt i marts).

Strategiudviklingen

Bestyrelsens tidligere drøftelser

- December 2020: Beslutning om rammer for og fokus i ny strategi.
- Februar 2021: Temadrøftelser om udvalgte strategitemaer (EVU, FoU og rekruttering)
- April 2021: Strategiske målsætninger for strategiperioden besluttet foreløbigt.
- November 2021: Temadrøftelse om indsatser i strategien på udvalgte områder.
- December 2021: Beslutning om den samlede strategi 2022-2025.

Strategiens opbygning



Strategifortælling

Strategiske mål

Strategiske indsatser

Strategiske årsplaner

Monitorering og opfølgning

Strategiske mål

Overblik

Tema	Måling/opsørgning
Uddannelser der mærkes	Abalon-færdigheder mere end 50% af de studerende på første år 9 ud af 10 af Abalons studerende har et højtlærende job Abalons studerende bruger 25 timer om ugen på studie
Flere skal vælge en professionsuddannelse	Tilsvarende med kvalifikationsniveauet af uddannelserne Partnerskaber med ungdomsuddannelser Match med arbejdsmarkedets behov og kvalifikationsbehov
Faglig udvikling hele arbejdslivet	Omstilling på 25 min. kr 20 partnerskaber om omstilling
Forskning der forbedrer praksis	Årlig aktionsforskning af forskning og udviklingsaktiviteter på 25 min. 200 forskningspublikationer Impact og eget kvalitet i uddannelsene



Rekruttering mhp. flere professionelle til regionens arbejdsmarked

Strategiske indsatser:

1. Vi prioriterer at styrke
2. Vi indgår i samarbejde med relevante myndigheder
3. Vi sikrer udryk
4. Vi etablerer

Styrket professionelt arbejdsfællesskab

Strategiske indsatser:

1. Vi sætter understøttelse
2. Vi udvikler campus
3. Vi er ansvarlige for rum
4. Vi udvikler nye studie

Uddannelse der mærkes

Strategiske indsatser:

1. Vi prioriterer studiestart højt med fokus på vores studerendes faglige og sociale integration på uddannelsen og på udvikling af studiekompetence
2. Vi understøtter vores studerendes arbejde i studiegrupper med fokus på udvikling af studie- og professionelle kompetencer i samarbejde, fælles læring og opgaveløsning
3. Vi tiltrækker vores studerendes professionelle dannelse og kunnens og lægger vægt på mere erfaringsbaseret undervisning og læring
4. Vi kender vores studerende, og at de kender os – både undervisere, øvrige medarbejdere og ledelse – og vi prioriterer relationer og samarbejde med de studerende højt
5. Vi har et højt loyaltet med flere undervisningstimer

Årsplan 2022

Tema	Aktiviteter i 2022
Uddannelser der mærkes	<ul style="list-style-type: none"> Implementering af studiegrupper på alle uddannelser fra sommer 2022 Opstart af studiegrupper Forsøksfase af nye initiativer i samarbejde med uddannelsesinstitutioner Styrkelse af den administrative understøttelse i centrene (understøttelsestimer)
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<ul style="list-style-type: none"> Etablering af partnerskabsmodeller med regionens ungdomsuddannelser Særlig indsats for at tiltrække flere mænd til uddannelsene Styrkelse af faglig forberedelse på tværs af Abalons uddannelser
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<ul style="list-style-type: none"> Styrket forberedelse og understøttelse af centrene Professionellisering og styrkelse af den administrative understøttelse Udvikling af nye formater for EVC på arbejdspladser
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<ul style="list-style-type: none"> Implementering af styrkede profilindgaver på de store videnskabsfelter Vidensudvikling af kvalitetsmåling og opfølgning på F&U
Styrket professionelt arbejdsfællesskab	<ul style="list-style-type: none"> Styrkelse af økonomifunktionen og budgetprocessen Styrket Uddannelsesservice med etablering af planlægningsprocesser og servicekataloger i tæt samarbejde med centrene for alle undervisningspublikationer Udvikling af ledelsesgrundlag - og styrkelse af HR processen

Strategiske prioriteringer og indikatorer

	2022	2023	2024	2025	2026
Uddannelser der mærkes					
Abalon-færdigheder mere end 50% af de studerende på første år	50%	55%	60%	65%	70%
9 ud af 10 af Abalons studerende har et højtlærende job	90%	92%	94%	96%	98%
Abalons studerende bruger 25 timer om ugen på studie	25	26	27	28	29
Flere skal vælge en professionsuddannelse					
Tilsvarende med kvalifikationsniveauet af uddannelserne	100%	100%	100%	100%	100%
Partnerskaber med ungdomsuddannelser	20	25	30	35	40
Match med arbejdsmarkedets behov og kvalifikationsbehov	100%	100%	100%	100%	100%
Faglig udvikling hele arbejdslivet					
Omstilling på 25 min. kr	25	25	25	25	25
20 partnerskaber om omstilling	20	20	20	20	20
Forskning der forbedrer professionelt arbejde					
Årlig aktionsforskning af forskning og udviklingsaktiviteter på 25 min.	250	250	250	250	250
200 forskningspublikationer	200	200	200	200	200
Impact og eget kvalitet i uddannelsene	100%	100%	100%	100%	100%

Strategifortælling



AB
SAL
ON
PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON



Strategiske mål 2025



Strategiske mål

Overblik

Tema	Målsætninger 2025
Uddannelse, der mærkes	<p>Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år</p> <p>9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte</p> <p>Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet</p>
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<p>Tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til alle uddannelser.</p> <p>Partnerskaber med ungdomsuddannelser</p> <p>Match med arbejdsmarkedets behov og lav dimittendledighed.</p>
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<p>Omsætning på 75 mio. kr.</p> <p>10 partnerskaber om onboarding</p>
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<p>Årlig ekstern finansiering af forskning og udviklingsaktiviteter på 35 mio.</p> <p>100 forskningspublikationer.</p> <p>Impact og øget kvalitet i uddannelserne.</p>



Strategiske mål

	Foreløbigt strategisk mål	Note vedr. ambitionsniveau
Uddannelse, der mærkes	9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte.	Baseline: I 2020 gælder det 7 ud af 10 af de studerende.
	Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år.	Baseline: I 2020 fastholdtes 82 pct. af de studerende på første år.
	Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet	Baseline: I 2020 brugte de studerende 39 timer om ugen på studiet.

Strategiske mål



	Foreløbigt strategisk mål	Note vedr. ambitionsniveau
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	Realiseret årlig ekstern finansiering på 35 mio. kr.	Baseline: 20 mio. kr. i 2020.
	Årlig produktion af 100 forskningspublikationer på autoritetsliste (BFI)	Baseline: 86 i 2020.
	Absalons forskningsaktiviteter skaber overordnet impact og øget kvalitet i uddannelserne. Måles via tre indikatorer:	
	<ul style="list-style-type: none"> a) Medarbejdernes anvendelse af viden, data og metoder fra egne FoU-aktiviteter i undervisningen, herunder i form af direkte involvering af studerende i FoU-aktiviteter. b) Medarbejdernes anvendelse af viden, data og metoder fra Absalons FoU-aktiviteter (kollegers arbejde) i undervisningen. c) Videncirkulation mellem FoU-aktive og øvrige undervisere i fagmiljøet, herunder en styrket generel orientering mod forskning og udvikling i det samlede fagmiljø og ift. undervisningens indhold på både grund- og efter- og videreuddannelsesniveau. 	<p>Mål: Min. 80 pct. svarer i kategorierne høj eller meget høj (stigning på 16 pct.point ift. 2020)</p> <p>Mål: Min. 50 pct. svarer i kategorierne i høj eller meget høj grad (stigning på 12 pct.point ift. 2020).</p> <p>Mål: Min. 50 pct. svarer i kategorierne i høj eller meget høj grad (stigning på 16 pct.point ift. 2020).</p>

Strategiske mål



	Foreløbigt strategisk mål	Note vedr. ambitionsniveau
Faglig udvikling hele arbejdslivet	Årlig omsætning på min. 75 mio. kr.	Baseline: 55,3 mio. kr. i 2020.
	Strategiske samarbejder med region, kommuner og virksomheder i regionen om sundhedsområdet, socialområdet og det tekniske område.	
Flere skal vælge en professionsuddannelse	Søgningen til Absalons uddannelser fra førsteprioritetsansøgere svarer minimum til dimensioneringen.	Baseline: I 2020 gælder det 7 af Absalons 12 uddannelser.
	Optaget på Absalons uddannelser svarer til dimensioneringen.	Baseline: I 2020 gælder det 2 af Absalons 12 uddannelser
	Absalons dimittendledighed (4.-7. kvartal) er på maks. 10 pct. på hver enkelt uddannelse.	Baseline: I 2020 lever 8 af Absalons 12 uddannelser op hertil.
	Absalon leverer onboardingforløb (som efter- og videreuddannelsesaktivitet) til dimittender i minimum 10 kommuner og hospitaler.	

Monitorering og opfølgning



Måling og opfølgning



Tema	Målsætninger 2025	Data og målemetoder
Uddannelse, der mærkes	<p>Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år</p> <p>9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte</p> <p>Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet</p>	<p>Kvalitetsmålinger af undervisningen (halvårligt)</p> <p>Specifikke spørgsmål på de 5 elementer i uddannelsesløftet</p>
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<p>Tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere til alle uddannelser.</p> <p>Partnerskaber med ungdomsuddannelser</p> <p>Antal dimittender</p>	Data om ansøgninger og optag (halvårligt)
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<p>Omsætning på 75 mio. kr.</p> <p>10 partnerskaber om onboarding</p>	Økonomiopfølgning på EVU (hver anden måned)
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<p>Årlig ekstern finansiering af forskning og udviklingsaktiviteter på 35 mio.</p> <p>100 forskningspublikationer.</p>	<p>FoU LIS (hvert kvartal)</p> <p>Kvalitetsdata på uddannelsesimpact (hvert andet år)</p>
Styrket professionelt arbejdsfællesskab	Målsætninger udarbejdes.	Datakilder udarbejdes.

Eksempel på opfølgning på strategien fra nuværende strategiperiode

	2016	2017	2018	2019	2020
ENGAGERENDE UNDERVISNING					
Studieintensitet, timer/uge			35	37	39
Mine undervisere er gode til at formidle i undervisningen ¹	3,8		4,0		4,0
Mine undervisere er fagligt dygtige ¹	4,3		4,4		4,4
Mit udbytte af undervisningen er højt ¹	3,8		3,9		3,9
Fastholdelse 1. år, pct.	79	80	80	83	82
Gennemførelsesindeks	62,0	60,4	60,6	64,6	63,7
STUDERENDE I CENTRUM					
Var forventningerne til din egen indsats klare, da forløbet startede? ²			61	64	62
Bidrager dine medstuderende aktivt til et godt læringsmiljø? ²			64	62	63
Studieadministrationen giver brugbare svar på dine henvendelser? ¹			3,6		3,6
Du har nemt ved at få kontakt med en studievejleder? ¹			3,7		3,8
LEVENDE CAMPUSMILJØER					
Det er let at finde et velegnet sted på campus til arbejdet i din studiegruppe ¹			3,1		3,0
Personalet i kantinen er serviceminded, venlige og imødekommende ¹			4,1		4,0
Du er generelt tilfreds med det Absalon bibliotek, du oftest bruger ¹			4,0		4,0
UDDANNELSE SOM REGIONAL DRIVKRAFT					
Andel af Absalons studerende bosat i regionen, pct.	71	72	74	76	76
Dimittender, antal	1.644	1.787	1.668	1.681	1727
Ledighed, dimittender dimitteret 4-7 kvartaler tidligere end opgørelsesåret	6	7	7	6	7
EVU-aktiviteter, omsætning mio. kr.	53,0	49,6	62,0	69,9	55,3
FORSKNING TIL GAVN FOR UDDANNELSE OG PRAKSIS					
Ekstern finansiering af forsknings- og udviklingsaktiviteter, t. kr.	6.731	9.467	14.330	19.700	20.000
Forskningspublikationer (artikler, bøger/rapporter og bidrag) på BFI, antal	45	50	47	75	85 ³

Manglende data skyldes enten, at kilden er UFM's Kvalitetsmåling der er gennemført i 2018 og gennemføres igen i 2020 og 2021 eller at dataindsamlingen i Absalons UES på indikatoren først er påbegyndt i 2018.

Note 1: Svarkategorier konverteret til værdier fra 1-5, hvor 1 er "meget uenig" og 5 er "meget enig".

Note 2: Data angiver andelen, der svarer "i høj grad" og "i meget høj grad". Svarkategorier er: "slet ikke", "i mindre grad", "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad".



Bestyrelsens strategiårshjul

Organisationen udarbejder udkast til årsplan

Årsplan drøftes og godkendes af bestyrelsen

Årsplanens indsatser indarbejdes i centre og afdelingers planer

Afrapportering på foregående år i årsrapport og til bestyrelse

NOV DEC JAN FEB MAR APR MAJ JUN JUL AUG SEP OKT NOV

Strategisk årsplan 2022



Strategisk årsplan 2022



Tema	Aktiviteter i 2022
Uddannelse der mærkes	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af fælles model for studiegrupper på alle uddannelser fra sommeren 2022. • Forberedelse af yderligere 1-2 elementer i uddannelsesløftet.
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af partnerskabsmodeller for samarbejde om rekruttering med region, kommuner, virksomheder og ungdomsuddannelser. • Styrket rekrutteringsgrundlag samt tiltag, der kan medvirke til at tiltrække flere studerende fra specifikke målgrupper, herunder fokus på stx, flere mænd, lidt ældre studerende som led i omskoling mv. • Modeller for faglig brobygning bl.a. med henblik på at udvikle relationerne mellem undervisere på Absalon og undervisere på ungdomsuddannelserne.
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre forretningsunderstøttelse af centrene. • Professionalisering og ensretning af den administrative understøttelse. • Udvikling af nye formater for EVU på arbejdspladser.
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Implementering af styrkede profilmiljøer på de store velfærdsområder. • Videreudvikling af kvalitetsmåling og opfølgning på FoU.
Styrket professionelt arbejdsfællesskab	<ul style="list-style-type: none"> • Styrkelse af økonomifunktionen og budgetprocessen. • Styrket Uddannelsesservice med etablering af planlægningsprocesser og servicekataloger i tæt samarbejde med centrene for alle undervisningsaktiviteter. • Udvikling af ledelsesgrundlag og stærkere HR processer.



