

Bestyrelse 2022-2026 (Bestyrelsesmøde)

12-12-2022 14:00 - 17:00

Campus Roskilde, Trekroner Forskerpark 4, 4000 Roskilde

Mødedeltagere : Bestyrelse

Deltagere: Bente Sorgenfrey (næstformand), Gitte Løvgren (deltog ikke under punkt 8), Jens Stenbæk (formand), John Bo Jakobsen, Kirsten Olsen, Lars Hoppe Søe, Lasse Bjerg Jørgensen, Lucas Otterstrøm Hyttel, Mads Eriksen Storm, Nicolaj Børager Jensen, Stine Gry Roland, Tina Boel

Afbud: Charlotte Saustrup Haven, Ricco Dyhr

Direktion

Camilla Wang, Daniel Schwartz Bojsen, Kristian Ørnsholt, Sami Boutaiba

Mødeseekretær

Nanna Ferslev

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden,	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden,	2
Punkt 2: Meddelelser ved formand og rektor,	3
Beslutning for Punkt 2: Meddelelser ved formand og rektor,	4
Punkt 3: Godkendelse af strategisk årsplan 2023 og orientering om status for strategiarbejdet,	5
Beslutning for Punkt 3: Godkendelse af strategisk årsplan 2023 og orientering om status for strategiarbejdet,	6
Punkt 4: Introduktion til Campus Roskilde,	7
Beslutning for Punkt 4: Introduktion til Campus Roskilde,	8
Punkt 9: Orientering om løbende revision 2022,	9
Beslutning for Punkt 9: Orientering om løbende revision 2022,	10
Punkt 10: Orientering om sager på kommende bestyrelsesmøder,	11
Beslutning for Punkt 10: Orientering om sager på kommende bestyrelsesmøder,	12
Punkt 11: Eventuelt,	13
Beslutning for Punkt 11: Eventuelt,	14
Punkt 12: Godkendelse af referat,	15

Godkendelse af dagsorden

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen godkender dagsordenen.

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 om:

- Rektors meddelelser fremgår af bilag 1.

Bilag

Bilag 1	Rektors meddelelser
---------	---------------------

Beslutning for Punkt 2: Meddelelser ved formand og rektor

Professionshøjskoledirektøren orienterede om, at Vordingborg Kommune har meddelt, at kommunen alligevel ikke har behov for at købe jord af Absalon til etablering af parkeringspladser ved Vordingborg station.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

Rektors meddelelser til bestyrelsen – november 2022

1. Analyse om andelen af STX-studerende, der vælger en velfærdsuddannelse

Danske Professionshøjskoler har netop offentliggjort ny analyse som viser, at der på tværs af landets almene gymnasier er stor forskel på, hvor mange studenter der vælger at uddanne sig til sygeplejerske, pædagog, lærer eller socialrådgiver. På nogle gymnasier er det ned til 3 pct. af studenterne, mens det på andre er op til 25 pct.

På landsplan er det 14 pct. af studenterne fra det almene gymnasium, der vælger én af de fire professionsuddannelser, mens 49 pct. vælger en universitetsuddannelse.

I Region Sjælland er det lige under hver fjerde STX-student, som vælger at uddanne sig til sygeplejerske, lærer, pædagog eller socialrådgiver. Slagelse Gymnasium ligger i top med 23 pct., mens det blot er 3 pct. fra Herlufsholm ved Næstved, som vælger en sygeplejerske-, lærer-, pædagog- eller socialrådgiveruddannelse.

[Læs Absalons nyhed](#)

[Læs DP's nyhed](#)

2. Løn kan påvirke søgningen til velfærdsuddannelserne

En ny analyse fra Tænketanken DEA kaster lys over lønnens betydning for potentielle ansøgere til sygeplejerske-, lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannelserne.

Analysen viser, at de gymnasieelever, der overvejer at læse en af de fire store professionsbacheloruddannelser, prioriterer høj løn, interesse for uddannelsen og uddannelsesbyen som de vigtigste faktorer for valget af uddannelse.

Gruppen adskiller sig dermed ikke fra de øvrige gymnasieelever. De prioriterer præcist de samme faktorer for uddannelsesvalg, som andre elever.

[Læs DEA's nyhed](#)

3. Samarbejdsaftale med Næstved Kommune

Som led i Absalons indsats med at indgå tættere og mere forpligtende samarbejder med kommunerne i Region Sjælland er en ny samarbejdsaftale mellem Absalon og Næstved Kommune gældende for perioden 2023-26 blevet udarbejdet og i øjeblikket til politisk godkendelse i Næstved Kommune.

Med samarbejdsaftalen lægges op til et tæt og forpligtende samarbejde, der understøtter udviklingen af grunduddannelser, efter- og videreuddannelse, forskning og udvikling og den kommunale praksis på velfærdsområderne, herunder iværksættelse af aktiviteter, der kan sikre tilgang af studerende til uddannelserne og fastholdelse af dimittender i professionerne.

