

Bestyrelse - UC SYD (Bestyrelsesmøde den 20. juni 2025)

20-06-2025 09:00 - 13:00

UC SYD Campus Aabenraa, Campusallé 20, 6200 Aabenraa,
lokale B 0 15 (Gæstekantinen)

Mødedeltagere : Deltagere:

Anders Henning Simonsen, Diana Mose Olsen, Elena Cipcea, Helle Kruse Hansen, Jens Torkild Bak, Julie Einshøj Palmqvist Pedersen, Lars Bang, Mads Skau, Mie Vode Moll, Ole Skøtt, Peder Juelsgaard Madsen, Poul Flack-Jensen, Ulla Tørnæs

Øvrige deltager: Alexander von Oettingen, Morten Kallestrup, Anette Nicolaisen, Stine Bilstrup Rask

Afbud: Anke Spoorendonk, Mette Bossen Linnet

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat fra bestyrelsesmøde den 4. april 2025.....	1
Beslutning for Punkt 2: Godkendelse af referat fra bestyrelsesmøde den 4. april 2025.....	1
Punkt 3: Handleplan 2025-2027 til endelig godkendelse.....	2
Beslutning for Punkt 3: Handleplan 2025-2027 til endelig godkendelse.....	3
Punkt 4: Beslutning vedr. uddannelsen i ernæring og sundhed.....	4
Beslutning for Punkt 4: Beslutning vedr. uddannelsen i ernæring og sundhed.....	5
Punkt 5: Beslutning vedr. laborantuddannelsen.....	6
Beslutning for Punkt 5: Beslutning vedr. laborantuddannelsen.....	7
Punkt 6: Kvartalsregnskab for 1. kvartal 2025 samt estimat for 2025.....	8
Beslutning for Punkt 6: Kvartalsregnskab for 1. kvartal 2025 samt estimat for 2025.....	9
Punkt 7: Status på reformarbejdet på UC SYD.....	10
Beslutning for Punkt 7: Status på reformarbejdet på UC SYD.....	11
Punkt 8: Alternativ til UC SYDs interne whistleblowerordning.....	12
Beslutning for Punkt 8: Alternativ til UC SYDs interne whistleblowerordning.....	13
Punkt 9: Program for bestyrelsens temamøde 2025.....	14
Beslutning for Punkt 9: Program for bestyrelsens temamøde 2025.....	15
Punkt 10: Praksis for offentliggørelse af bestyrelsens mødemateriale.....	16
Beslutning for Punkt 10: Praksis for offentliggørelse af bestyrelsens mødemateriale.....	17
Punkt 11: Bestyrelsens mødeplan for 2026.....	18
Beslutning for Punkt 11: Bestyrelsens mødeplan for 2026.....	19
Punkt 12: Ekstern konsulent til proces i bestyrelsen.....	20
Beslutning for Punkt 12: Ekstern konsulent til proces i bestyrelsen.....	21
Punkt 13: Information, forespørgsler og orientering.....	22
Beslutning for Punkt 13: Information, forespørgsler og orientering.....	23
Punkt 14: Eventuelt.....	23
Beslutning for Punkt 14: Eventuelt.....	23
Punkt 15: Bestyrelsens egen tid.....	23
Beslutning for Punkt 15: Bestyrelsens egen tid.....	23

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra bestyrelsesmøde den 4. april 2025

Referat fra bestyrelsesmødet den 4. april 2025 fremlægges til endelig godkendelse og efterfølgende elektronisk underskrivelse.

Underskrivelse af referatet sker i First Agenda ved klik på "Godkend" under punktet øverst til venstre.

Beslutning for Punkt 2: Godkendelse af referat fra bestyrelsesmøde den 4. april 2025

Godkendt.

Punkt 3: Handleplan 2025-2027 til endelig godkendelse

Sagsfremstilling



Dato: 16-05-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 161731

Sagsbehandler: SPER/LPWI

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Handleplan 2025-2027 til endelig godkendelse

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen endeligt at godkende Handleplan 2025-2027 med konkretiserede indsatser på baggrund af en bred involveringsproces i UC SYD.