Godkendelse af Budget 2022-2025

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender forslag til budget 2022 (bilag 1) og dermed et budgetteret underskud på 15,5 mio. kr. begrundet i et tilsvarende træk på egenkapitalen af øremærkede hensatte midler.

Sagsfremstilling

Der er i 2022 budgetteret med et budget i balance efter træk på egenkapitalen på 15,5 mio. kr. af hensatte øremærkede midler, der tidligere er bevilget til dels forskningsaktiviteter, dels øremærkede tilskud til forskellige aktiviteter.

Budgetmæssigt tegner 2022 sig til at blive et overgangsår med vigende bevillinger, inden de bedre vilkår for at drive uddannelser uden for de store byer udmøntes på finansloven fra 2023 og frem. De reducerede indtægter i 2022 er præget af både besparelser på finansloven vedr. konsulentforbrug og kvalitetstilskud samt bortfald af bl.a. tilskud til uddannelsesstationer. Herudover forventer Absalon et fald i aktivitetsbaserede tilskud, blandt andet på grund af overflytningen af Leisure Management uddannelsen til Zealand. For at komme stabilt igennem 2022 er der indarbejdet en besparelse på 2% på centre og fællesfunktioner. Besparelsen forventes at kunne finansieres delvist af lavere omkostninger til rejser og repræsentationer, bl.a. grundet større brug af online møder, reducerede udgifter til konsulenter mm. Der er således i 2022 budgetteret samlet med et budget i balance efter træk på egenkapitalen på 15,5 mio. kr. af hensatte øremærkede midler, der tidligere er bevilget til dels forskningsaktiviteter, dels øremærkede tilskud til forskellige aktiviteter.

I 2023 forventes et øget tilskudsgrundlag med øgede uddannelsestaxametre og grundtilskud, jf. *Aftale om flere uddannelser til hele Danmark*, der bl.a. er givet for at sikre en mere bæredygtig økonomi ved at drive uddannelser uden for de store byer. De ekstra midler fra 2023 og frem er endnu ikke udmøntet til navngivne fagområder og aktiviteter, men der er indarbejdet en foreløbig overordnet udgiftsreserve hertil samt til et evt. kommende moderne og stationsnært campus i Næstved, svarende til at det samlede budget går i balance. Dermed er der budgetteret med et fortsat samlet budget i balance fra 2023 og frem.

Proces og kommunikation

Budget 2022 kommunikeres internt efter bestyrelsesmødet.

Bilag

Bilag 1	Forslag til Budget 2022
---------	-------------------------

Beslutning for Punkt 4: Godkendelse af Budget 2022

Bestyrelsen godkendte forslaget til budget 2022 og dermed et budgetteret underskud på 15,5 mio. kr. begrundet i et tilsvarende træk på egenkapitalen af øremærkede hensatte midler.

Bestyrelsen opfordrede til opmærksomhed omkring konjunkturændring, der kan betyde et fald i ansøgninger til uddannelserne.

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

Campus Slagelse

Økonomiafdelingen

Udarbejdet af: viol

14. december 2021

Notat om budget 2022

Årets resultat og hovedlinjer

Budgetmæssigt tegner 2022 sig til at blive et overgangsår med vigende bevillinger, inden de bedre vilkår for at drive uddannelser uden for de store byer udmøntes på finansloven fra 2023 og frem. De reducerede indtægter i 2022 er præget af både besparelser på finansloven vedr. konsulentforbrug og kvalitetstilskud samt bortfald af bl.a. tilskud til uddannelsesstationer. Herudover forventer Absalon et fald i aktivitetsbaserede tilskud, blandt andet på grund af overflytningen af Leisure Management uddannelsen til Zealand. For at komme stabilt igennem 2022 er der indarbejdet en besparelse på 2% på centre og fællesfunktioner. Besparelsen forventes at kunne finansieres delvist af lavere omkostninger til rejser og repræsentationer, bl.a. grundet større brug af online møder, reducerede udgifter til konsulenter mm. Der er således i 2022 budgetteret samlet med et budget i balance efter træk på egenkapitalen på 15,5 mio. kr. af hensatte øremærkede midler, der tidligere er bevilget til dels forskningsaktiviteter, dels øremærkede tilskud til forskellige aktiviteter.

I 2023 forventes et øget tilskudsgrundlag med øgede uddannelsestaxametre og grundtilskud, jf. *Aftale om flere uddannelser til hele Danmark*, der bl.a. er givet for at sikre en mere bæredygtig økonomi ved at drive uddannelser uden for de store byer. De ekstra midler fra 2023 og frem er endnu ikke udmøntet til navngivne fagområder og aktiviteter, men der er indarbejdet en foreløbig overordnet udgiftsreserve hertil samt til et evt. kommende moderne og stationsnært campus i Næstved, svarende til at det samlede budget går i balance. Dermed er der budgetteret med et fortsat samlet budget i balance fra 2023 og frem.

Særlige prioriterede indsatser 2022

Der er i budgettet for 2022 prioriteret en række særlige indsatser, herunder til at påbegynde realiseringen af Absalons nye strategi for 2022-2025 og etablering af de nye uddannelser, Absalon har fået godkendt fra 2022.

Blandt indsatserne med Absalons nye strategi er i 2022 bl.a. fokus på en systematisk indsats med at styrke uddannelserne og arbejdet med studiegrupper, Absalons langsigtede rekruttering af nye studerende samt forsknings- og efteruddannelsesområdet.

De særligt prioriterede indsatser i budget 2022 er følgende:

- 6,4 mio. kr. til understøttelse af Absalons arbejde med ny strategi
- 5 mio. kr. til nye uddannelser, jf. *Aftale om flere og bedre uddannelser til hele Danmark*
- 2 mio. kr. til lønreserve mv.
- 1,2 mio. kr. i reserve til esas (nyt studieadministrativt system) til afledte merudgifter som følge af komplikationer ved ministeriets udvikling og udrulning af systemet.
- 5 mio. kr. i reserve til evt. merudgifter som følge af usikkerhed vedr. corona og STÅ-prognose.

Absalons økonomi 2022-2025

Absalons budgetterede økonomi for 2022-2025 fremgår af tabel 1 nedenfor. Overslagsårene i budgettet er en 'alt-andet-lige-betragtning', hvor nuværende kendte og forventede forhold er taget med i beregningerne. 2% besparelsen fra 2022 er videreført fladt i BO årene for at balancere det underliggende budget til indfasning af den politiske aftale fra 2023 og frem med tilhørende tilpasninger.

Af hensyn til usikkerheder vedrørende corona og STÅ-prognose er der centralt lagt en reserve ind på 5 mio. kr. til eventuelle merudgifter. Denne samt en yderligere merudgift på i alt 3,5 mio. kr. på de samlede rammer finansieres af, at der centralt budgetteres med en uspecificeret "indtægtsreserve" på 8,5 mio. kr. Denne dækker over en samlet forventning om uspecificerede merindtægter og mindreudgifter i løbet af året, fx hvis de 5 mio. kr. i reserven til uforudsete udgifter ikke kommer i spil samt hvis der er mindreforbrug på planlagte projekter, grunduddannelse, drift mv. Ligeledes kan merindtægter fra stigende taxametertilskud eller fra en større udmøntning i 2022 af etableringstilskudet til nye uddannelser end forudsat i budgettet medgå til at finansiere indtægtsreserven.

Tabel 1 Udvikling i Absalons økonomi 2018-2025

Absalon mio. kr.	R 2018	R 2019	R 2020	B 2021	B 2022	BO 2023	BO 2024	BO 2025
Indtægter	-595,0	-657,6	-625,4	-647,9	-697,4	-718,5	-725,3	-728,6
Personaleomkostninger	437,4	440,3	443,0	463,7	493,4	488,4	487,2	484,5
Driftsomkostninger	143,8	141,8	138,7	165,1	194,8	190,7	192,5	195,1
Afskrivninger	13,5	15,7	15,5	23,7	19,2	19,5	21,5	23,2
Finansielle poster	29,5	10,9	4,4	5,6	5,5	5,5	5,5	5,5
Udmøntning af ny bevilling og reserve til campus Næstved						14,3	18,6	20,3
Hovedtotal	29,2	-48,9	-23,8	10,3	15,5	0,0	0,0	0,0
Træk på egenkapital	-	-	-	-15,3	-15,5			
Resultat inkl. indtægter tidligere år	29,2	-48,9	-23,8	-5,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Noter: Grundet teknisk omlægning af en række interne overførsler stiger både indtægter og driftsomkostninger vedr. "overhead" med ca. 27,4-29,6 mio. kr. fra 2022 og frem, uden at dette netto påvirker den samlede bundlinje. I 2022-2024 er antaget en årlig indfasning på 8 mio. kr. af de i alt 24 mio. kr. til etablering af nye uddannelser, jf. Aftale om flere uddannelser til hele Danmark. Aftalens stigninger i taxameter og grundtilskud ses afspejlet i indtægterne fra 2023 og frem, og der er teknisk indlagt en udgiftsreserve vedr. udmøntning af bevillingerne til de faglige miljøer og aktiviteter, samt reserve til Campus Næstved svarende til, at den samlede hovedtotal budgetteres at gå i nul.

De totale indtægter fordelt på indtægtstyper fremgår af tabel 2 nedenfor. Indtægterne indeholder alle forventede indtægter fra grunduddannelse, efter- og videreuddannelse, forskning og udvikling samt øvrige indtægter. STÅ-indtægterne baserer sig på Absalons seneste prognose fra november 2021 for optag og gennemførelse. De samlede konsekvenser af *Aftale om flere uddannelser til hele Danmark* giver netto Absalon en merindtægt på forventet ca. 30 mio. kr. årligt fra 2023 og frem. Indfasningsprofilen vedrørende engangstilskud til etablering af nye uddannelser på 24 mio. kr. er endnu ikke kendt, men der er i budgettet forudsat 8 mio. kr. årligt fra 2022-2024.



Tabel 2 Udvikling i Absalons indtægter 2018-2025

Absalon mio. kr.	R 2018	R 2019	R 2020	B 2021	B 2022	BO 2023	BO 2024	BO 2025
Grundbevilling	-439,3	-486,2	-477,6	-480,6	-467,9	-473,2	-480,6	-485,1
Grundtilskud	-57,4	-105,2	-103,4	-104,2	-105,2	-105,2	-105,2	-105,2
Aktivitetstilskud	-325,1	-283,0	-295,1	-304,6	-295,3	-302,7	-309,7	-313,7
Resultat- og kvalitetstilskud	-19,7	-30,2	-32,2	-35,5	-34,9	-35,2	-35,6	-35,8
Tilskud til Center for udervisningsmidler	-29,7	-28,5	-28,9	-29,1	-29,4	-29,4	-29,4	-29,4
Øvrige tilskud (bl.a. udbudsstationer)	-7,4	-39,3	-18,0	-7,2	-3,2	-0,6	-0,6	-1,0
Aftale udd. til hele DK	0,0	0,0	0,0	0,0	-4,0	-29,5	-32,7	-27,8
Aktivitetstilskud+	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-14,2	-17,4	-20,5
Etablering	0,0	0,0	0,0	0,0	-8,0	-8,0	-8,0	0,0
Grundtilskud+	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-12,5	-12,5	-12,5
Konsulentbesparelse	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	1,7	1,7	1,7
Kvalitetstilskud+	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	3,5	3,5	3,5
Resultat- og kvalitetstilskud+	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,1	0,0	0,0	0,0
Øvrige indtægter	-47,0	-50,9	-42,4	-44,0	-85,8	-75,7	-72,7	-73,2
Kantinesalg og udlejning mv.	-21,3	-18,2	-11,3	-14,8	-19,1	-19,1	-19,1	-19,1
Grunduddannelsesprojekter	-4,7	-7,7	-7,4	-17,2	-24,0	-14,4	-13,1	-13,6
Øvrige indtægter	-21,0	-25,0	-23,7	-12,0	-13,1	-13,1	-13,1	-13,1
Overhead	0,0	0,0	0,0	0,0	-29,6	-29,1	-27,4	-27,4
Forskning:	-46,5	-50,4	-51,1	-61,5	-66,3	-65,1	-65,9	-67,9
Forskningstilskud	-30,5	-30,7	-31,1	-31,4	-31,7	-32,0	-32,3	-32,7
Ekstern finansiering	-16,0	-19,7	-20,0	-30,1	-34,6	-33,1	-33,6	-35,2
Efter- og videreuddannelse:	-62,2	-69,9	-54,2	-61,8	-73,4	-74,9	-73,4	-74,6
Alm. Virksomhed	-42,4	-47,5	-39,0	-43,7	-55,2	-53,6	-52,5	-52,7
EVU-projekter	-3,1	-3,5	-2,8	-4,8	-2,1	-1,4	-0,5	0,0
Indtægtsdækket virksomhed	-16,7	-18,9	-12,5	-13,3	-16,1	-19,9	-20,3	-21,9
I alt	-595,0	-657,6	625,4	-647,9	-697,5	-718,5	-725,3	-728,6

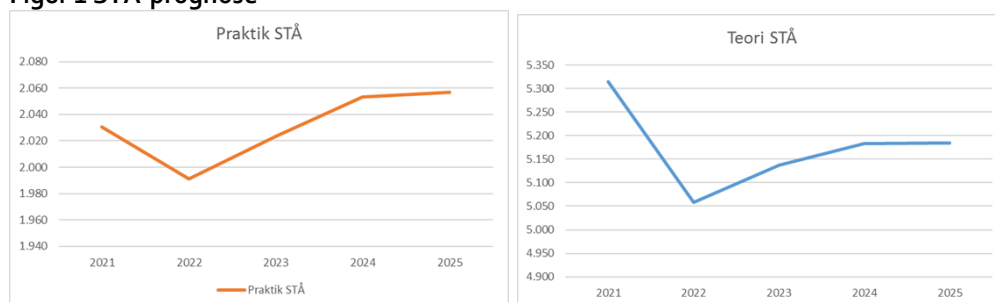
Noter: Grundet teknisk omlægning af en række interne overførsler stiger både indtægter og driftsomkostninger vedr. "overhead" med 27,4-29,6 mio. kr. fra 2022 og frem, uden at dette påvirker den samlede bundlinje. I 2022-2024 er antaget en årlig indfasning på 8 mio. kr. af de i alt 24 mio. kr. til etablering af nye uddannelser, jf. Aftale om flere uddannelser til hele Danmark. Aftalens stigninger i taxameter og grundtilskud ses afspejlet i indtægterne fra 2023 og frem.