Samarbejdet mellem Absalon og Næstved Kommune vil over de kommende fire år overordnet tage afsæt i de nedenstående strategiske mål:

1. Skabe mere attraktive forhold for at være praktikant og studerende i Næstved Kommune.
2. Sikre at flere vælger en professionsuddannelse til særligt lærer, sygeplejerske og pædagog.
3. Gøre samarbejdet med Næstved Kommune lettere tilgængeligt for uddannelser.
4. Understøtte samarbejdet mellem den kommunale praksis og Professionshøjskolen Absalons udviklingsprojekter og forskning.
5. Hæve uddannelses- og vidensniveauet begge steder gennem udvikling af nye uddannelsesindsatser.
6. Skabe bedre forhold for nyansatte i Næstved Kommune med henblik på fastholdelse af de fagprofessionelle inden for deres profession

Indholdet i samarbejdsaftalen med Næstved Kommune lægger sig tæt op ad den rammeaftale, der er ved at blive udfærdiget i et samarbejde mellem Absalon og KKR Sjælland, og som bestyrelsen kort blev orienteret om på bestyrelsesmødet i november. Den specifikke handleplan, der udarbejdes i samarbejde med Næstved Kommune, indgår dermed som et led i den konkrete udmøntning af rammeaftalen med KKR Sjælland.

Samarbejdsaftalen med Næstved Kommune underskrives ved et officielt arrangement med Næstveds borgmester og undertegnede den 19. december.

Det er hensigten at indgå flere lignende aftaler med kommuner i Region Sjælland.

4. Nationale undervisningspriser til undervisere på videregående uddannelser

Uddannelses- og Forskningsministeriet gentager igen i 2023 uddelingen af nationale undervisningspriser til undervisere på de videregående uddannelser. Ministeriet lancerede priserne i 2019 med det formål at hylde fremragende undervisere på de videregående uddannelser og skabe øget opmærksomhed om underviserrollen. I lighed med de foregående år uddeles der også i 2023 i alt syv priser til undervisere på de videregående uddannelser, heraf to til undervisere fra professionshøjskolerne og Den Frie Lærerskole. Priserne tildeles undervisere som på ekstraordinær vis bidrager til god undervisning og et stærkt undervisningsmiljø. Priserne er på hver 500.000 kr. Heraf er 200.000 kr. en personlig hædersgave, mens 300.000 kr. kan anvendes på udviklingsaktiviteter, der understøtter et godt og engagerende undervisningsmiljø på prismodtagerens uddannelsesinstitution.

Det er op til den enkelte institution at tilrettelægge processen og udvælgelsen. Dog skal indstillingerne være begrundet ud fra nogle af ministeriets fastsatte kriterier. Igen i år vil det på Absalon være de studerende, som indstiller kandidaterne. Processen er startet op og de studerende kan indstille undervisere frem til den 4. januar. Hver institution kan indmelde tre kandidater til den nationale bedømmelse. Udvælgelsen af Absalons tre kandidater blandt de studerendes indstillinger sker i et prisudvalg. På Absalon består prisudvalget af rektor, en centerchef, to uddannelsesledere, to aftagerrepræsentanter, en repræsentant fra PAL (Professionshøjskolen Absalons Lektorkvalificering) samt to studerende. Det sikres, at repræ-



sentationen i prisudvalget går på skift så både aftagerfelter, uddannelser og geografi bliver ligeligt tilgodeset.

Det er herefter det nationale prisudvalg i regi af Danske Professionshøjskoler, der beslutter hvilke to af professionshøjskolernes kandidater, der skal modtage sektorens to priser. Prismodtagerne udpeges i februar 2023, hvorefter prismodtagerne får besked. Priserne uddeles ved ceremoni af uddannelses- og forskningsministeren i juni 2023. I Absalon er der dog også tradition for en mindre markering/fejring af de tre kandidater, som Absalon indstiller, når disse kendes midt i januar.

Camilla Wang
Rektor



Godkendelse af strategisk årsplan 2023 og orientering om status for strategiarbejdet

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen:

1. tager orientering om status på strategiarbejdet til efterretning (bilag 1)
2. godkender udkast til strategisk årsplan for 2023 (bilag 2)

Sagsfremstilling

På bestyrelsesmødet indleder rektor med en kort rammesætning.

Status for strategiarbejdet

Implementeringen af Absalons strategi for 2022-25 sker bl.a. gennem en række indsatser under hver af strategiens fem strategiske prioriteter, som er følgende:

1. Uddannelser der mærkes
2. Flere skal vælge en professionsuddannelse
3. Faglig udvikling hele arbejdslivet
4. Forskning der forbedrer professionelt arbejde
5. Styrket professionelt arbejdsfællesskab

I bilag 1 afrapporteres på status for strategiarbejdet på Absalon inden for hver af de fem prioriteter. For hver prioritet afrapporteres på KPI'er (Key Performance Indicators), som er fastsat for hele strategiperioden 2022-25, samt gøres status på udvalgte tiltag i 2022 i lyset af den strategiske årsplan for 2022 (se 2022-årsplanen i slide 2, bilag 1).

Strategisk årsplan 2023

Forud for hvert år udarbejdes en strategisk årsplan, hvor det fremgår, hvilke indsatser der har særlig strategisk prioritet på Absalon det pågældende år. Den strategisk årsplan besluttes for det kommende år af bestyrelsen hvert år i december. Bestyrelsens beslutning sker på baggrund af oplæg fra direktionen (bilag 2), som er udarbejdet efter dialog med Absalons chef- og ledergruppe.