SAGSFREMSTILLING

Efter en bred involveringsproces i UC SYD er indsatserne i Handleplan 2025-2027 blevet konkretiserede. Det er sket igennem mini-workshops i forskellige fora, hvor det har været muligt at drøfte og komme med input til mulige indsatser for temaerne *Ledelse*, *Samarbejdsorganisationen* og *Arbejdsmiljø*. Formålet har været at sikre, at 1) indholdet i handleplanen er relevant, 2) at alle har haft mulighed for at give input hertil, samt 3) at skabe en forudsætning for opbakning og ejerskab i organisationen.

I alt har ca. 39 medarbejderrepræsentanter og 30 ledelsesrepræsentanter været involveret i de ni mini-workshops, som er afholdt. Temaerne *Relationelle skår* og *Direktionen og bestyrelsen* indgik ikke i drøftelserne på mini-workshopsene, men alle har kunnet bidrage med input til anbefalinger til direktionens arbejde. På baggrund af input til direktionens arbejde er der blevet tilføjet et tema; *Direktionen*, som også spiller ind i det tværgående tema om *Tillid til direktionen*. Det vedlagte bilag om involveringsprocessen beskriver uddybende de tiltag, der er gjort i inddragelses- og involveringsfasen.

Inddragelses- og involveringsprocessen har fremkaldt både nye og allerede kendte input til indsatser, som også er indeholdt i LEAD-rapportens anbefalinger. Efter sammenskrivningen af input fra mini-workshopsene er den konkretiserede handleplan blevet forelagt dem, der har givet input, for at sikre, at alle kan se sig selv og deres input i handleplanen.

Direktionen har, for hver af de tre temaer der er givet input til, nedsat arbejdsgrupper med tilhørende kommissorier. Arbejdsgrupperne skal arbejde med de konkretiserede indsatser i de kommende år. For temaet *Arbejdsmiljø* er der nedsat tre strategisk forebyggende arbejdsmiljøudvalg – et for hvert direktørområde. På den måde arbejdes der med relevante arbejdsmiljøudfordringer inden for det pågældende direktørområde. Arbejdsgrupperne og -miljøudvalgene har allerede afholdt deres første møder, men de vil komme til at køre i forskellige tempi og med forskellige fokus. Handleplanen er en dynamisk plan, som arbejdsgrupperne arbejder videre ud fra. Indsatserne kan således justeres og/eller nye indsatser kan tilføjes, som arbejdet skrider frem.

Foruden involveringsprocessen med de beskrevne mini-workshops er der allerede igangsat og afholdt en lang række aktiviteter:

- LEAD-forløb på læreruddannelsen (en del af temaet *Relationelle skår*)
- Arbejdsgrupperne, som direktionen har nedsat, er bemandet og er gået i gang
- LEAD har påbegyndt et arbejde med direktionen om kommunikation, samarbejde mv.
- LEAD-forløb er indledt med opstartsmøde i arbejdsgruppen for *Samarbejdsorganisationen*. Temaet er også en del af temaet *Relationelle skår*.
- Ledelsesseminar afholdt med facilitering af LEAD (en del af temaet *Ledelse*)
- Der er lavet APV-handleplaner for alle afdelinger i organisationen
- Kommunikation har lavet et logo for arbejdet med handleplanen, som skal bruges til at skabe genkendelighed ifm. kommunikation ud til organisationen

VIDERE PROCES

De nedsatte arbejdsgrupper vil, efter bestyrelsens godkendelse af handleplanen, arbejde videre med de konkrete indsatser i de nedsatte arbejdsgrupper – de enkelte indsatser igangsættes på forskellige tidspunkter.

Med tidsestimaterne for igangsættelse af handleplanens indsatser, der færdiggøres i 2027, er der taget hensyn til temaernes omfang og vigtigheden af at opnå succes i arbejdet, samt at der kan blive prioriteret den rette tid og de rette ressourcer til de enkelte indsatser. Arbejdet med handleplanen vil blive en stor opgave for hele organisationen. Derfor har det været vigtigt at afstemme forventningerne til, at det vil tage tid, og at der ikke kan arbejdes med alle indsatser på én gang.

Bestyrelsen vil på det kommende bestyrelsesmøde den 25. september blive forelagt en orienteringssag om evalueringsmetode og opfølgning på handleplanen.