Med den nye STÅ-prognose falder aktivitetstilskuddet med 9,3 mio. kr. i 2022, som bl.a. skyldes overdragelsen af Leisure Management uddannelsen til Zealand pr. 1. januar 2022. Derudover bortfalder 4,1 mio. kr. vedrørende udbudsstationer, 3,5 mio. kr. i kvalitetstilskud og der er indarbejdet konsulentbesparelser på 1,7 mio. kr., jf. Aftale om flere uddannelser til hele Danmark. Antallet af teori- og praktik STÅ forventes med afsæt i de seneste års optag og fastholdelsestal igen at stige i 2023 og 2024, jf. figur 1 nedenfor.



Det bemærkes, at ministeriets udfordringer med udrulningen af det nye uddannelsessystem esas har vanskeliggjort udarbejdelsen af STÅ-prognosen grundet usikkert datagrundlag. Sammen med den fortsatte usikkerhed forbundet med de afledte konsekvenser af coronanedlukninger og -genåbninger, gør dette prognosen mere usikker end vanlig. Helt overordnet er det foreløbigt vurderingen, at corona har haft mindre og forskelligartet indflydelse på de forskellige uddannelser. På et aggregeret plan vurderes det ikke at have den store indflydelse på den samlede STÅ prognose. Dog vurderes frafaldet i højere grad at være centeret omkring eksamensperioderne, hvor det tidligere har været mere flydende og spredt over semesteret.

Figur 1 STÅ-prognose



Personale og driftsomkostninger

Budgettet til personale- og driftsomkostningerne på grunduddannelsen, jf. tabel 1 ovenfor, er beregnet på baggrund af forecast 2 for 2021 justeret for tillægsbevillinger i 2021 relateret til corona, ændringer i STÅ, jf. prognose, og herefter en 2% besparelse for at sikre et budget i balance i et overgangsår med færre indtægter.

Budgettet til fællesfunktionerne er beregnet på baggrund af funktionernes nuværende lønsum. Der er herefter ligeledes indarbejdet en 2% besparelse.

Omkostninger til hhv. efter- videreuddannelse og forskning og udvikling er beregnet på baggrund af forventninger til de kommende års aktiviteter indenfor området.

Der er jf. ovenfor budgetteret med en udgiftsreserve på 5 mio. kr. til evt. merudgifter som følge af usikkerhed vedr. corona og STÅ-prognose.



Afskrivninger og finansielle omkostninger

Forventningerne til de samlede afskrivninger og finansielle omkostninger er på 24,7 mio. kr. i 2022, jf. tabel 3 nedenfor. Der er foretaget visse tekniske korrektioner ift B2022 i forbindelse med færdiggørelsen af campusbyggerierne.

Tabel 3 Afskrivninger og finansielle poster

Absalon mio. kr.	R 2018	R 2019	R 2020	B 2021	B 2022	BO 2023	BO 2024	BO 2025
Afskrivninger	13,5	15,7	15,5	23,7	19,2	19,5	21,5	23,2
Finansielle poster	29,5	10,9	4,4	5,6	5,5	5,5	5,5	5,5
Hovedtotal	43,0	26,6	19,9	29,3	24,7	25,1	27,1	28,7

Bygningsøkonomi og likviditet

Absalons likviditet skal ifølge den finansielle strategi udgøre 55 mio. kr. svarende til cirka en måneds omkostninger. Likviditetsprognosen i tabel 4 viser, at likviditeten ligger tæt på målsætningen i årene 2023-2025. Der vil fortsat være særlig opmærksomhed på likviditetens udvikling. Der er endnu ikke indlagt et konkret budget for nyt campus i Næstved i prognosen, ligesom de nye bevillinger fra *Aftale om flere uddannelser til hele Danmark* endnu ikke er udmøntet til specifikke aktiviteter, men der er i stedet indarbejdet en samlet udgiftsreserve hertil, som har en størrelse, således at hovedtotalen går i nul i årene 2023-2025, jf. ovenfor i tabel 1.

Tabel 4 Likviditetsprognose

Likviditetsprognose

Mio. kr.	Fc2 2021	B2022	B2023	B2024	B2025
Likviditet primo	-195,9	-111,8	-71,6	-58,7	-55,7
Likviditet fra driften	-12,5	3,9	-11,6	-21,5	-23,2
Likviditet fra balancen	96,6	36,3	24,4	24,5	23,4
Likviditet ultimo	-111,8	-71,6	-58,7	-55,7	-55,5

Noter: I 2022-2024 er antaget en årlig indfasning på 8 mio. kr. af de i alt 24 mio. kr. til etablering af nye uddannelser, jf. *Aftale om flere uddannelser til hele Danmark*.

Egenkapital

Byggerierne optræder først på resultatopgørelsen ved ibrugtagning, hvor omkostningerne i byggefasen resultatføres som afskrivninger over en årrække. Driftsomkostninger og finansielle omkostninger efter ibrugtagning resultatføres år for år.

Tabel 5 Egenkapital (Overslagsår fastholdt som budget 2022)											
Mio. kr.	2015	2016	2017	2018	2019	2020	B2021	B2022	B2023	B2024	B2025
Egenkapital pr. 31.12.1990	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0	-86,0
Primo	-131,1	-122,9	-132,6	-82,9	-53,7	-102,5	-123,6	-120,0	-104,5	-104,5	-104,5
Resultat inkl. afskrivninger	9,2	-9,9	50,9	26,9	-48,8	-23,8	3,6	15,5	0,0	0,0	0,0
Feriepengeforpligtelse						2,7					
Ultimo	-122,0	-132,8	-81,7	-56,0	-102,5	-123,6	-120,0	-104,5	-104,5	-104,5	-104,5
Akkumuleret resultat	-208,0	-218,8	-167,7	-142,0	-188,5	-209,6	-206,0	-190,5	-190,5	-190,5	-190,5



Orientering om løbende revision 2021

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen om den løbende revision 2021 til efterretning.

Sagsfremstilling

Institutionsrevisor Deloitte har udført løbende revision på Absalon i perioden 4. – 8. oktober 2021. Revisor har i den forbindelse ikke fundet anledning til udarbejdelse af et egentlig protokollat, men på efterspørgsel fra Absalon er der udarbejdet et Notat for afrapportering på løbende revision 2021 for Professionshøjskolen Absalon.

Revisor udtrykker i notatet tilfredshed med Absalons bogholderi og økonomistyring. Der er ikke nye anbefalinger i forbindelse med den løbende revision 2021.

Revisor henviser i notatet til de fem udestående punkter i revisionsprotokollatet fra 9. april 2021, og revisor imødeser lukning af punkterne i forbindelse med statusrevisionen for 2021. Det er også Absalons målsætning at lukke de fem udestående punkter i forbindelse med statusrevisionen.

Aktuel status på de fem punkter er følgende (se også bilaget):

1. Revision af forretningsgange og interne kontroller. Processer for regnskabsafslutning og kontrol i årets løb bør styrkes.

Forretningsgange og interne kontroller er styrket ved bl.a. implementering af månedlig afstemning af alle balancekonti. Der vil være fortsat fokus på ledelseskontrollen og færdiggørelse af bilag til regnskabsinstruksen.

2. Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed). Processer og dokumentation for, at kontrol af for- og efterkalkulation er ikke tilstrækkelige.

Beskrivelse af processer omkring indtægtsdækket virksomhed er udarbejdet som bilag 8 til regnskabsinstruksen.

3. Eksternt finansierede projekter. Forøget risiko for fejl idet projektstyringen foretages manuelt samt risiko for, at ikke alle projekter er registreret centralt.

Der er implementeret bevillingsstyring i Navision Stat for månedlig kontering af medfinansiering, overhead og indtægtsføring. På grundlag af en ny registreringspraksis arbejdes der ligeledes aktuelt med en projektrapport til de projektansvarlige. Rapporten vises i første version for udvalgte forskere/projektansvarlige i uge 48.

4. Opfølgning på likviditetsudviklingen

Der følges op på likviditetsudviklingen ved udarbejdelse af begge forecast og budget, samt i forbindelse med planlægning af større investeringer. Det sker for at sikre overholdelse af Absalons finansielle strategi.

5. Budgetstyring af flerårige investeringsprojekter. Forretningsgangsbeskrivelser, afstemningsprocesser og tilsyn samt retningslinjer for direkte og indirekte lønomkostninger.

Der er etableret en opfølgningsramme for månedlig opfølgning på økonomien på de store investeringsprojekter og der har været opfølgningsmøder i 2021. Der udestår en beskrivelse af forretningsgange og ansvar for opfølgningerne, som forventes færdig til statusrevisionen.

Bilag

Bilag 1	Notat Afrapportering løbende revision 2021
---------	--

Beslutning for Punkt 5: Orientering om den løbende revision

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.



Professionshøjskolen Absalon
Sdr. Stationsvej 30
4200 Slagelse

Notat afrapportering på løbende revision 2021 for Professionshøjskolen Absalon

Samlet set er det vores vurdering, at Absalons bogholderi og økonomistyring muliggør en pålidelig registrering og regnskabsaflæggelse. Der er ikke konstateret nye anbefalinger i forbindelse med den løbende revision 2021, og vi har observeret, at der arbejdes med forøget fokus på vores anbefalinger og Absalon forventer at punkterne i vores revisionsprotokollat 9. april 2021 kan lukkes frem mod statusrevisionen for 2021.

Indledning

Vi har påbegyndt revisionen af årsregnskabet for 2021. I den forbindelse ønsker vi kort at redegøre for resultatet af vores løbende revision 2021. Vi gør opmærksom på, at revisionsarbejdet i årets løb udføres som led i revisionen af årsregnskabet, og at revisionen først kan betragtes som afsluttet ved afgivelse af revisionspåtegningen på årsregnskabet 2021.

Udført revision

Revisionen har omfattet undersøgelse og en vurdering af, om institutionens rapporteringssystemer, forretningsgange og interne kontroller fungerer forsvarligt samt er implementeret i overensstemmelse med beskrivelsen i regnskabsinstruksen. Formålet hermed er at påse, om der forefindes korrekte, troværdige og rettidige bogholderiregistreringer som grundlag for regnskabsaflæggelsen, herunder har følgende områder været omfattet af den løbende revision:

- Lønområdet
- Omkostninger og kreditor
- Anlæg
- Likvide beholdninger
- Indtægter og debitorer
- Eksterne finansieret projekter
- Indtægtsdækket virksomhed
- Absalons overordnede interne kontroller
- Juridisk-kritiske og forvaltningsrevision.

Områderne ovenfor har ikke givet anledning til nye bemærkninger eller anbefalinger.

Vi har i forbindelse med den løbende revision fulgt på vores tidligere anbefalinger med henvisning til revisionsprotokollatet den 9. april 2021. Opfølgningen på disse punkter kan ses jf. **bilag 1**.

Bilag 1 - Status over observationer i revisionsprotokollatet 9. april 2021

Observationer fra tidligere	Vurdering 2020 Kritisk / Formelt krav	Absalons vurdering oktober 2021	Deloitte's observationer ved løbende revision oktober 2021	Status oktober 2021
1. Revision af forretningsgange og interne kontroller Processer for regnskabsafslutning og kontrol i årets løb bør styrkes. (Revisionsprotokollat af 9. april 2021, punkt 4, side 597)	Kritisk	Forretningsgange og interne kontroller er styrket ved bl.a. implementering af månedlig afstemning af alle balancekonti. Absalon forventer at punktet lukkes i 2021.	Absalon har implementeret processer og kontroller for månedsluk. Det er konstateret, at der skal være fokus på ledelsens rettidige kontrol af de udførte aktiviteter. Vi har fået oplyst, at fast rytme for ledelsestilsyn vil blive implementeret med den nye regnskabschefes tiltrædelse. Forretningsgange og kontroller er styrket i 2021 via opdatering af bilag til regnskabsinstruksen, og Absalon skal fortsætte denne udvikling ifm. årsafslutningen og udarbejdelse af årsrapporten. Det er lighed med tidligere år konstateret at der ikke foreligger beløbsgrænser i IMS FakturaFlow, dog er etableret funktionsadskillelse ved godkendelse. Der følges op til status revision 2021.	God fremdrift
2. Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed) Processer og dokumentation for, at kontrol af for- og efterkalkulation er ikke tilstrækkelige. (Revisionsprotokollat af 9. april 2021, punkt 4, side 597)	Formelt	Beskrivelse af processer omkring indtægtsdækket virksomhed er i proces. Bilag 8 til regnskabsinstruksen er ikke helt færdig. Absalon forventer at punktet lukkes i 2021.	Absalon har igangsat en opdatering af bilag 8 i regnskabsinstruksen vedrørende IDV-aktiviteter. Vi har oplyst, at de nye processer i henhold til bilag 8 bliver implementeret primo 2022. Ingen væsentlige ændringer observeret eller nye forhold at rapportere. Der følges op til status revision 2021.	Uændret
3. Eksternt finansierede projekter Forøget risiko for fejl idet projektstyringen foretages manuelt samt risiko for, at ikke alle projekter er registreret centralt. (Revisionsprotokollat af 9. april 2021, punkt 4, side 597)	Formelt	Der er implementeret bevillingsstyring i Navision Stat for månedlig kontering af medfinansiering, overhead og indtægtsføring. På grundlag af en ny registreringspraksis arbejdes der ligeledes aktuelt med en projektrapport til de projektansvarlige. Arbejdet vanskeliggøres af en gammel registreringsramme. Absalon forventer at punktet lukkes i 2021.	Absalon har igangsat implementeret godkendelses-flow for projekt ansøgninger. Absalon har herudover implementeret månedlig kontering og bogføring af indtægts- og omkostningskorser. Alle projekter oprettet i 2021 er systemunderstøttet i Navision sagsmodul, der sker manuel opfølgning på projekter igangsat før 31.12.2020 i manuelle Excel-ark. Vi har fået oplyst at den manuelle opfølgning udfases i takt med projekterne afsluttes. Absalon har oplyst at de forventer at afslutte implementeringen af procedurer og kontroller herunder månedlige projektrapporteringer som sendes ud til de projektansvarlige i 2021. Der følges op til status revision 2021.	God fremdrift, nye projekter følger ny proces.
4. Opfølgning på likviditetsudviklingen (Revisionsprotokollat af 9. april 2021, punkt 4, side 597)	Kritisk	Der følges op på likviditetsudviklingen ved udarbejdelse af begge forecast og budget, samt i forbindelse med planlægning af større investeringer. Det sker for at sikre overholdelse af Absalons finansielle strategi. Absalon har ligeledes udarbejdet en ny likviditetsmodel, og der vil fortsat være stort fokus på at styrke opfølgning på likviditetsudvikling med en forbedret model i 2021. Likviditetsopfølgning er fremadrettet indarbejdet som en fast del i sammenhæng med udarbejdelse af forecast 1, forecasts 2, budget og årsregnskab. Absalon forventer at punktet lukkes i 2021.	Absalon har udarbejdet en likviditetsprognose ud fra forecast 2. Det er konstateret, at der af forecast 2 fremgår at likviditeten med de nuværende budgetforudsætninger for 2021-2024 ikke vil holde sig over målet i årene 2023 og 2024 for minimumsbeholdning på 55 mio. kr. jf. den finansielle strategi. Det anbefales at Absalon har stort fokus på likviditeten og at denne overholder målene i Absalons finansielle strategi som vedtaget af bestyrelsen. Det anbefales endvidere at Absalon fortsat arbejder med likviditetsmodellen, således at forudsætninger og likviditetsbalance fremgår, det er særligt vigtigt, hvis Absalon igangsætter yderligere større investeringer. Der følges op til status revisionen 2021.	Modellen bør fortsat udvikles
5. Budgetstyring af flerårige investeringsprojekter Forretningsgangsbeskrivelser, afstemningsprocesser og tilsyn samt retningslinjer for direkte og indirekte lønomsætninger. (Revisionsprotokollat af 9. april 2021, punkt 4, side 597)	Formelt	Der er etableret en opfølgningsramme for månedlig opfølgning på økonomien på de store investeringsprojekter og der har været opfølgningsmøder i 2021. Absalon forventer at punktet lukkes i 2021.	Absalon har afsluttet byggerierne vedrørende Campus Slagelse og Kalundborg i 2021. Absalon har i 2021 haft forøget fokus på korrekt registrering af disse byggerier i Navision. Absalon har på de månedlige byggemøder ifm. byggerierne drøftet fremdrift og økonomi. Inden nyt større investeringsprojekt igangsættes, anbefales det at der udarbejdes en formel forretningsgang, hvor processerne og kontroller på området beskrives jf. anbefalingerne i revisionsprotokollat af 9. april 2021 punkt 3, side 597. Der følges op til status revisionen 2021.	Uændret