Der er ikke foretaget ændringer i udkastet til strategisk årsplan for 2023 siden bestyrelsen primo november fik forelagt et foreløbigt udkast.

Økonomi

Der er ingen direkte økonomiske konsekvenser af indstillingen.

Proces og kommunikation

- Januar 2022: Den strategiske årsplan 2023 kommunikeres bredt ud i Absalon.
- Bestyrelsesmødet 22. marts 2023:
 - Bestyrelsen får en uddybet status på de strategiske prioriteter der knytter sig til rekruttering, dvs. "Faglig udvikling hele arbejdslivet (EVU)" og "Flere skal vælge en professionsuddannelse", herunder i forhold til rekruttering af specifikke målgrupper
 - Bestyrelsen forelægges Årsrapport 2022 til godkendelse, hvor der indgår en overordnet status på strategiimplementeringen
- Bestyrelsesseminar 14. nov og -møde 19. dec 2023: Bestyrelsen forelægges udkast til strategisk årsplan for 2024 til godkendelse samt status på strategiarbejdet til orientering

Bilag

Bilag 1	Status for strategiarbejdet
Bilag 2	Udkast til strategisk årsplan for 2023



Beslutning for Punkt 3: Godkendelse af strategisk årsplan 2023 og orientering om status for strategiarbejdet

Bestyrelsen tog orienteringen om status på strategiarbejdet til efterretning og godkendte udkast til strategisk årsplan for 2023.

Orienteringen til bestyrelsen på marts mødet om status på de strategiske prioriteter, som retter sig mod rekruttering, skal også omfatte en status på sektorens udspil til 18 forslag, der skal styrke rekrutteringen til de fire store professionsuddannelser inden for velfærdsområdet.

Status på strategiarbejdet december 2022 til bestyrelsen.

Status på KPI'er og udvalgte tiltag



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 følgende elementer fra uddannelsesløftet: Styrket studiestart samt træne/øve (<i>senere omdøbt til hhv. "Styrket første år på Absalon" og "Professionsrettet simulation"</i>).
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.

Uddannelser der mærkes, KPI'er 1/3 - Generelt

	Strategisk mål	Baseline	2022
Læringsudbytte	9 ud af 10 af Absalons studerende har et højt læringsudbytte.	Ca. 7 ud af 10 af de studerende i 2020	Ca. 8 ud af 10 studerende
Fastholdelse (1. år)	Absalon fastholder mere end 85 pct. af de studerende på første år.	82 pct. (2020)	79 pct.
Studieintensitet	Absalons studerende bruger 41 timer om ugen på studiet	39 timer om ugen (median) i 2020	41 timer om ugen (median)

Uddannelse	Fastholdelse (pct.), 2022
Administrationsbachelor	67
Bioanalytiker	80
Diplomingeniør bioteknologi	68
Diplomingeniør maskinteknologi	87
Ergoterapeut	74
Ernæring og sundhed	78
Fysioterapeut	84
Lærer	80
Pædagog	81
Socialrådgiver	79
Sundhedsadministrativ koordinator	74
Sygeplejerske	76

Uddannelser under mærkes KPI'er 2/3 –

Indsats	Strategisk mål*	2022
Studiegrupper	X oplever, at arbejdet i studiegrupperne har gjort dem bedre til at samarbejde professionelt	63 pct.
	X oplever, at arbejdet i studiegrupperne har hjulpet dem til at få et godt fagligt udbytte af undervisningen	71 pct.
Professionsrettet simulation	X oplever, at der er inddraget gode praksisrelaterede øvelser, cases eller eksempler i undervisningen	72 pct.
Første år på Absalon	X oplever at have fået en god studiestart	88 pct.
	X oplever, at der er et godt fagligt miljø på uddannelsen	77 pct.
	X oplever, at der er et godt socialt miljø på uddannelsen	63 pct.
	X oplever at høre til på uddannelsen	85 pct.

*) Data er foreløbige, idet de bl.a. endnu ikke inkluderer data fra læreruddannelsen. Efter marts 2023, når der foreligger et fuldt datagrundlag for første måling, vil mål blive fastlagt.

Uddannelser der mærkes, KPI'er 3/3 – Kommende indsatser

Indsats	Strategisk mål*	2022
Relationer til studerende	X oplever, at deres undervisere nemme at komme i kontakt med	81 pct.
Professionsdannelse	X oplever, at uddannelsen har forberedt dem godt til at udføre deres arbejde professionelt i deres arbejdsliv	70 pct.

*) Data er foreløbige, idet de bl.a. endnu ikke inkluderer data fra læreruddannelsen. Efter marts 2023, når der foreligger et fuldt datagrundlag for første måling, vil mål blive fastlagt.