Bestyrelsen vil desuden løbende og efter ønske blive informeret om status på indsatserne.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

På det seneste bestyrelsesmøde den 12. marts 2025 godkendte bestyrelsen følgende omkostninger til understøttelse af handleplanen, som vil blive afholdt i en kombination af de eksisterende økonomiske budgetrammer, suppleret af midler fra UC SYDs strategiske pulje. På nuværende tidspunkt estimeres omkostningerne til at udgøre følgende:

- 2025: 1.3 mio. kr. til understøttelse af handleplanen
- 2026: 1 mio. kr. til understøttelse af handleplanen
- 2027: 700.000 kr. understøttelse af handleplanen

Derudover er det fortsat en opmærksomhed at der, ud over arbejdet med handleplanen, også i år vil være et større ressourcetræk med udvikling og implementering af den kommende reform og udviklingen af UC SYDs nye Strategi 2030 m.m.

RELATION TIL STRATEGI

Handleplanen har som overordnet strategisk formål at skabe et fælles UC SYD, der skal bidrage til at styrke og udvikle UC SYD i forhold til de udfordringer, som organisationen står i lige nu.

BILAG

- 1: Notat om handleplanens involveringsproces
- 2: Handleplan 2025-2027 med konkretiserede indsatser
- 3: Anbefalinger fra organisationen på baggrund af involveringsproces
- 4: Opsamling på høring af involveringsprocessen

Beslutning for Punkt 3: Handleplan 2025-2027 til endelig godkendelse

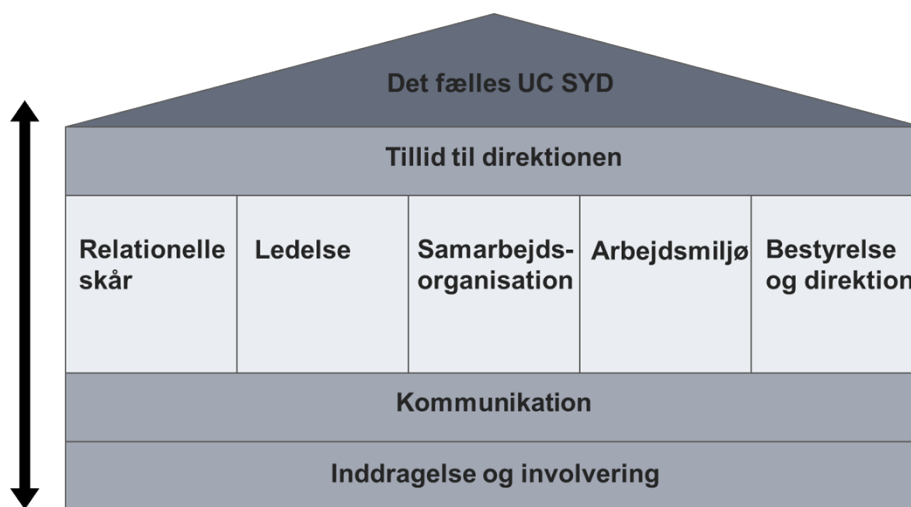
Handleplanen med de konkretiserede indsatser blev godkendt. Der var ros til handleplanen og involveringsprocessen. Bestyrelsen ser frem til at følge det videre arbejde, som bestyrelsen anerkender, bliver omfangsrigt.

Det er bestyrelsens forventning, at de samlede indsatser i handleplanen vedrørende kommunikation, involvering, inddragelse, forbedret samarbejde m.m. alle vil bidrage til at løse både de målrettede behov samt reparere relationelle skår.

Notat om handleplanens involveringsproces

På bestyrelsesmødet den 12. marts 2025 godkendte bestyrelsen den prioriterede handleplan, der både byggede på resultaterne fra UC SYDs APV 2024 og konsulentvirksomheden LEADs undersøgelsesresultater af arbejdsmiljøet i UC SYD. Bestyrelsen godkendte også, at handleplan skulle forelægges til endelig godkendelse på bestyrelsesmødet den 20. juni 2025 på baggrund af en bred involveringsproces i organisationen.

Notatet beskriver involveringsprocessen frem til konkretiseringen af handleplanens indsatser imellem de to bestyrelsesmøder. Derudover beskrives også hvilke aktiviteter, der allerede er igangsat.