300 ekstra uddannelsespladser

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender, at Absalon i indspillet til Uddannelses- og Forskningsministeriet går efter:

- At oprette 300 ekstra uddannelsespladser frem mod 2030 - under forudsætning af at Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum (RKSS) og KKR bakker op om dette så der etableres et tilstrækkeligt antal praktikpladser.
- Såfremt der er opbakning fra RKSS og KKR oprettes:
 - 165 af de 300 pladser på sygeplejerskeuddannelsen
 - 135 af de 300 pladser på pædagoguddannelsen.

Sagsfremstilling

Baggrund

Ultimo juni 2021 indgik et bredt flertal af Folketingets partier den politiske aftale "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark". I aftalen indgår en ambition for en 60/40-fordeling af uddannelsespladser på de fire store velfærdsuddannelser (pædagog-, sygeplejerske-, lærer- og socialrådgiveruddannelsen), så 60 pct. af uddannelsespladserne i 2030 er uden for de store byer og 40 pct. inden for de store byer. Et af redskaberne til at opnå ambitionen er oprettelse af 1.000 nye uddannelsespladser uden for de store byer, hvoraf de 300 skal oprettes af Absalon, hvilket er et ambitiøst mål.

Absalon skal inden 12. januar 2022 indsende de strategiske overvejelser omkring de 300 ekstra uddannelsespladser til Uddannelses- og Forskningsministeriet. Dette omfatter, hvad der skal til for at indfri ambitionerne og et så realistisk bud som muligt på en plan frem mod 2030. Ministeriet forventer ikke en endelig plan, men et udgangspunkt for en proces, som kan opdateres med jævne mellemrum. Der er altså mulighed for at ændre fordelingen af de 300 pladser løbende.

Rekrutteringsbehov og -muligheder

Damvad-analysen "Behovet for velfærdsuddannede i 2030" viser, at der i Region Sjælland i 2030 vil mangle 1.400 sygeplejersker, 2.700 pædagoger og 3.000 lærere, mens der ikke vil være mangel på socialrådgivere.

Da Absalon har ledige uddannelsespladser på læreruddannelsen, fokuserer Absalon på at etablere 300 ekstra uddannelsespladser ved at øge optaget på sygeplejerske- og pædagoguddannelsen.

Absalon har analyseret rekrutteringspotentialer på baggrund af data om ansøgere, der har søgt hhv. pædagog- og sygeplejerskeuddannelsen sammenholdt med rekrutteringsgrundlaget. Analysen viser, at potentialer er størst på sygeplejerskeuddannelsen, da der i dag afvises en del ansøgninger pga. Absalons dimensionering. På baggrund af analysen vurderer Absalon, at såfremt der skal oprettes 300 ekstra uddannelsespladser frem mod 2030, så bør de fordeles på følgende måde:

- 165 pladser på sygeplejerskeuddannelsen.
- 135 pladser på pædagoguddannelsen

Forudsætninger

300 ekstra uddannelsespladser er som nævnt et ambitiøst mål. En afgørende forudsætning for at kunne etablere de ekstra pladser er, at der etableres det nationale partnerskab om velfærdsuddannelser på det videregående uddannelsesområde mellem regeringen, KL og Danske Regioner, som er en del af den politiske aftale "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark". Partnerskabet skal have særligt fokus på flere praktikpladser, så der bliver tilvejebragt det antal nye praktikpladser, som forudsættes med aftalen.

Oprettelsen af ekstra pladser er derfor under forudsætning af, at det nationale partnerskab lykkes med at tilvejebringe det nødvendige antal praktikpladser, og at der er opbakning til dette regionalt og lokalt.

Endvidere er det naturligvis også en væsentlig forudsætning, at Absalon kan rekruttere så mange kvalificerede studerende, at målet nås.

Ekstra pladser på sygeplejerskeuddannelsen

Antallet af ekstra pladser på sygeplejerskeuddannelsen og fordelingen af disse fastlægges i dialog med Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum (RKSS), hvor Region Sjælland og regionens 17 kommuner er repræsenteret. Dialogen med RKSS er påbegyndt, og der forventes en tilbagemelding på Absalons udspil fra RKSS i uge 49. Det er forventningen, at RKSS formentlig kun vil forpligte sig til et ekstra antal praktikpladser for ét år af gangen.

Ekstra pladser på pædagoguddannelsen

Antallet af ekstra pladser på pædagoguddannelsen og fordelingen af disse fastlægges i dialog med KKR Sjælland, men som følge af det netop afholdte kommunalvalg kan KKR først forholde sig til det en gang i det nye år. Det er forventningen, at KKR ligesom RKSS formentlig kun vil forpligte sig til et ekstra antal praktikpladser for et år af gangen.

Foruden de ekstra pladser på den ordinære pædagoguddannelser arbejder Absalon også på – i samarbejde med kommunerne – at uddanne flere gennem meritpædagoguddannelsen. Denne indsats er ikke medregnet, da ekstra pladser på merituddannelser ikke medtages i ministeriets opgørelse af de 300 ekstra uddannelsespladser.

Økonomi

De økonomiske rammer omkring de 300 pladser svarer til rammerne for Absalons øvrige uddannelsespladser med undtagelse af de 45 pladser på pædagoguddannelsen i Holbæk, da etableringen af udbuddet i Holbæk modtager et særskilt investerings- og etableringsstøtte.

Beslutning for Punkt 7: Godkendelse af plan for 300 ekstra uddannelsespladser i 2030

Bestyrelsen godkendte, at Absalon i indspillet til Uddannelses- og Forskningsministeriet går efter at oprette 300 ekstra uddannelsespladser frem mod 2030 - med 165 pladser på sygeplejerskeuddannelsen og 135 pladser på pædagoguddannelsen - under forudsætning af at Regionalt Kommunalt Strategisk Samarbejdsforum (RKSS) og KKR fortsat bakker op om det, så der etableres et tilstrækkeligt antal praktikpladser.

Bestyrelsen opfordrede til en regional plan for at flere unge får en ungdomsuddannelse i Region Sjælland.

NOTAT

REGION SJÆLLAND

KONCERN HR



- vi er til for dig

Att.: Professionshøjskolen Absalon

Regionalt forslag til at imødekomme opnormering på de fire store velfærdsuddannelser

Region Sjælland kvitterer for muligheden for at komme med et regionalt forslag til at imødekomme den nationalpolitiske ambition om at øge antallet af studiepladser på de fire store velfærdsuddannelser.

De regionale repræsentanter i RKSS har drøftet udkastet til en opnormeringsplan for sygeplejerskeuddannelsen, som Professionshøjskolen Absalon fremsendte den 23. november 2021. Her foreslås det, at der etableres 165 ekstra pladser på sygeplejerskeuddannelsen, svarende til 55% af de 300 pladser, der er ambition om.

Region Sjælland ser positivt på, at antallet af studiepladser på sygeplejerskeuddannelsen øges, da der fortsat ses et behov for at øge antallet af fremtidige sygeplejersker.

Forslag til udrulningsplan

Professionshøjskolen Absalon foreslår, at der etableres 165 ekstra studiepladser frem imod 2030. Region Sjælland er enig i, at dette er et passende niveau. Der foreslås dog en alternativ udrulningsplan. Region Sjælland foreslår følgende fordeling:

- Studieåret 2023/2024: 33 ekstra sygeplejestuderende fordelt mellem sommer- og vinteroptaget efter gældende fordelingsnøgle¹.
- Studieåret 2025/2026: 66 ekstra sygeplejestuderende fordelt mellem sommer- og vinteroptaget efter gældende fordelingsnøgle.

Dato: 08. december 2021

Sags ID: EMN-2020-12694

Dokument ID: 10117613

KHR - Uddannelse og Udvikling

Herlufsvænge 14 B

4700 Næstved

Tlf.: 21 32 04 64

KHR-

grunduddannelse@regionsjaelland.dk

Direkte tlf.: 93 57 60 27

E-mail: arum@regionsjaelland.dk

¹ Professionshøjskolen Absalon og Region Sjælland har aftalt at optag fordeles med 52% om sommeren og 48% om vinteren.

- Studieåret 2027/2028: 66 ekstra sygeplejestuderende fordelt mellem sommer- og vinteroptaget efter gældende fordelingsnøgle.

Optaget ønskes ikke øget i 2022, da der i forvejen skal etableres tre nye uddannelser, med i alt 106 nye studiepladser på Professionshøjskolen Absalon. Derudover er der behov for tid til at drøfte, hvordan det øgede antal studerende kan rummes i klinikken, da det ses som en meget vanskelig opgave i uddannelsens nuværende form.

Det er en forudsætning for opnormeringen, at den foreslåede arbejdsgruppe finder løsninger på at gennemføre den kliniske uddannelse på en bedre måde, som belaster sundhedsvæsnen i mindre grad end i dag samt at der findes veje til at få tilført midler til uddannelsen af sygeplejersker.

Absalon foreslår, at der etableres studiepladser i Slagelse, Roskilde og Næstved. Region Sjælland ønsker, at dette genbesøges, da manglen på personale særligt ses i den sydlige og nordvestlige del af Regionen. Det bør derfor overvejes, om nogle af pladserne skal etableres på udbudsstederne i Holbæk og Nykøbing Falster.

Opmærksomhedspunkter i forhold til en øget opgave med klinisk uddannelse.

Region Sjælland ser positivt på forslaget om at etablere en arbejdsgruppe, omkring nye modeller for praktikker. Det forslås, at arbejdsgruppen inkludere både ledelsesrepræsentanter fra RKSS og nøglepersoner indenfor uddannelsen.

Som supplement til de af Absalon foreslåede områder, vil regionen også foreslå at følgende temaer inkluderes i drøftelserne:

- Hvordan kan frafaldet i uddannelsen mindskes, så de øgede dimensioneringer også betyder en øgning i antallet af færdiguddannede sygeplejersker.
- Hvordan kan Professionshøjskolen Absalon understøtte den kliniske uddannelse i højere grad end i dag. I den forbindelse kan der med fordel hentes inspiration fra de øvrige sundhedsuddannelser.
- Hvordan kan brobygningen i mellem uddannelse og arbejdsliv styrkes, så de studerende oplever en god transition fra studerende til nyuddannet.
- Hvordan kan læringslabs og simulationsundervisning inkluderes i den kliniske uddannelse, for at sikre en systematiseret læring af kliniske færdigheder.
- Er der behov for at justere på fordelingen af praktik mellem kommuner og region, så de studerende sikres den bedst mulige uddannelse i det samlede sundhedsvæsen.
- Kan delestillinger på tværs af region og Absalon være med til at fastholde kliniske vejledere og styrke sammenhængen mellem teori og praksis.
- Kan praktikken fordeles på en mere hensigtsmæssige måde i uddannelsen. Eksempelvis har Region Syddanmark og Region Midtjylland gode erfaringer med at placere mere klinik på 7. semester.

Videre proces

Ovenstående er udtryk for Region Sjællands synspunkter. Dette har endnu ikke været drøftet med kommunerne, som også er en vigtig samarbejdspartner i forhold til sygeplejerskeuddannelsen. Dette kan med fordel ske i regi af RKSS.

På vegne af de regionale repræsentanter i RKSS.
Venlig hilsen

Amalie Østerberg Rump
Chefkonsulent



Svar til Absalon om proces og opmærksomhedspunkter ift. flere pladser på uddannelsen til pædagog

Mange tak for det fremsendt forslag til udmøntning af de 300 nye uddannelsespladser på velfærdsuddannelserne i Sjællandsregionen jf. Politisk aftale om flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark.

Absalon har ift. pædagoguddannelsen bedt om en beskrivelse af en kommende beslutnings- og afklaringsproces af forslaget til de konkrete udvidelser i KKR Sjælland, herunder hvad der måtte være behov for at afklare fra år til år. Absalon beder om svar snarest muligt blandt andet til brug for bestyrelsesmøde 14. december 2021.