Uddannelser der mærkes: Udvalgte tiltag i 2022

- Ny professionel praksis for studiegrupper er implementeret på første semester i alle Absalons uddannelser fra og med studiestart september 2022. Implementeringen evalueres med henblik på videre udvikling.
 - Alle nye studerende på efterårssemestret 2022 har gennemført 3x2 timers undervisning i professionel samarbejdspraksis
 - 90 undervisere har gennemført et 3-dages kompetenceudviklingsforløb, der har klædt dem på til at undervise i professionel samarbejdspraksis og moderere studiegrupper i vanskeligheder
 - Alle nye studiegrupper, der oplever vanskeligheder i samarbejdet, har mulighed for at booke en moderatortid.
- Indsatser vedrørende et "Styrket første år på Absalon" samt "Professionsrettet simulation" (i strategien benævnt "træne-øve") er igangsat med henblik på implementering fra studiestart september 2023. Der er for begge indsatser gennemført foranalyser og på den baggrund igangsat fokuseret udviklingsarbejde.



Flere skal vælge en professionsuddannelse, KPI'er

	Strategisk mål	Baseline (2020)	2021-22	2022-23
Søgning	Søgningen til Absalons uddannelser fra førsteprioritetsansøgere svarer minimum til dimensioneringen.	7 af Absalons 12 uddannelser i kalenderåret 2020	8 af Absalons 12 uddannelser	7 af Absalons 14 uddannelser
Optag (efter initialfrafald)	Optaget på Absalons uddannelser svarer til dimensioneringen.	2 af Absalons 12 uddannelser i kalenderåret 2020	1 af Absalons 12 uddannelser	-

	Strategisk mål	Baseline (2020)	2022
Dimittendledighed	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.	7 af 9 uddannelser

Flere skal vælge en professionsuddannelse: Udvalgte tiltag i 2022

- Der er aftalt opstartsmøder med 4 gymnasier om pilot-samarbejder vedr. bl.a. faglige brobygningsforløb. Til understøttelse af dialogen er der inden udgangen af 2022 udviklet en "tilbudspakke" med tilbud om bl.a. faglige brobygningsforløb.
- Der er indgået en samarbejdsaftale med regionens 4 VUC'er om bl.a. at skabe en bedre brobygning, der understøtter overgangen fra hf til Absalon.
- Der er foretaget prøvehandlinger med faglige brobygningsformater med udvalgte ungdomsuddannelsesinstitutioner og aftalt yderligere for 2023.
- Der er i Absalon etableret en ny governance omkring udvikling af rekrutteringsindsatsen og igangsat analyser af udfordringsbilledet.
- Der er igangsat et arbejde med at revidere Absalons informationsindsats for at styrke rekrutteringen af både nuværende og nye målgrupper (fx flere mandlige ansøgere, fokus på etniske forhold, vikarer, geografi etc).
- Der er igangsat et arbejde med at identificere evt. barrierer i optagelsesprocessen.

Faglig udvikling hele arbejdslivet, KPI'er

Indsats	Strategisk mål	Baseline	2022
EVU omsætning	Årlig omsætning på min. 75 mio. kr.	55,3 mio. kr. i 2020.	63 mio. kr. (årsresultat for 2021)
Strategiske samarbejder	Strategiske samarbejder med region, kommuner og virksomheder i regionen om sundhedsområdet, socialområdet og det tekniske område.		<ul style="list-style-type: none"> • Sundhedsområdet: samarbejdsaftale med Region Sjælland om strategisk kompetenceløft. • Socialområdet: strategiske kompetenceafdækning med KKR. • Teknisk område: etablering af nyt teknisk uddannelsesprogram i kalundborgområdet i samarbejde med Novo. • De store velfærdsområder: Indledende møder vedr. strategisk samarbejde med KKR • Indledende møder vedr. strategisk samarbejde med Næstved Kommune
Onboardingforløb	Absalon leverer onboardingforløb (som efter- og videreuddannelsesaktivitet) til dimittender i minimum 10 kommuner og hospitaler.		3 onboardingforløb i 2022: <ul style="list-style-type: none"> • Holbæk sygehus • Sjællands universitetshospital, SUH • Nykøbing F. sygehus

Faglig udvikling hele arbejdslivet: Udvalgte tiltag i 2022



- Udover de strategiske samarbejder og onboardingforløb (se forrige slide med KPI'er) er der:
 - igangsat en indsats for professionalisering og ensretning af den administrative understøttelse af EVU.
 - opbygget en ny intern EVU-portal.
 - udviklet prototyper på arbejdspladslæring, og der er dialog med aftagerne om at implementere dem.

Forskning der forbedrer professionelt arbejde, KPI'er

Indsats	Strategisk mål	Baseline	2022
Ekstern finansiering	Realiseret årlig ekstern finansiering på 35 mio. kr.	20,0 mio. kr. i 2020.	22,8 mio. kr. (årsresultat 2021)
Forskningspublikationer	Årlig produktion af 100 forskningspublikationer på autoritetsliste (BFI)	85 i 2020.	68 BFI-publikationer (resultat for 2021)
Vidensbasering	Min. 80 pct. Af medarbejderne anvender i høj grad viden, data og metoder fra egne FoU-aktiviteter i undervisningen, herunder i form af direkte involvering af studerende i FoU-aktiviteter.	64 pct. I 2020	63 pct.
	Min. 50 pct. Af medarbejderne oplever, at FoU-arbejdet bidrager til udvikling af undervisningen	38 pct. i 2020	36 pct.
	Min. 50 pct. Af medarbejderne oplever høj grad af videncirkulation mellem FoU-aktiviteter, GU-aktiviteter og EVU-aktiviteter.	34 pct. i 2020	38 pct.

Forskning der forbedrer professionelt arbejde, udvalgte tiltag i 2022



- Der er implementeret styrkede profilmiljøer på de store velfærdsområder
- Der er gennemført en vidensgrundlagssurvey, og igangsat videreudvikling af kvalitetsmåling og opfølgning på FoU

Styrket professionelt arbejdsfællesskab: Udvalgte tiltag i 2022



- Der er implementeret en ny budgetmodel
- Absalons Uddannelsesservice er styrket, bl.a. er vejledningmulighederne for de studerende øget i forhold til tidligere, ligesom at indgangen til vejledning på alle campus er blevet simplificeret.
- Der er udviklet et ledelsesgrundlag for Absalon
- Der er vedtaget fælles principper og retningslinjer for planlægning af arbejdsopgaver og registrering af arbejdstid
- Sygefraværspolitikken er moderniseret med henblik på styrket og systematisk indsats i forhold til håndtering af sygefravær samt dialogen med sygemeldte medarbejdere.

UDKAST: Strategisk årsplan 2023



Tema	Aktiviteter i 2023
Uddannelse der mærkes	<ul style="list-style-type: none"> • Studiegrupper: Implementeringsfokus fastholdes, og erfaringer formidles og udbredes. • Professionsrettet simulation: Ud fra en "Absalonramme" udvikler og afprøver hver uddannelse professionsrettet simulation i undervisningen på ét udvalgt område. • Første år på Absalon: Der udvikles og afprøves nye tiltag omkring studiestarten september 2023.
Flere skal vælge en professionsuddannelse	<ul style="list-style-type: none"> • Der etableres partnerskaber med prioriterede stx-institutioner og VUC'er, hvor Absalon tilbyder modeller for undervisning af eleverne og årlige sociale arrangementer på en Absalon-campus. Absalons værktøjskasse i forhold til brobygning, faglig brobygning og øvrige aktiviteter målrettet potentielle studerende udvikles med særligt fokus på velfærdsuddannelser med vigende søgning. • Absalons eksterne kommunikation videreudvikles med henblik på at styrke rekrutteringen af både nuværende og nye målgrupper (fx flere mandlige ansøgere, fokus på etniske forhold, vikarer, geografi etc). • Absalons optagelseskrav og -processer revurderes, og dataunderstøttelsen af evalueringen af optagelsesprocessen styrkes.
Faglig udvikling hele arbejdslivet	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af nye uddannelsesformater, der understøtter rekrutteringsudfordringen i kommuner og sygehuse. • Styrkelse af EVU-partnerskaber med kommuner.
Forskning der forbedrer professionelt arbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Fundraisingstøtte styrkes med henblik på øget aktivitet og større projektbevillinger • Forsknings samarbejdet med universiteterne styrkes med henblik på forskningsprojekter i større skala.
Styrket professionelt arbejdsfællesskab	<ul style="list-style-type: none"> • De studerende skal opleve endnu mere professionelle rammer om deres uddannelse. Der gennemføres en række konkrete indsatser for tydeligere indgange og bedre brugerrejser i forbindelse med vejledning og adgang til administrative services. • Konsolidering af esas-udrulningen, mere effektive arbejdsgange, færdiggørelse af arbejdet med servicekatalog og et mere styrket Uddannelsesservice. • Der udvikles bedre og tidstro ledelsesinformation i forhold til en række administrative og strategiske nøgletal. • Implementeringskapaciteten styrkes via ny mødestruktur og et nyt implementeringsforum • En bæredygtighedspolitik udvikles.

Introduktion til og rundvisning på Campus Roskilde

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager introduktion til Campus Roskilde til efterretning.

Sagsfremstilling

Som led i den nye bestyrelses introduktion til Absalon er der planlagt besøg og rundvisning på de forskellige campusser. På dette møde introduceres bestyrelsen til Campus Roskilde.

Campuschef Cecilie Gedua Vyff og formand for Studenterrådet på Campus Roskilde og bestyrelsesmedlem Nicolaj Børager Jensen står for en rundvisning på campus og intro til studielivet på Campus Roskilde.

Fakta om Campus Roskilde

Campus Roskilde åbnede i 2012 og er Absalons absolut største campus med 6 uddannelser i huset. Campussen består af tre bygninger. Bygning A og B, der tilsammen udgør det oprindelige campus og bygning C, der blev opført i 2020 med det formål at forbedre studie- og arbejdsmiljøet og frigøre plads i de eksisterende bygninger til undervisning og fællesarealer for de studerende. Bygning C rummer i dag bl.a. arbejdspladser til medarbejdere i centre og fællesfunktioner. Campus Roskilde tilbyder faciliteter og fysiske rammer, der danner fundament for et moderne, åbent og tværfagligt studiemiljø.

Studerterbestand, antal optagne studerende og dimittender fordelt på uddannelser på Campus Roskilde fremgår nedenstående.

	Sygeplejerske	Sundhedsadm. Koord.	Socialrådgiver	Pædagog	Lærer	Fysioterapeut
Studerterbestand*	542	26	481	1055	806	276
Optagne studerende	91	26	72	168	137	44
Dimittender**	134	-	129	257	174	86

Kilde: Optagelsesindberetning pr. 1. oktober 2022.