Der er i kommunerne i KKR Sjælland generelt stor opmærksomhed på betydningen af uddannelse både i ft. en velkvalificeret arbejdskraft og ift. vækst og beskæftigelse og kommunerne vil gå positivt ind i opgaven med at løfte de yderligere 300 pladser på velfærdsuddannelserne (jf. Absalons forslag) i samarbejde med Region Sjælland.

Forberedelsen af et oplæg til politisk beslutning, der sikrer en kvalitativ god udmøntning af de 300 pladser på velfærdsuddannelser er vigtig, og KKR Sjællands administrative uddannelsesgruppe ser frem til dialogen med Absalon ift. det videre forløb.

I forslaget lægges op til en udvidelse på uddannelsen til pædagog på 135 pladser fra sommer 2023-2025 og 165 pladser på uddannelsen til sygeplejerske.

Efter aftale med KKR Sjællands administrative uddannelsesgruppe beskrives nedenfor en skitse til en inddragende proces, der sikrer kommunernes opbakning, og at man har mulighed for stille praktikpladser af den rette kvalitet til rådighed jf. at der ikke i den nationale aftale er afsat finansiering til kommunernes ekstra uddannelsesopgave.

Beskrivelsen af processen tager afsæt i, at der pga. den nationale proces allerede fra forår 2022 er behov for en første afklaring af en evt. udvidelse for årene 2023-25, uanset at uddannelsen faktisk dimensioneres årligt.

Det bemærkes, at en andel af de 135 pladser vil være ift. nyt udbud fra sommer 2023 (Holbæk), som KKR Sjælland tidligere har tilkendegivet vil betyde en opdimensionering og givet sin opbakning til, herunder peget på, at den konkrete dimensionering sker i året op til studieåret.

Ift. uddannelsen til sygeplejerske forudsættes, at en afklaring sker i en dialog, hvor Region Sjælland indgår, idet regionen er den store praktikvært med 70 pct. af praktikerne.

Dato: 10. december 2021

Sags ID: SAG-2021-05950
Dok. ID: 3156119

E-mail: ADR@kl.dk
Direkte:

Solrød Kommune
Solrød Center 1
2680 Solrød Strand

www.kl.dk/kkr-sjælland
Side 1 af 2

**Skitse til forberedende administrativ proces - pædagoguddannelsen**

- Januar 2022 – Kommunerne høres via fagdirektørerne om foreslåede udvidelser, fremtidig praktikforpligtelse og konsekvenser for den enkelte kommune.
- 4. marts møde i K17

Skitse til politisk proces - pædagoguddannelsen

- 17. januar 2022 - KKR Sjælland konstituerer sig, og PPF (praktikpladsforum) nedsættes.
- Uge 10 - KKR Sjællands dimensioneringsudvalg konstituerer sig - årlig indstilling til dimensionering (2022/23) samt evt. indstilling til KKR Sjælland ift. en første drøftelse af de foreslåede udvidelser på uddannelsen til pædagog.
- Uge 12 – Første ordinære møde i KKR Sjælland – indstilling af dimensionering for 2022/23 til ministeriet og evt. første drøftelse af langsigtet forslag til udvidelser.

Supplerende opmærksomhedspunkter

Fordeling af praktikanter og tilrettelæggelse af praktikkerne har en stor betydning for muligheden for at tilbyde en god praktikuddannelse.

- Pædagoguddannelsen baserer sig på lønnet praktik, hvor de studerende har en arbejdsværdi. KKR Sjælland og dimensioneringsudvalget har derfor tidligere årligt peget på, at der bør tilstræbes ligelig fordeling af optag sommer og vinter. Det kunne herudover undersøges, om der er andre løsninger, der kan sikre et flow i tilrettelæggelsen.
- For både uddannelsen til sygeplejerske og pædagog er det blandt de 17 kommuner aftalt, at de studerende i praktik fordeles efter befolkningsandel. Modellen er valgt for at sikre en bred forankring af opgaven og af rekrutteringshensyn.

Endelig fremgår det af den nationale politiske aftale, at de ekstra pladser skal findes frem mod 2030. I de fremsendte forslag er udvidelserne foreslået tidligt i forløbet. Der kan overvejes en mulighed for at følge udviklingen og konsekvenserne herunder ift. behov for ændringer.

Dato: 10. december 2021

Sags ID: SAG-2021-05950
Dok. ID: 3156119E-mail: ADR@kl.dk
Direkte:Solrød Kommune
Solrød Center 1
2680 Solrød Strandwww.kl.dk/kkr-sjælland
Side 2 af 2

Godkendelse af Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender Absalons strategiske rammekontrakt 2022-2025.

Sagsfremstilling

Absalons nuværende strategiske rammekontrakt for 2018-2021, der er indgået med Uddannelses- og Forskningsministeriet, udløber ved årets udgang. Der er derfor forhandlet en ny rammekontrakt for den kommende fire-årsperiode.

Absalon har i løbet af 2021 været i dialog med ministeriet om mål og fokusområder for den kommende rammekontrakt for 2022-2025 og der har været afholdt to forhandlingsmøder med Styrelsen for Uddannelse og Forskning. Absalon har på møderne været repræsenteret af Jens Stenbæk, Camilla Wang og Kristian Ørnsholt. Der har været en god og konstruktiv dialog i forhandlingerne og Absalon har mødt stor opbakning fra styrelsens side til de temaer, som Absalon har ønsket som centrale i den kommende periode. Der er således også en god overensstemmelse mellem rammekontrakten og Absalons nye strategi.

De fire strategiske mål i Absalons strategiske rammekontrakt for 2022-2025 er således:

- **Strategisk mål 1**
Forsyne arbejdsmarkedet i regionen med dimittender med relevante kompetencer.
Absalon vil nå målet ved at udbyde og målrette uddannelser efter behovet i regionen samt ved at styrke rekrutteringen af studerende til Absalons uddannelser med henblik på at sikre tilstrækkeligt med dimittender med efterspurgte kompetencer.
- **Strategisk mål 2**
De studerende har et højt studieengagement, læringsudbytte og trivsel.
Absalon vil nå målet ved at højne uddannelsernes kvalitet og faglige professionalisme. Gennem en fælles og tværgående indsats for højere studieengagement øges de studerendes læringsudbytte, studieintensitet, fastholdelse og trivsel.
- **Strategisk mål 3**
Opdaterede og specialiserede kompetencer gennem styrket efter- og videreuddannelse.
Absalon vil nå målet gennem øget vidensamarbejde og strategiske partnerskaber om kompetence- og udviklingsbehovet med henblik på relevant efter- og videreuddannelse til regionens kommuner, region og virksomheder.
- **Strategisk mål 4**
Styrkelse af forsknings- og udviklingsaktiviteterne og det regionale videnkredsløb.
Absalon vil nå målet gennem øget volumen af praksisrelevante forsknings- og udviklingsaktiviteter og opbygning af stærke partnerskaber med både praksis og eksterne forskningsmiljøer.

Efter bestyrelsens behandling og godkendelse underskrives rammekontrakten af bestyrelsesformanden samt uddannelses- og forskningsministeren.

Opfølgning

Institutionerne gør årligt status på målopfyldelsen i rammekontrakterne med en "Statusredegørelse". De årlige statusredegørelser indsendes til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og er således de løbende afrapporteringer til ministeriet af institutionernes arbejde med at realisere de strategiske mål i rammekontrakten. Bestyrelsen forelægges den årlige statusredegørelsen sammen med årsrapporten hvert år på bestyrelsesmødet i april.

Den endelige afrapportering ift. hele perioden for rammekontrakten sker ved udgangen af det sidste kontraktår, og det er den endelige afrapportering, der danner grundlag for ministeriets vurdering af den samlede målopfyldelse i perioden. Som led i bevillingssystemet for de videregående uddannelsesinstitutioner genfastsættes 5 pct. af grundtilskuddet på baggrund af de strategiske rammekontrakter. Videreførelsen af de 5 pct. af grundtilskuddet vil være afhængigt af en overordnet vurdering af den samlede målopfyldelse af kontrakterne. Bestyrelsen forelægges den endelige afrapportering på april-mødet efter det sidste kontraktår.

Bilag

Bilag 1	Udkast til Absalons strategiske rammekontrakt for 2022-2025.
---------	--

Beslutning for Punkt 8: Godkendelse af Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Bestyrelsen godkendte Absalons strategiske rammekontrakt 2022-2025.

Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Professionshøjskolen Absalon indgår en strategisk rammekontrakt med uddannelses- og forskningsministeren.

**AB
SAL
ON**

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON



**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Slagelse, [Dato]

Udskift med underskrift

København, [Dato]

Udskift med underskrift

Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Den strategiske rammekontrakt indeholder strategiske mål for Professionshøjskolen Absalons kerneopgaver.

Status og varighed

Den strategiske rammekontrakt gælder fra 1. januar 2022 til 31. december 2025.

Såvel institutionen som ministeren kan tage initiativ til at genforhandle de strategiske mål, hvis f.eks. de økonomiske forhold for institutionen ændres væsentligt fra det forudsatte, eller hvis nye udfordringer betyder, at det vil være hensigtsmæssigt at ændre de strategiske mål i kontrakten. Ændringer i kontrakten forudsætter enighed mellem bestyrelsen og ministeren.

Afrapportering og opfølgning på målopfyldelse

Institutionen afleverer en årlig statusredegørelse for arbejdet med rammekontraktens mål. Statusredegørelsen skal indeholde en overordnet vurdering af perspektiverne for målopfyldelse med dokumentation for udviklingen i de fastsatte indikatorer. Statusredegørelsen skal endvidere indeholde en beskrivelse for gennemførte understøttende indsatser for målopfyldelse, der synliggør institutionens grundlag for at realisere målene.

For hvert strategisk mål er fastsat indikatorer med tilhørende specifikke datakilder. Identificeres der i kontraktperioden nye relevante datakilder, der kan belyse udviklingen for en konkret indikator, kan disse erstatte eller supplere datakilder i kontrakten. Anvendelse af nye datakilder i rammekontrakten forudsætter enighed.

Ved kontraktens udløb opgør institutionen den endelige opfyldelse for hvert af de strategiske mål. Det sker på baggrund af en redegørelse for udviklingen i hver af de fastsatte indikatorer i den strategiske rammekontrakt, herunder beskrivelse af de understøttende indsatser i kontraktperioden.

Med udgangspunkt i institutionens opgørelse foretager ministeriet en vurdering af den samlede målopfyldelse af rammekontrakten.

Strategiske mål i rammekontrakten

Absalon og Uddannelses- og Forskningsministeriet har aftalt følgende strategiske mål for kerneopgaverne i kontraktperioden 2022-2025:

- 1. Forsyne arbejdsmarkedet i Region Sjælland med dimittender med relevante kompetencer.**
- 2. De studerende har et højt studieengagement, læringsudbytte og trivsel.**
- 3. Opdaterede og specialiserede kompetencer gennem styrket efter- og videreuddannelse.**
- 4. Styrkelse af forsknings- og udviklingsaktiviteterne og det regionale videnkredsløb.**

Fastlæggelsen af de strategiske mål for 2022-2025 tager afsæt i forhandlingsmødernes dialog om Absalons vision om at bidrage til vækst og velfærd i Region Sjælland og om hvordan Absalon kan medvirke til at realisere ambitionerne på uddannelses- og forskningsområdet. Absalon har vedtaget en strategi for perioden 2022-2025 og der er sikret en tydelig kobling mellem strategiens og rammekontraktens fokus og mål.

Absalon er organiseret i syv faglige centre og otte afdelinger, der rummer organisationens fællesfunktioner. De syv faglige centre samler de tre kerneopgaver: Grunduddannelse, efter- og videreuddannelse samt forskning og udvikling inden for Absalons fagområder. Formålet med organiseringen er at sikre stærke fagmiljøer, der varetager en flersidig opgaver med høj faglig kvalitet og medvirker til at en uddannelse udbydes med samme høje kvalitet på tværs af geografi og udbudssteder.

Den organisatoriske samling af de tre kerneopgaver afspejler Absalons fokus på videnkredsløbet mellem kerneopgaverne. Relevansen og kvaliteten af alle tre kerneopgaver er helt afhængig af, at viden fra forskning omsættes i uddannelsespraksis og at professionsrelevansen og viden fra praksis indgår i forsknings- og udviklingsaktiviteterne. De centrale afdelinger med fællesfunktioner skal medvirke til høj kvalitet og effektivitet i de funktioner, der understøtter kerneopgaverne i centrene.

Centralt for realiseringen af de strategiske mål i kontraktperioden er også Absalons udbudsstruktur med udbud på syv lokationer i Region Sjælland. Udbudsstrukturen og den brede geografiske tilstedeværelse sikrer gode uddannelsesmuligheder i alle dele af regionen og er vigtig for Absalons indsats i forhold til at understøtte, at der er de nødvendige og efterspurgte kompetencer tilstede for regionens offentlige og private virksomheder.

Strategisk mål 1**Forsyne arbejdsmarkedet i regionen med dimittender med relevante kompetencer.**

Absalon vil nå målet ved at udbyde og målrette uddannelser efter behovet i regionen samt ved at styrke rekrutteringen af studerende til Absalons uddannelser med henblik på at sikre tilstrækkeligt med dimittender med efterspurgte kompetencer.

Motivation og ambition for målet

Absalon ønsker at bidrage til vækst og udvikling i hele Region Sjælland. Uddannelsesopgaven i regionen er stor og regionen halter efter resten af landet med både en lav andel af personer med en videregående uddannelse og i forhold til hvor mange unge, der tager en ungdomsuddannelse. Den demografiske udvikling med både flere børn og flere ældre de kommende år vil øge behovet for velfærdsuddannede samtidig med, at mindre ungdomsårgange vil gøre rekrutteringen af studerende til uddannelserne vanskeligere. Endvidere ses en tendens til, at stadig flere unge søger mod universiteterne frem for mod en professionsbacheloruddannelse.

Derfor sættes der i kontraktperioden fokus på at sikre tilstrækkeligt med dimittender til regionens arbejdsmarked, hvor særligt virksomhederne på velfærdsområdet og det tekniske område er udfordrede i forhold til at kunne rekruttere de nødvendige dimittender. Ambitionen er gennem målrettede indsatser på flere områder at styrke rekrutteringen af studerende til uddannelserne med henblik på at sikre tilstrækkeligt med motiverede og kompetente ansøgere – og dermed flere kompetente dimittender til regionens kommuner, sygehuse og virksomheder.