* Gæstestuderende er ikke medtaget. Studerende på orlov indgår.

** Periode: 01.09.2021 – 31.08.2022. Sundhedsadministrativ koordinator er startet op i Roskilde 01.09.2022, hvorfor der endnu ikke er dimittender fra denne uddannelse i Roskilde.

Beslutning for Punkt 4: Introduktion til Campus Roskilde

Bestyrelsen tog introduktion til Campus Roskilde til efterretning.

Orientering om løbende revision 2022

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen om den løbende revision 2022 til efterretning.

Sagsfremstilling

Institutionsrevisor har afrapporteret på løbende revision 2022. Afrapporteringen rummer en status på to tidligere anmærkninger samt seks nye observationer. Afrapporteringen fremgår af bilag 1, hvor de i alt otte punkter er nummereret som nr. 1 til 8.

Status på tidligere observationer

Revisionen har i forbindelse med tidligere revision konstateret, at processerne omkring indtægtsdækket virksomhed (1) samt likviditetsopfølgning (2) ikke lever op til reglerne og skaber usikkerhed for økonomistyringen. Absalon har arbejdet med at rette op på begge punkter, og det er således vurderingen, at likvidetsprognosen nu er så sikker, at punktet kan lukkes i revisionsprotokollatet for 2022.

På den indtægtsdækkede virksomhed er der iværksat et projekt, som skal styrke den økonomiske administrative styring af området. Der er nedsat en styregruppe, som i første omgang arbejder med at justere processer og dokumentation til imødegåelse af revisionsbemærkningerne. Det forventes, at grundlaget for justering af processer og dokumentation vil være på plads i 2022, men justering af processerne vil først være på plads i 2023.

Nye observationer

Revisor har tilføjet seks nye observationer til afrapporteringen af den løbende revision. På lønområdet er der tilføjet fire observationer med anbefalinger om at følge gældende regler. Det drejer sig om begrundelser for tildeling af engangsvederlag (3) og godkendelse af engangsvederlag (4), forkert takst i DitmerFlex for kørselsafregning (5) samt regulering af forkert løn igennem engangsvederlag (8). Absalon tager alle revisors anbefalinger vedrørende de fire punkter til efterretning.

På regnskabsområdet er der tidligere observeret fejl i kategorisering af anlæg og afvigelse i forhold til anvendt regnskabspraksis (7). Der er ikke konstateret fejl i afskrivningerne i regnskabet, men udelukkende kategoriseringen. Revisor anbefaler, at Absalon gennemgår kategoriseringen, afskrivningsperioden og scrapværdi. Desuden anbefales en tilføjelse til regnskabspraksis i årsrapporten for 2022. Absalon tager anbefalingerne til efterretning.

Absalon udarbejder regnskab fordelt på formål jf. Konterings- og fordelingsvejledning 2022 fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Der er konstateret forkert formålsangivelse på enkelte bilag, og revisor anbefaler fortsat fokus på at sikre korrekt formålsfordeling. Arbejdet med formålsfordeling af regnskabet er meget nyt, og Absalon arbejder sammen med de andre professionshøjskoler på at etablere en god fælles registreringspraksis. Frem mod det endelige regnskab vil Absalon blandt andet have fokus på kontrol af formålsfordelingen i regnskabet.

På baggrund af ovenstående bemærkninger er det således forventningen, at alle nye observationer ved den løbende revision samt likviditetsstyringen er håndteret ved årsrevisionen. Punktet om den indtægtsdækkede virksomhed forventes først lukket i 2023.

Bilag

Bilag 1	Deloitte's afrapportering på løbende revision 2022
---------	--



Beslutning for Punkt 9: Orientering om løbende revision 2022

Bestyrelsen tog orienteringen om den løbende revision 2022 til efterretning.



Professionshøjskolen Absalon
Att.: Kristian Ørnsholt
Sdr. Stationsvej 30
4200 Slagelse

Afrapportering på løbende revision 2022 for Professionshøjskolen Absalon

Konklusion

Samlet set er det vores vurdering, at Absalons bogholderi og økonomistyring muliggør en pålidelig registrering og regnskabsaflæggelse. Der er konstateret nye anbefalinger i forbindelse med den løbende revision 2022, disse ses jf. bilag 1.

Herudover er det ligeledes vores anbefaling, at der frem mod regnskabsafslutningen forsat er fokus på at sikre ledelsestilsyn, kvalitetssikring, opfølgning på controlling udføres, samt fokus på likviditetsstyring.

Indledning

Vi har påbegyndt revisionen af årsregnskabet for 2022. I den forbindelse ønsker vi at redegøre for resultatet af vores løbende revision 2022. 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 2022.

Udført revisions

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 områderne været omfattet af den løbende revision:

- Lønområdet
- Omkostninger og kreditorer
- Anlæg
- Likvide beholdninger
- Indtægter og debitorer
- Eksterne finansieret projekter
- Indtægtsdækket virksomhed (IDV)
- Absalons overordnede interne kontroller
- Juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision jf. rotationsplanen

Herudover har vi foretaget revision af generelle it-kontroller, som bl.a. indeholder test af change-management, brugeradministration, logisk sikkerhed mv. Det er vores vurdering, at kontrollerne i al væsentlighed har været hensigtsmæssigt designet, implementeret og opretholdt i den reviderede periode.

Vi har i forbindelse med den løbende revision fulgt på vores tidligere anbefalinger med henvisning til revisionsprotokollatet af den 30. marts 2022 og suppleret med nye observationer jf. **bilag 1**.

Bilag 1 - Status over observationer i revisionsprotokollatet af den 30. marts 2022 og nye observationer fra løbende revision 2022

Åbne protokolpunkter fra status protokol 2022	Status oktober 2021	Absalons vurdering oktober 2022	Deloitte's vurdering ved løbende revision oktober 2022
<p>1. Gennemførelse af salg (indtægtsdækket virksomhed) Processer og dokumentation for, at kontrol af for- og efterkalkulation er ikke tilstrækkelige. (Revisionsprotokollat af 9. april 2020, punkt 4, side 597)</p>	<p>God fremdrift</p>	<p>Beskrivelse af processer omkring indtægtsdækket virksomhed indgår som Bilag 8 til regnskabsinstruksen. Der udestår stadig et arbejde med processer og dokumentation af for- og efterkalkulationer samt kreditvurdering af kontrahenter. Til det formål er der etableret en projektgruppe, som skal komme med løsninger i løbet af efteråret. Der ventes således en løsning på punktet i indeværende regnskabsår (2022).</p>	<p>Absalon har igangsat en opdatering af bilag 8 i regnskabsinstruksen vedrørende IDV-aktiviteter. Ingen væsentlige ændringer eller nye forhold at rapportere.</p> <p>Vi har noteret, at Uddannelses- og Forskningsstyrelsen vil følge Absalons arbejde med IDV-området i forbindelse med opfølgningen på årsrapporten for 2022.</p> <p>Konklusion Der er god fremdrift, og Deloitte forventer at lukke punktet når Absalon har opdateret og implementeret bilag 8 i regnskabsinstruksen vedrørende IDV-aktiviteterne.</p> <p>Vi følger op til statusrevisionen 2022.</p>
<p>2. Opfølgning på likviditetsudviklingen (Revisionsprotokollat af 9. april 2020, punkt 4, side 597)</p>	<p>Modellen bør fortsat udvikles</p>	<p>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.</p>	<p>Absalon har udarbejdet en likviditetsprognose ud fra forventet forecast 2. Det er konstateret, at der i denne fremgår at likviditeten med de nuværende budgetforudsætninger for 2021-2024 vil holde sig over målet for minimumsbeholdning på 55 mio. kr., som det fremgår af den finansielle strategi.</p> <p>Vi er enige i, at Absalon fortsat har stort fokus på likviditeten, og at denne følger målene i Absalons finansielle strategi.</p> <p>Konklusion Vi følger op til statusrevisionen 2022, og Deloitte forventer at punktet lukkes i revisionsprotokollatet for 2022.</p>

Nye observationer fra løbende revision 2022	Vurdering 2022	Observationer	Deloitte's anbefaling ved løbende revision oktober 2022
3. Begrundelse for tildeling af engangsvederlag	Nyt punkt i 2022	<p>Ved stikprøvegennemgang af engangsvederlag er det konstateret, at begrundelse for engangsvederlag for flere stikprøver ikke er fundet tilstrækkelig. Det fremgår ikke tydelig begrundelse for den ekstraordinære arbejdsindsats.</p> <p>Absalon oplyser, at engangsvederlag er givet på korrekt grundlag, men at det ikke har været muligt at fremskaffe dokumentationen for at engangsvederlag for de enkelte stikprøver, er givet på tilstrækkeligt grundlag.</p>	<p>Vi anbefaler og har drøftet med Absalon, at der bør etableres nogle klare retningslinjer for, hvilke kriterier medarbejderne skal opfylde for at være berettiget til engangsvederlag, og at det i hvert enkelt tilfælde skal dokumenteres, at engangsvederlag er givet på tilstrækkeligt grundlag – den ekstraordinære arbejdsindsats bør således præciseres.</p>
4. Godkendelse af engangsvederlag	Nyt punkt i 2022	<p>Forretningsgangen på området er, at engangsvederlag godkendes af både tillidsrepræsentant (såfremt medarbejderen har en sådan) og leder.</p> <p>Ved stikprøvegennemgang er det konstateret, at det ikke har været muligt at fremskaffe godkendelse fra både tillidsrepræsentant og leder for enkelte engangsvederlag. Absalon oplyser, at engangsvederlag er godkendt, men det har ikke været muligt at fremskaffe dokumentation for godkendelsen.</p>	<p>Det anbefales at Absalon følger forretningsgangen på området og sikrer at godkendelser af engangsvederlag opbevares.</p>
5. Forkert takst i DimerFlex	Nyt punkt i 2022	<p>Ved vores stikprøvevise gennemgang af kørselsgodtgørelse er det konstateret, at der er anvendt forkert sats ved udbetaling af kørselsgodtgørelse.</p>	<p>Det anbefales at de medarbejdere i løn som står for indtæstning af kørselsgodtgørelse i SLS, kontrollerer at det er den gældende sats for perioden hvor kørslen er foretaget.</p>