Information om uddannelserne og mulighederne i professionerne samt målrettede brobygningsaktiviteter er vigtige elementer. En af vejene er partnerskaber med regionens ungdomsuddannelser med det mål at samarbejde om at synliggøre Absalons uddannelser og de professioner, som uddannelserne retter sig mod for at gøre dem vedkommende for de unge på ungdomsuddannelserne. Partnerskaber med kommuner og region om en langsigtet og fælles indsats for at sikre fødekæden til uddannelserne vil ligeledes være et vigtigt element.

Absalon vil fortsat overvåge udviklingen på regionens arbejdsmarked nøje for at kunne reagere på situationer med enten mangel på arbejdskraft eller overudbud af kompetencer og høj dimittendledighed, der kræver tilpasning af uddannelsesudbuddene. Der vil endvidere være et særligt fokus på at sikre en god etablering og konsolidering, herunder indgåelse af tætte partnerskaber med aftagerfeltet, praktikstederne og de øvrige udbydere, af de nyeste uddannelsesudbud – jordemoder i Slagelse, radiograf i Næstved og pædagog i Holbæk.

Langt størstedelen af Absalons studerende er bosat i regionen og Absalon vil have fokus på at fastholde denne høje andel og arbejde for at styrke de studendes tilknytning til deres professioner på regionens arbejdsmarked med henblik på også derigennem at sikre regionens virksomheder de efterspurgte dimittender. En af

vejene til at styrke de studerendes arbejdsmarkedstilknøytning er gode partnerskaber om praktikken.

Absalon ønsker at bidrage til den grønne omstilling og gennem uddannelserne understøtte et større fokus på bæredygtighed. Det sker ved dels at skabe en større bevidsthed og kompetencer omkring bæredygtighed hos vores studerende, dels at medvirke til udvikling og brug af grønnere løsninger.

Lærerstudierende møder grøn omstilling og bæredygtighed i en række fag, der bl.a. har fokus på bæredygtighed i tilknytning til globalisering, produktion, energiforsyning og fødevarerbevidsthed. Det er Absalons ambition at integrere bæredygtighed yderligere, så alle studerende stifter bekendtskab med området samt at styrke kompetencemålene omkring bæredygtighed i en række specifikke fag.

Bæredygtighed er et grundvilkår for moderne produktion. Absalons tekniske uddannelser bidrager med viden og kompetencer indenfor grøn og bæredygtig omstilling via uddannelse af diplomingeniører i hhv. bioteknologi og maskinteknologi. Relevante bæredygtighedsmaal samt udviklings- og produktionsmetoder knyttet til cirkulær økonomi er indarbejdet i uddannelsernes kurser og projekter. Gennem udvikling og konsolidering af Absalons tekniske uddannelser styrkes bæredygtighedsprofilen og Absalons bidrag på området yderligere.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Dimittendledighed, 4.-7. kvartal

- Dimittendledighed i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse (Baseline 2019: 8,1 pct.; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).

Studerendes tilknytning til regionen fastholdes

- Andelen af Absalons studerende bosat i Region Sjælland skal fastholdes (baseline 2021). Kilde: Absalons opgørelser af indskrevne ordinære studerende.

Rekruttering af studerende til uddannelserne

- Andelen af 1. prioritetsansøgere til og optagne på hver af Absalons uddannelser skal svare til dimensioneringen med henblik på kompetenceforsyningen til regionen. Kilde: Optagelsen.dk samt indberetninger af optag pr. 1. oktober og 1. marts.

Strategisk mål 2**De studerende har et højt studieengagement, læringsudbytte og trivsel.**

Absalon vil nå målet ved at højne uddannelsernes kvalitet og faglige professionalisme. Gennem en fælles og tværgående indsats for højere studieengagement øges de studerendes læringsudbytte, studieintensitet, fastholdelse og trivsel.

Motivation og ambition for målet

Region Sjælland har brug for flere og dygtigere dimittender. Det er Absalons ambition, at flere studerende gennemfører deres uddannelse og med et højere læringsudbytte. Dimittenderne fra Absalon skal have en solid faglig professionalisme og være forberedt bedst muligt til deres kommende virke i professionen.

En relativt stor andel af Absalons studerende kommer fra hjem uden tradition for videregående uddannelse. Det forudsætter en særlig motivation hos den enkelte studerende at bryde traditionen – men det forudsætter også en særlig opmærksomhed fra Absalon i forhold til at tilrettelægge uddannelserne og undervisningen, så alle studerendes læreprocesser og læringsudbytte understøttes bedst muligt. Mere øvelsesbaseret undervisning skal træne de studerendes professionelle dannelse og specifikke færdigheder.

De studerendes studieengagement er afgørende for deres læringsudbytte, studieintensitet, trivsel og deres mulighed for at gennemføre studiet. Absalon arbejder derfor målrettet med at højne de studerendes studieengagement. I kontraktperioden operationaliseres dette gennem indsatser i og på tværs af alle uddannelser.

Første skridt er implementering af en fælles praksis på tværs af uddannelser for rammesætning og understøttelse af de studerendes arbejde i studiegrupper. Implementeringen af en fælles praksis for de studerendes arbejde og trivsel i studiegrupper skal medvirke til at øge udbyttet af studiegrupperne samt til at udvikle de studerendes kompetencer i samarbejde samt fælles læring og opgaveløsning.

Indsatsen for at engagere de studerende i deres studie og deres profession vil også i kontraktperioden betyde et fokus på de studerendes studiestart for igennem studiestarten at sikre et godt udgangspunkt for de studerendes faglige og sociale integration på uddannelsen.

Absalon vægter relationen til de studerende højt, idet relationerne de studerende imellem samt mellem uddannelse og studerende er afgørende for de studerendes oplevelse af at høre til på deres studie. Absalon ønsker, at relationen til og dialogen med de studerende afspejler, at de studerende er værdifulde medskabere af det faglige og sociale studiemiljø og at vi involverer de studerende i rammerne for deres uddannelse og studieliv.

I kontraktperioden vil der være fokus på den fortsatte udvikling af campusmiljøerne med henblik på at sikre attraktive campusmiljøer, der understøtter de faglige og sociale fællesskaber. Med flere nye campusser vil der være fokus på at sikre, at campusserne afspejler uddannelsernes professioner og praksis og dermed understøtter professionsidentiteten.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Studieintensitet og kvalitet i uddannelserne

De studerendes vurdering af "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj". (Baseline 2020: 4,0. Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse).

- De studerende vurdering af "Mit udbytte af undervisningen er højt.". (Baseline 2020: 3,9. Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse).
- De studerendes vurdering af: "Oplever du, at kvaliteten af forløbet samlet set er god?". (Baseline: 2021. Kilde: Absalons undervisningsevalueringssystem).
- De studerendes vurdering af: "Hvor mange timer bruger du på undervisning, selvstudium og praktik på en typisk uge i dette semester?" (Baseline 2020: 40 timer (median); Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse).

De studerendes vurdering af studiemiljøet

- De studerendes vurdering af "I den studiegruppe, jeg er en del af, arbejder vi med en tydelig plan for, hvad vi skal gøre på gruppens møder?". (Baseline: 2021. Kilde: Absalons spørgsmål i Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse).
- De studerendes vurdering af "Mit udbytte af arbejdet i studiegruppen er højt?". (Baseline: 2021. Kilde: Absalons spørgsmål i Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse).
- De studerendes vurdering af "Der er et godt fagligt studiemiljø". (Baseline 2020: 4,1. Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse).
- De studerendes vurdering af "Der er et godt socialt miljø". (Baseline 2020: 3,8. Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danmarks studieundersøgelse)

Øget fastholdelse af de studerende

- Frafald på første studieår (Baseline 2019: 15,9 pct.; Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus).
- Fastholdelse 1. studieår. (Baseline: 2021. Kilde: Absalons egne SIS-oplysninger).
- Fastholdelse på øvrige studieår. (Baseline: 2021. Kilde: Absalons egne SIS-oplysninger).

Strategisk mål 3**Opdaterede og specialiserede kompetencer gennem styrket efter- og videreuddannelse.**

Absalon vil nå målet gennem øget vidensamarbejde og strategiske partnerskaber om kompetence- og udviklingsbehovet med henblik på relevant efter- og videreuddannelse til regionens kommuner, region og virksomheder.

Motivation og ambition for målet

Absalon medvirker til at styrke den faglige professionalisme ikke blot via grunduddannelserne men også i den professionelle praksis på fagområderne via efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Udviklingen i samfundet går i retning af stigende specialisering og øgede krav til de fagprofessionelles kompetencer. Set fra den enkelte fagprofessionelle er der behov for at bygge oven på grundfagligheden i takt med udviklingen eller som led i en specialisering. Der er behov for, at kompetencerne kontinuerligt udvikles og tilpasses gennem relevant efter- og videreuddannelse, der er tæt på praksis og som udvikles gennem en løbende dialog med aftagerne.

Professionerne har kontinuerligt et fokus på at finde bedre løsninger på problemstillinger i praksis. Absalon ønsker at være den foretrukne udviklings- og uddannelsespartner for kommuner, sygehuse og virksomheder i regionen. Absalon har med sin tætte kobling til praksis og aftagerfeltet en unik position i forhold til at sætte viden i spil mellem grunduddannelser, videreuddannelse og praksis.

I kontraktperioden vil Absalon styrke sit fokus på strategiske samarbejder med region, kommuner og virksomheder om mere systematisk efter- og videreuddannelse med henblik på at understøtte kompetenceopbygningen, videnkredsløbet og behovet for specialistfaglige kompetencer. Særligt på sundhedsområdet, hvor der er et stigende efter- og videreuddannelsesbehov, og på socialområdet, hvor regionens sociale problematikker og udviklingen på området peger på styrkede kompetencer, er der potentiale for at øge efter- og videreuddannelsesindsatsen.

Også på det tekniske område er der potentiale i relation til at understøtte omstillingen i industrien vedr. Industri 4.0, hvor der pt. er begrænsede lokale muligheder for efter- og videreuddannelse. Det tætte samarbejde med industrien i Kalundborg ift. ingeniøruddannelser og HelixLab kan være en løftestang for et stærkt strategisk samarbejde om efter- og videreuddannelse.

Udviklingspotentialer på det grønne område drøftes løbende med virksomhederne. Absalon tilbyder gennem efter- og videreuddannelse opgradering af medarbejdere i procesindustrien til nyeste viden og forståelse inden for området, så de kan medvirke til den bæredygtige omstilling, som virksomhederne står over for. I fokus er bl.a. en udvidelse af efter- og videreuddannelsesprogrammet med akademiuddannelsen "Automation og drift", hvor elementer som intelligent kontrol og regulering er væsentlige elementer i optimering af produktionsprocesser i forhold til reduktion af ressourceforbrug og dermed større bæredygtighed.

Absalon vil ligeledes gennem partnerskaber med aftagerne understøtte at flere dimittender får fodfæste i deres profession efter endt uddannelse. Ved at styrke overgangene til job gennem målrettede onboardingforløb i samarbejde med aftagerne skal dimittender og arbejdssted rustes bedst muligt til en god overgang fra uddannelse til job.

For at understøtte Absalons indsatser i forhold til at blive den foretrukne udviklings- og uddannelsespartner styrkes den interne og tværgående organisering omkring efter- og videreuddannelsesaktiviteterne. Det sker med henblik på at levere bedre og flere tværfaglige løsninger og gennem en professionalisering af efter- og videreuddannelsesydelserne fra den første dialog om kompetenceudvikling til opfølgning på forløb.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Stigning i omfanget af efter- og videreuddannelsesaktiviteter

- Omsætning på Absalons efter- og videreuddannelsesaktiviteter (Baseline 2020: 55,3 mio. kr. Kilde Absalons årsregnskab, opgøres årligt).

Strategisk mål 4**Styrkelse af forsknings- og udviklingsaktiviteterne og det regionale videnkredsløb.**

Absalon vil nå målet gennem øget volumen af praksisrelevante forsknings- og udviklingsaktiviteter og opbygning af stærke partnerskaber med både praksis og eksterne forskningsmiljøer.

Motivation og ambition for målet

Absalons forsknings- og udviklingsaktiviteter løfter uddannelsernes kvalitet og bidrager til, at Absalons dimittender er opdaterede med nyeste stærkest validerede viden.

Forskningsaktiviteternes forankring i fagmiljøer med samlet ansvar for uddannelse og forskning understøtter både omsætning af forskningsviden i uddannelsespraksis og professionsrelevansen af Absalons egen forskning. De studerende møder forskningsaktive undervisere og Absalon sikrer systematisk og løbende, at viden fra både egne og andres forsknings- og udviklingsaktiviteter omsættes konkret i uddannelsernes indhold.

I kontraktperioden videreudvikles forskningsorienteringen af fagmiljøerne. Absalon har i perioden særligt fokus på at styrke forsknings- og udviklingsaktiviteterne inden for de store velfærdsområder – det sociale, det sundhedsfaglige og det pædagogiske område – og dermed bidrage i forhold til de store velfærdsudfordringer regionalt og nationalt.

Absalons forskning skal medvirke til at forbedre praksis ved at forske i praksisnære problemstillinger med udgangspunkt i udfordringer og videnbehov i kommuner, region og virksomheder. Forskningsaktiviteterne bidrager dermed til udvikling af ny viden og tilgange, der kan skabe bedre løsninger i praksis og medvirke til øget kvalitet, vækst og velfærd.

Forskning og udvikling foregår i tæt forpligtende samarbejde med andre forskningsinstitutioner og med offentlige såvel som private praksispartnere. Begge dele er helt afgørende for at lykkes med at skabe ny forskningsbaseret viden af anderkendt videnskabelig kvalitet og med relevans for og reel omsætning i ny, forbedret praksis.

Et fokusområde i kontraktperioden er at opbygge endnu stærkere partnerskaber med både praksis og eksterne forskningsmiljøer samt indgå fokuserede og forpligtende partnerskaber på tværs af forskningsinstitutioner og praksis med særligt fokus på det sociale, det sundhedsfaglige og det pædagogiske område.