<p>6. Formålsfordeling</p>	<p>Nvt punkt i 2022</p>	<p>Ved vores stikprøvevise gennemgang konstaterede vi, at der for 2 ud af 10 stikprøver på driftsomkostningerne er benyttet forkert formålsfordeling på de 4 obligatoriske regnskabsdimensioner. Herudover 1 stikprøve hvor vi har haft drøftelse om anvendelsen af indkøbet for at afklare konteringen.</p>	<p>Det anbefales at Absalon fortsat har fokus på at sikre korrekt formålsfordeling og beskrivelse heraf på de 4 regnskabsdimensioner, samt at det fremgår entydigt, til hvilket formål indkøbet er foretaget. Vi er opmærksomme på, at det er et fokuspunkt for Absalon, som aktivt arbejder med at forbedre konteringen af det formålsfordelte regnskab.</p>
<p>7. Afskrivninger og kategorier følger ikke anvendt regnskabspraksis</p>	<p>Nyt punkt i 2022</p>	<p>Der er tidligere konstateret fejl i kategorisering af anlæg samt forskelle mellem anvendt regnskabspraksis og de foretagne afskrivninger.</p> <p>I 2022 har Absalon undersøgt og vurderet de anlæg som er kategoriseret forkert i anlægskartoteket, og konstateret at der ikke er fejl i afskrivningerne for disse anlæg, men udelukkende i kategoriseringen.</p>	<p>Vi er blevet oplyst, at Absalon ikke retter kategoriseringen, da Absalon ikke vurderer dette er væsentligt. Det anbefales at Absalon fortager en gennemgang af alle anlæg for at sikre korrekt kategorisering, og kontrollere afskrivningsperiode samt scrapværdi.</p> <p>Herudover anbefales det at Absalon tilføjer en tekst til anvendt regnskabspraksis for at informere om ældre anlæg med oprindelig afskrivningsperiode "For bygninger og grunde anskaffet før 1. januar 2011 og hvor afskrivningshorisonten afviger fra 50 år fastholdes den hidtil anvendte afskrivningsprofil, indtil aktivet er fuldt ud afskrevet"</p> <p>Vi følger op til statusrevisionen 2022, og Deloitte forventer at punktet lukkes i revisionsprotokollatet for 2022.</p>
<p>8. Regulering af løn igennem engangsvederlag</p>	<p>Nvt punkt i 2022</p>	<p>Vi har konstateret at en medarbejder har fået udbetalt engangsvederlag som følge af medarbejderen har fået udbetalt forkert løn i en længere periode, og fejlen i lønnen er derfor udbetalt som engangsvederlag. Afvigelsen i lønnen skyldes en fejl i tidligere regulering, og lønnen er fremadrettet reguleret til det korrekt i de månedlige lønkørsler. Absalon mener at fejlen er en enkeltstående fejl.</p>	<p>Vi anbefaler Absalon udarbejder en fast procedure for at der ikke foretages reguleringer af lønnen som engangsvederlag, men at disse reguleringer foretages over de månedlige lønkørsler. Endvidere anbefales det at Absalon, forsat at have fokus at engangsvederlag overholder de gældende love og krav på området.</p>

Orientering om sager på de kommende bestyrelsesmøder

Indstilling

Rektor indstiller, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Bestyrelsesmøde 22. marts 2023 på Campus Kalundborg

- Godkendelse af Årsrapport og revisionsprotokollat
- Status på de strategiske prioriteter "Flere skal vælge" og "Faglig udvikling hele arbejdslivet"
- Status på Studiegruppeprojektet
- Introduktion til Campus Kalundborg og Helix Lab, herunder Kalundborg samarbejdet
- Introduktion til studenterinvolvering
- Introduktion til EVU
- Introduktion: Forventninger til direktionen

Bestyrelsesmøde 29. juni 2023 på Campus Holbæk

- Forecast 1
- Minievaluering af bestyrelsesmøderne med henblik på at justere form og indhold
- Introduktion til Campus Holbæk

Bestyrelsesmøde 30. oktober 2023 på Campus Slagelse

- Forecast 2

Bestyrelsesmøde 19. december 2023 Campus Slagelse

- Budget 2024
- Status for Strategisk Årsplan 2023
- Godkendelse af Strategisk årsplan 2024
- Status for Kvalitetsindsatser samt katalog over planlagte kvalitetsindsatser

Andre sager til opfølgning:

- Status på partnerskabsaftaler
- Relevante data for bestyrelsen

Beslutning for Punkt 10: Orientering om sager på kommende bestyrelsesmøder

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning med den tilføjelse, at bestyrelsen på et kommende møde gerne vil have et overblik over erhvervsudviklingen i Region Sjælland baseret på offentliggjorte analyser sammenholdt med Absalons uddannelse af dimittender.

Eventuelt

Beslutning for Punkt 11: Eventuelt

Intet til referat

Godkendelse af referat

Referatet kan tilgås i FirstAgenda efter mødet.

Bestyrelsen godkender referatet via First Agenda senest den 19. december 2022.