Det er målet, at Absalon i kontraktperioden styrker forskningen og udviklingen på de nævnte velfærdsområder. Målet er at øge volumen af forsknings- og udviklingsaktiviteterne via en balanceret vækst i ekstern finansiering og en jævnt stigende publicering, der kan bidrage dels til fagmiljøernes orientering mod nyeste viden, dels til at gøre en reel og mærkbar forskel i praksis. På de øvrige uddannelsesom-

råder konsolideres forsknings- og udviklingsaktiviteten i relation til den fortsatte sikring af videngrundlaget.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Målopfyldelsen baseres på en samlet vurdering af den opnåede effekt ved udgangen af kontraktperioden. I vurderingen af målopfyldelsen indgår den afsluttende statusredegørelse, der jf. ovenfor omfatter dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer samt redegørelse for gennemførte understøttende aktiviteter.

Stigning i ekstern finansiering af forsknings- og udviklingsaktiviteter

- Ekstern finansiering, herunder opgørelse med separate data på de store velfærdsområder (Baseline: 2020., 20,0 mio. kr. Kilde: Absalons årsregnskab, opgøres årligt).

Stigning i omsætning af forsknings- og udviklingsaktiviteter.

- Antal forskningspublikationer på og uden for autoritetslister samt antal lærebøger og bidrag til lærebøger. Opgøres med separate data på de store velfærdsområder (Baseline: 2020, det sundhedsfaglige område: 33, det pædagogiske område: 14, det sociale område: 4. Kilde: UC Viden; opgøres årligt).

Forsknings- og udviklingsaktiviteternes brug i uddannelser:

- FoU-evaluering af videngrundlaget via survey blandt medarbejdere i Absalons fagmiljøer med fokus på:
 - Undervisernes anvendelse af egen forskning og udvikling i undervisningen.
 - Undervisernes anvendelse af centers/Absalons forskning og udvikling i undervisningen.
 - Videncirkulation mellem forskning og udvikling (egen og andres) og uddannelse i fagmiljøet.

(Baseline fastlægges i 2022. Kilde: Absalons undersøgelse, opgøres i lige år, første gang i 2022).

Opsamling bestyrelseevalueringen 2021

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender den handlingsrettede opsamling (bilag 1), herunder de aktuelle ændringer, forslagene til eventuelt kommende ændringer og indholdet i introduktionen til den nye bestyrelse.

Sagsfremstilling

Absalons bestyrelse gennemførte i starten af november 2021 en skriftlig evaluering med efterfølgende mundtlig opfølgning på bestyrelsesseminaret d. 11. november.

Emnerne i evalueringen var: Bestyrelsesmøderne, Bestyrelsesarbejdet, Bestyrelsens kompetenceprofil og sammensætning samt Overlevering til ny bestyrelse.

Resultatet af evalueringen er særdeles positivt og viser, at der er et godt samarbejde mellem bestyrelse, direktion og sekretariat.

I evalueringen og den efterfølgende drøftelse blev der italesat forskellige forslag, som kan være med til at forbedre bestyrelsesmøderne og bestyrelsesarbejdet. På den baggrund er der udarbejdet en kort handlingsrettet opsamling med fokus på de ændringer, der foreslås sat i gang med det samme, forslag til ændringer i den kommende bestyrelse og en skitse til indhold i en god introduktion til den kommende bestyrelse. Opsamlingen fremgår af bilag 1.

Bilag

Bilag 1	Opsamling bestyrelseevaluering 2021
---------	-------------------------------------

Beslutning for Punkt 9: Godkendelse af opfølgning på bestyrelseevaluering

Bestyrelsen godkendte opsamlingen.

Opsamling på bestyrelseevalueringen 2021

Absalons bestyrelse gennemførte i november 2021 en skriftlig evaluering med efterfølgende mundtlig opfølgning. Emnerne i evalueringen var: Bestyrelsesmøderne, Bestyrelsesarbejdet, Bestyrelsens kompetenceprofil og sammensætning samt Overlevering til ny bestyrelse.

Dette notat er en kort handlingsrettet opsamling med de aktuelle og evt. kommende ændringer, der iværksættes på baggrund af bestyrelseevalueringen. Herudover findes en skitse til, hvad introduktionen til den nye bestyrelse bør indeholde.

Ændringer der gennemføres nu

Involvering af bestyrelsen

For i højere grad at involvere bestyrelsen – og at gøre det mere tydeligt, hvornår og hvordan det kan ske på bestyrelsesmøderne, sker følgende:

- Bestyrelsesmedlemmerne inddrages fortsat i at holde oplæg og i bestemte opgaver/roller ift. enkelte sager eller møder/seminarer.
- Når der ønskes særlig stillingtagen fra bestyrelsesmedlemmernes side, anføres det i indstillingen.
- Ved relevante sager afsættes tid til åbne refleksioner på bestyrelsesmødet (til drøftelse to og to, i mindre grupper og/eller i plenum).

Opfølgning på emner der er italesat af bestyrelsen

For at skabe bedre overblik og sikre opfølgning på de emner, der er italesat af bestyrelsen tilføjes et afsnit med "Til opfølgning" under det faste punkt på bestyrelsesmøderne "Sager til kommende møder". Her noteres de emner, som bestyrelsen ønsker opfølgning på.

Mulighed for digital deltagelse i fysiske møder

For at sikre bestyrelsesmedlemmernes deltagelse vil der fortsat være mulighed for at deltage digitalt i bestyrelsesmøderne.

Ændringer der kan overvejes for den kommende bestyrelsesperiode

Digitale møder

Det afklares med den nye bestyrelse, om de møder, hvor der primært er beslutningspunkter skal være digitale.

Styrkelse af kompetencer i bestyrelsen

For at styrke bestyrelsens kompetencer kan der gøres brug af eksterne undervisere/oplægholdere, bl.a. når bestyrelsen får nye ansvarsområder (fx it sikkerhed og den grønne dagsorden).

Bestyrelsesmedlemmer som ambassadører for Absalon

Det drøftes med den nye bestyrelse, hvordan medlemmernes engagement kan omsættes til bredere opbakning fra medlemmernes baglande.

Introduktion af ny bestyrelse

Det er vigtigt med en god introduktion til arbejdet i bestyrelsen. Introduktionen bør bl.a. indeholde følgende emner:

- Individuel introduktion til bestyrelsesarbejdet ved formand/rector
- Bestyrelsens opgave med vægt på det strategiske, kvalitetsmæssige og økonomiske overblik
- Forventninger til bestyrelsen (fremmøde, aktiv deltagelse på møderne og mellem møderne, ambassadørrolle) samt bestyrelsens forventninger til direktionen
- De nationale udfordringer for uddannelsesområdet
- Absalons potentiale og ambitioner samt udfordringer
- Absalons strategi
- Akkreditering og kvalitetsikring
- Bestyrelsens årshjul
- Absalons uddannelser og campusser (fx en rundtur til alle campusser).

Introduktion ved senere opstart

Det er vigtigt, at bestyrelsesmedlemmer, der træder ind i bestyrelsen i løbet af bestyrelsesperioden ligeledes får en god introduktion, så de også oplever at være klædt godt på ift. bestyrelsesopgaven.



Godkendelse af bestyrelsens kompetenceprofil og orientering om proces for ny bestyrelse 2022

Indstilling

Rektor indstiller,

- at bestyrelsen godkender kompetenceprofilen
- at bestyrelsen tager orienteringen om den opdaterede procesplan til efterretning.

Sagsfremstilling

Kompetenceprofil

Bestyrelsen har på sit møde d. 7. oktober og seminaret d. 11. november behandlet bestyrelsens kompetenceprofil, som led i forberedelserne til den nye bestyrelsesperiode, der starter d. 1. maj 2022.

Den endelige kompetenceprofil som her fremlægges til bestyrelsens godkendelse er lig den udgave bestyrelsesmedlemmerne udfyldte før seminariet i forbindelse med kortlægningen af egne kompetencer. Kompetenceprofilen fremgår af bilag 1.

For at sikre de ønskede kompetencer i den kommende bestyrelse vil kompetenceprofilen blive anvendt til dels personer fra de udpegningsberettigede organisationer dels til de personer, der ønsker udpegningsberettigelse ved selvsupplering. Det er reelt kun i forhold til de selvsupplerende bestyrelsesmedlemmer, at Absalon kan udpege bestyrelsesmedlemmer med udgangspunkt i den enkeltes kompetencer. Når vi alligevel vælger at sende kompetenceprofilen til udfyldelse til de udpegningsberettigede organisationer er det for at have kendskab til kompetencefordelingen, som udgangspunkt for valg af de bestyrelsesmedlemmer, der skal udpeges ved selvsupplering.

Sammensætning af den kommende bestyrelse

Bestyrelsen godkendte d. 7. oktober sammensætning af bestyrelsen og processen frem mod den nye bestyrelse i 2022.

I bilag 2 fremgår en opdateret procesplan for ny bestyrelse 2022.

Den opdaterede plan indebærer, at

- kompetenceprofilen sendes til udfyldelse til de udpegningsberettigede organisationer efter bestyrelsens godkendelse af profilen.
- hele bestyrelsen inviteres til at deltage i mødet den 4. marts (det er ikke en ændring, men en afklaring efter forespørgsel fra bestyrelsesmedlemmer). Se vedtægtsbeskrivelsen nedenfor.
- det konstituerende møde i den nye bestyrelse er flyttet fra d. 27. april til d. 21. april.

Det fremgår af Absalons vedtægt §4, stk 2, at de udpegede medlemmer samt valgte studenter- og medarbejderrepræsentanter i den kommende bestyrelse beslutter, hvilke personer der skal udpeges ved selvsupplering, og at denne beslutning træffes på baggrund af forslag til kandidater fra den nuværende bestyrelse og direktionen.

Bilag

Bilag 1	Absalons kompetenceprofil
Bilag 2	Procesplan for ny bestyrelse 2022

Beslutning for Punkt 10: Godkendelse af bestyrelsens kompetenceprofil og orientering om opdateret procesplan for ny bestyrelse

Bestyrelsen godkendte kompetenceprofilen og tog orienteringen om den opdaterede procesplan til efterretning.

Bestyrelsens kompetenceprofil

Bestyrelsens kompetenceprofil anskues som summen af samtlige eksterne bestyrelsesmedlemmers kompetencer og erfaring. Det er således bestyrelsen, der samlet set bør leve op til kompetenceprofilen.

Kompetenceprofilen er udarbejdet med udgangspunkt i de formelle krav til Absalons bestyrelsesmedlemmer samt Absalons strategi 2022-2025.

Kompetence	Kort beskrivelse
Uddannelsesfaglige og uddannelsespolitiske kompetencer	Indsigt i videregående uddannelser – indsigt i ungdomsuddannelser, indsigt i uddannelsesinstitutioner - indsigt i uddannelsespolitik
Det private arbejdsmarked	Indsigt i det private arbejdsmarkeds behov for videregående uddannelse med fokus på industri 4.0 og det bio- og maskinteknologiske område
Det offentlige arbejdsmarked	Indsigt i det offentlige arbejdsmarkeds behov for videregående uddannelse, herunder indsigt i sundhedsområdet
Forskning og funding	Indsigt og netværk ift. fundingmuligheder inden for forskning
Regionalt netværk	Politisk netværk i regionens kommuner og Region Sjælland
Nationalt netværk	Netværk blandt folketingspolitikere, centraladministrationen og toneangivende interesseorganisationer
Ledelseskompetence	Ledelserfaring - strategisk ledelse - organisation - risikostyring
Bestyrelseskompetence	Erfaring med bestyrelsesarbejde - loyalitet overfor bestyrelsesbeslutninger
Økonomisk kompetence	Økonomisk indsigt - indsigt i institutionsdrift - erfaring med vurdering af budgetter og regnskaber

Proces for sammensætning af ny bestyrelse 2022

Af tabellen nedenfor fremgår den opdaterede proces.

Dato	Aktivitet
7. oktober 2021	Bestyrelsen godkendte processen samt sammensætningen af bestyrelsen (dvs. de udpegningsberettigede og antal selvsuppleringer)
11. november 2021	Bestyrelsen kvalificerede kompetenceprofilen på baggrund af deres egen kortlægning af kompetencer.
Primo december 2021	De udpegningsberettigede anmodes om senest d. 1. februar at udpege bestyrelsesmedlemmer. Af anmodningen vil det fremgå, at der bedes udpeget en mand og en kvinde af hensyn til en ligelig sammensætning af bestyrelsen, og at de udpegede bedes udfylde kompetenceprofilen, som fremsendes efter godkendelsen d. 14. december.
Midt december 2021	Opstart af valgproces ift. udpegnings af medarbejderrepræsentanter (afsluttes senest midt februar).
14. december 2021	Bestyrelsen godkender kompetenceprofilen
Umiddelbart efter 14. december	Kompetenceprofilen sendes til udfyldelse til de udpegningsberettigede.
Februar 2022	Formandskabet udarbejder forslag til kandidater til selvsupplering med udgangspunkt i kompetenceprofilen.
4. marts 2022	Bestyrelsen træffer beslutning om indstilling af kandidater til selvsupplering til beslutning i den kommende bestyrelse (d. 30. marts).
Efter 4. marts 2022	Formandskab og rektor kontakter kandidater til selvsupplering mhp. at afklare deres interesse og mulighed for en bestyrelsespost
30. marts 2022	Bestyrelsesmøde i den kommende bestyrelse. De af organisationerne udpegede medlemmer samt valgte studenter- og medarbejderrepræsentanter beslutter, hvilke bestyrelsesmedlemmer der skal udpeges ved selvsupplering. Beslutningen træffes på baggrund af input fra den nuværende bestyrelse og direktionen.
21. april 2022	Konstituerende bestyrelsesmøde
Ultimo maj 2022	Valg af studenterrepræsentanter til bestyrelsen
23. juni 2022	Første bestyrelsesmøde i den nye bestyrelse

Orientering om status for overdragelse af Leisure Managementuddannelsen

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

På bestyrelsesmødet den 22. juni besluttede bestyrelsen, at Absalon skulle gå i dialog med Zealand (Sjællands Erhvervsakademi) med henblik på overdragelse af Leisure Management uddannelsen til Zealand. Som bestyrelsen efterfølgende blev orienteret om, så blev de berørte medarbejdere og øvrige interessenter orienteret medio august om overdragelsen.

Der har siden bestyrelsesbeslutningen været en tæt dialog mellem Zealand og Absalon med henblik på at afklare alle de relevante forhold ift. medarbejdere, studerende, systemer, økonomi mv.

Den formelle anmodning til ministeren om overdragelse af Leisure Managementuddannelsen til Zealand blev godkendt af ministeren 29. november.

Overdragelsen af medarbejderne følger principperne i loven om virksomhedsoverdragelse. Zealand overtager således pr. 1. januar 2022 alle rettigheder og forpligtigelser i forhold til de medarbejdere, der i dag er ansat på Absalon og beskæftiget med Leisure Management-uddannelsen. Medarbejderne har meget naturligt været påvirket af beslutningen og undervejs i processen rejst mange spørgsmål. Absalons og Zealands ledelse har derfor også været i tæt dialog løbende med henblik på at sikre en god overgang for medarbejderne og derigennem søgt at skabe ro og tryghed hos medarbejderne. Både Absalons og Zealands ledelse har været aktivt involveret i at sikre, at medarbejderne bliver taget godt imod, når de starter hos Zealand, og at mange af de praktiske forhold omkring blandt andet medarbejdernes IT-udstyr, adjunkt-forløb og ansættelsesformalia er afklaret, inden medarbejderne formelt overdrages til Zealand pr. 1. januar 2022. Medarbejderne har således været på besøg på Zealands lokaler i Roskilde, og Zealands rektor har været på besøg på Absalons campus i Roskilde og afholdt møde med medarbejderne. Der er imidlertid stadig enkelte ting i forhold til medarbejderforholdene, som fortsat vil være i proces, eksempelvis hvordan medarbejderne løbende kan blive bedst muligt integreret i det øvrige kollegiale fællesskab og onboardes i arbejdspladskulturen på Zealand.

De studerende vil i første omgang fortsat frem til sommerferien 2022 modtage undervisningen på Absalons campus i Roskilde. De studerende skal anvende en anden læringsplatform, som for nogle vil kræve en del tilvænning. Nogle studerende har givet udtryk for, at de er kedede af, at de ikke længere skal være tilknyttet Absalon, og har udtrykt bekymring for, hvis der ikke kommer til at stå Absalon på deres eksamensbeviser. Dette og mange andre spørgsmål fra de studerende er blevet håndteret løbende i tæt samarbejde mellem Absalon og Zealand og er blevet kommunikeret til de studerende, så også de oplever tryghed i processen.

Der har i løbet af efteråret vist sig en række vanskelige omstændigheder omkring overdragelsen i forhold til f.eks. studentedata, IT-systemer mv., hvoraf nogle eventuelt ikke når at blive helt klar til 1. januar. Absalons og Zealands ledelse er i tæt dialog herom, og der arbejdes i fællesskab på at finde løsninger, så både de studerende og medarbejderne oplever mindst muligt gener hermed. Blandt andet forventes det, at der skal være et særligt fokus på, hvordan overdragelsen til Zealands læringsplatform finder bedst muligt sted. Absalon vil fortsat opretholde adgang til den nuværende læringsplatform for de undervisere, som overgår til Zealand, således at det er muligt at arbejde videre med den praktiske overflytning af materiale mv. også efter nytår. Det må forventes, at der i perioden efter 1. januar stadig vil være behov for løbende tæt dialog og fælles indsats for at få de sidste ting på plads.

Økonomi

Zealand oppebærer fra og med 1.januar 2022 omkostninger og indtægter, der direkte vedrører Leisure Management uddannelsen, og som indtægtsføres i 2022. Det gælder bl.a. STÅ indtægter, øvrige indtægter og projektindtægter mv.

Beslutning for Punkt 11: Status for overdragelse af Leisure Managementuddannelsen

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

Orientering vedr. sammensætning og koncept for uddannelsesudvalg i den nye udpegningsperiode 2022-26

Indstilling

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

Sagsfremstilling

1. maj 2022 træder der en ny udpegningsperiode i kraft for Absalons uddannelsesudvalg. Der bliver oprettet 14 uddannelsesudvalg – et for hver grunduddannelse.

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

Bestyrelsen har uddelegeret beslutning vedr. sammensætning af de enkelte udvalg og koncept for uddannelsesudvalgene til direktionen. Bestyrelsen orienteres hermed om direktionens beslutninger vedr. sammensætning og koncept for den nye udpegningsperiode.

Konceptet fra den indeværende udpegningsperiode videreføres i vid udstrækning til den kommende udpegningsperiode. Det gælder således også for relationen mellem bestyrelsen og uddannelsesudvalgene, hvor der ligesom i indeværende udpegningsperiode årligt vil blive afholdt et formandsmøde med deltagelse af bestyrelsesformanden samt et bestyrelsesseminar med deltagelse af udvalgsformændene.

I konceptet er der således primært tale om mindre ændringer og præciseringer i den reviderede beskrivelse af rammer og forventninger, hvoraf de væsentligste er:

- Der skal i tilrettelæggelsen af møderne og i forventningsafstemningen med udvalgsmedlemmerne være et endnu større fokus på at skabe gode rammer for udvalgsmedlemmernes aktive bidrag på uddannelsesudvalgsmøder.
- Der gøres en særlig indsats for at klæde de studerende bedre på til at indgå i drøftelser i uddannelsesudvalgene. Der afholdes således et kort årligt online møde for studenterrepræsentanterne på tværs af alle 14 udvalg.

Sammensætningen af de 14 uddannelsesudvalg fremgår af bilag 1.

Proces og kommunikation

Fra 3. januar og frem påbegyndes forespørgsler om udpegninger til de udpegningsberettigede.

Bilag

Bilag 1	Sammensætning og udpegninger
---------	------------------------------

Beslutning for Punkt 12: Orientering om rammer for Absalons uddannelsesudvalg 2022-2026

Bestyrelsen tog orienteringen om sammensætning og koncept for den nye udpegningsperiode for uddannelsesudvalgene til efterretning.

Sammensætning og udpegninger til uddannelsesudvalg ved Professionshøjskolen Absalon 2022-2026

Det er uddelegeret til den enkelte professionshøjskole at beslutte sammensætningen af de enkelte uddannelsesudvalg. Det er alene et krav fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, at der i hvert uddannelsesudvalg indgår hhv. to medlemmer, som vælges af og blandt medarbejderne ved det pågældende uddannelsesudvalgs område, og to medlemmer som vælges af og blandt de studerende ved det pågældende uddannelsesudvalgs område, jf. Absalons vedtægt.

Absalons bestyrelse har besluttet, at der skal være 11-15 medlemmer i hvert uddannelsesudvalg.

I sammensætningen af de enkelte uddannelsesudvalg skal der tages højde for kravene til uddannelsesudvalgenes medlemmer, som fremgår af Absalons vedtægt § 16 stk. 2. Her står: "Uddannelsesudvalgets medlemmer skal tilsammen have erfaring med og indsigt i uddannelsesområdet og de ansættelsesområder, som uddannelserne giver adgang til. Uddannelsesudvalget sammensættes således, at det afspejler det aftagende arbejdsmarked og regionale behov i forhold til uddannelsesområdet."

Sammensætningen og udpegningsreglerne – som er anført nedenfor – for uddannelsesudvalgenes funktionsperiode 1. maj 2022 til 30. april 2026 er godkendt af Absalons direktion den 25. november 2021. Forud for direktionens beslutning har sammensætningen af de enkelte uddannelsesudvalg været drøftet med formændene for uddannelsesudvalgene og Absalons centerchefer. Sammensætning og proceduren for udpegningerne skal ses i lyset af et ønske om en så relevant og fleksibel medlemssammensætning samt så stor deltagelse som mulig.

Alle Absalons uddannelsesudvalg sammensættes således:

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

Procedure ved udpegninger

Medlemmer udpeget af udpegningsberettigede organisationer/institutioner

Der skal i hvert uddannelsesudvalg udpeges fem medlemmer af de organisationer/institutioner, som tegner uddannelsens vigtigste eksterne samarbejdspartnere (aftagere, faglige organisationer mv.). Direktionen har besluttet, hvem de udpegningsberettigede organisationer/institutioner er for hvert enkelt uddannelsesudvalg.

Såfremt Absalon har ønsker til, at den udpegningsberettigede organisation/sammenslutning udpeger en specifik funktion eller person, fx et ønske om genudpegnings, gøres den udpegningsberettigede organisation/sammenslutning opmærksom på dette.

Medlemmer udpeget ved selvsupplering

Der skal i hvert udvalg være to-seks medlemmer, der er udpeget ved selvsupplering. Inden uddannelsesudvalgenes funktionsperiode starter 1. maj 2022 skal der minimum være udpeget to selvsupplerende medlemmer, som udpeges af formanden i indeværende periode og centerchefen.

Hvis et selvsupplerende medlem træder ud af et uddannelsesudvalg inden for udvalgets funktionsperiode, udpeger udvalget og centerchefen et nyt selvsupplerende medlem, som udpeges i forhold til udvalgets behov for viden og kompetencer på det pågældende tidspunkt.

Medarbejderrepræsentanter

De to medarbejderrepræsentanter vælges af og blandt medarbejderne på den pågældende uddannelse. De to medarbejdere i de enkelte udvalg skal gerne repræsentere forskellige campus, hvis uddannelsen udbydes flere steder.

Studererrepræsentanter

Valg af studenterrepræsentanter sker ved elektronisk valg. Når en studenterplads bliver ledig sendes mail til alle studerende på uddannelsen vedrørende mulighed for anmeldelse af kandidatur. Der afholdes elektronisk valg blandt de anmeldte kandidater, hvis der er mere end én.

De to studerende i de enkelte udvalg skal gerne repræsentere forskellige campus, hvis uddannelsen udbydes flere steder.

Formandsposten

Det tilstræbes, at formandsposten besættes af en aftagerrepræsentant, da praksisfeltet og relationen hertil er afgørende for uddannelsesudvalgenes arbejde og Absalons fokus på at gøre uddannelserne synlige i regionen og øge samspillet med centrale regionale aktører.

Formanden vælges blandt de eksterne medlemmer og vælges på udvalgets første møde.

Oversigt over udpegninger for alle uddannelsesudvalg 2022-26

– de fem fastdefinerede udpegninger (udpegningssted udpeger)

Uddannelsesudvalg	Udpegningsberettiget	Udpegningsberettiget	Udpegningsberettiget	Udpegningsberettiget	Udpegningsberettiget
Pædagog	KKR Sjælland	PLS (Pædagogstuderendes Landssammenslutning)	Børne- og Kulturchefforeningen i Region Sjælland	Fagbevægelsens Hovedorganisation	Fagbevægelsens Hovedorganisation
Sundhedsadministrativ koordinator	Region Sjælland	Region Sjælland	HK – Danske lægesekretærer	KKR Sjælland	PLO (Praktiserende lægers organisation)
Offentlig administration	KKR Sjælland	KKR Sjælland	Region Sjælland	HK Kommunal	Gymnasial uddannelse
Socialrådgiver	KKR Sjælland	KKR Sjælland	Socialrådgiverforening en	Børne- og Kulturchefforeningen i Region Sjælland	Socialchefforeningen i Region Sjælland
Radiograf	Gymnasial uddannelsesinstitution	Region Sjælland <i>(Repræsentant for det nuklearmedicinske område)</i>	Region Sjælland <i>(Repræsentant for det radiologiske område)</i>	Region Sjælland <i>(Repræsentant for det stråleterapeutiske område)</i>	Radiografrådet
Diplomingeniør i Bioteknologi	Universitet med kemi- og biotekndiplomingeniørud dannelse	Universitet	International samarbejdspartner eller aftager	Gymnasial uddannelsesinstitution med STX	IDA
Diplomingeniør i Maskinteknologi	UC VIA	Universitet	Dansk Industri	Gymnasial uddannelsesinstitution med HTX	IDA

Lærer	KKR Sjælland	Dansk Universitet	Skolelederforeningen	Børne- og Kulturchefforeningen	Fagbevægelsens Hovedorganisation
Ernæring og Sundhed	KKR Sjælland	SOSU Sjælland	Region Sjælland	Kost og ernæringsforbundet	Danmarks Lærerforening
Ergoterapeut	KKR Sjælland	KKR Sjælland	Region Sjælland	Fagbevægelsens Hovedorganisation	Fagbevægelsens Hovedorganisation
Fysioterapeut	KKR Sjælland	KKR Sjælland	Region Sjælland	Fagbevægelsens Hovedorganisation	Fagbevægelsens Hovedorganisation
Bioanalytikeruddannelsen	Gymnasial uddannelsesinstitution i Region Sjælland	Region Sjælland	Region Sjælland	Fagbevægelsens Hovedorganisation	Fagbevægelsens Hovedorganisation
Sygeplejerske	KRR Sjælland	Region Sjælland	Region Sjælland	Fagbevægelsens Hovedorganisation	Fagbevægelsens Hovedorganisation
Jordemoder	Region Sjælland	Region Sjælland	Region Sjælland	Jordemoderforeningen	SDU

Orientering om sager på de kommende bestyrelsesmøder

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Sagerne på de kommende møder er:

4. marts

- Indstilling af forslag til kandidater til selvsupplering

30. marts

- Årsrapport og revisionsprotokollat
- Afrapportering på Strategisk rammekontrakt 2018-2021, inkl. Statusredegørelse 2020
- Godkendelse af Strategisk årsplan 2022
- Årlig status på uddannelseskvaliteten
- Orientering om tilsynsrapport vedr. databeskyttelsesreglerne
- Endeligt beslutningsoplæg vedr. Campus Næstved

30. marts (Ny bestyrelse (de fem udpegede samt medarbejder- og studenterrepræsentanter))

- Beslutning om bestyrelsesmedlemmer der skal udpeges ved selvsupplering.

21. april – konstituerende bestyrelsesmøde

- Beslutning om konstituering
- Bestyrelsens opgaver og roller
- Forventninger til bestyrelsesarbejdet
- Mødeplan 2022

23. juni

- Introduktion til Absalon
- Forecast 1

Andre sager til opfølgning:

- Status på partnerskabsaftaler
- Relevante data for bestyrelsen

Beslutning for Punkt 13: Orientering om kommende møder

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

Eventuelt

Beslutning for Punkt 14: Eventuelt

Bestyrelsen gjorde opmærksom på, at der er udfordringer med den offentlige transport til Nykøbing F. grundet Femern Bælt byggeriet.

Godkendelse af referat

Bestyrelsen godkender referatet via FirstAgenda senest d. 21. december.

Referatet udsendes via FirstAgenda efter mødet.

Beslutning for Punkt 15: Godkendelse af referat

Referat blev godkendt.