Ovenstående figur med titlen "Huset" illustrerer handleplanens centrale og tværgående temaer. Det er disse temaer, der er identificeret et behov for at arbejde med, så UC SYD kan komme et bedre sted hen med et styrket fællesskab og et "Fælles vi".

Inddragelse og involvering

Arbejdet med handleplanen tænkes i to spor for det tværgående tema Inddragelse og involvering:

Første del, som er beskrevet i dette notat, er foregået i foråret 2025 mellem bestyrelsesmøderne i marts og juni 2025. Involveringen har her handlet om at sikre, at de endelige indsatser har det rigtige fokus og giver mening for organisationen. Derfor blev der i foråret 2025 arbejdet med at konkretisere handleplanens tre temaer *Ledelse*, *Samarbejdsorganisationen* og *Arbejdsmiljø*. Det er sket gennem en bred inddragelse og involveringsproces med bl.a. mini-workshops. I disse drøftelser er tværgående temaer om kommunikation, inddragelse og involvering og tillid til direktionen også forsøgt favnet. *Relationelle skår* og *Bestyrelse og direktion* har fået et andet organisatorisk fokus. På nuværende tidspunkt er der sat konsulentforløb i gang med LEAD på læreruddannelsen og opstart af forløb drøftes i Samarbejdsorganisationen. Disse faciliteres ved samtaler, interviews, dialogmøder m.m. Der kan på sigt vise sig behov for andre forløb, der handler om, at forbedringer i samarbejdsrelationer andre steder i organisationen. Temaet *Bestyrelse og direktion* håndteres i bestyrelsen. De to temaer har dermed ikke direkte indgået i den brede involveringsproces, og er også taget ud af den konkretiserede handleplan. Igangsatte tiltag i disse spor er yderligere beskrevet senere i notatet.

Anden del fokuserer på en kontinuerlig involveringsproces i arbejdet med handleplanen. Indsatserne i handleplanen iværksættes løbende på forskellige tidspunkter, og organisationen vil være aktivt inddraget gennem hele forløbet.

Inddragelsen har foregået og vil fortsat foregå i regi af etablerede fora som samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, ledermøder mv.

Processen

Inddragelsen er i høj grad sket gennem mini-workshops i forskellige fora for både medarbejderrepræsentanter og ledelsen. Her har der været mulighed for at drøfte og komme med input til mulige indsatser for temaerne *Ledelse*, *Samarbejdsorganisationen* og *Arbejdsmiljø*. Formålet har været at sikre, at indholdet i handleplanen er relevant, at alle har haft mulighed for at give input hertil, samt at skabe en forudsætning for opbakning og ejerskab i organisationen. Mini-workshopsene har været afholdt for medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU) og de fem lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg (SAMU). For ledelsen er inddragelsen sket på møder med den fællesadministrative ledelse og uddannelsesledelsen. Derudover har der været et forløb om samarbejde og sammenhængskraft i ledelseskæden for hele ledelsen faciliteret af LEAD. I mini-workshopsene har drøftelserne omhandlet et til to temaer, men i praksis blev der givet input til alle tre temaer. I alt har der været afholdt ni mini-workshops med involvering af ca. 39 medarbejderrepræsentanter og 30 ledelsesrepræsentanter. Flere deltagere har deltaget på flere workshops, da der er overlap i udvalgene.

Temaerne *Relationelle skår* og *Direktionen og bestyrelsen* indgik ikke i drøftelserne på mini-workshopsene, men alle har kunnet give input med anbefalinger til direktionens arbejde. På baggrund af de input, der er kommet til direktionens arbejde, er der blevet lavet et yderligere spor i handleplanen; *Direktionen*. Sporet spiller også sammen med det tværgående tema om *Tillid til direktionen*.

De afgivende input fra bl.a. mini-workshopsene er blevet bearbejdet af medarbejdere i Ledelsessekretariatet. På mini-workshopsene noterede deltagerne input via et undervisningsværktøj med titlen Padlet. Alle input er blevet kategoriseret og klynget efter temaer, som fremgår af dokumentet *Anbefalinger fra organisationen på baggrund af involveringsprocessen*. Herefter er de sammenholdt med de allerede kendte indsatser, og nye indsatser er blevet tilføjet. Den konkretiserede handleplanen er derefter blevet forelagt alle dem, der har givet input, for at være sikker på, at alle kan se selv og deres input i handleplanen. Tilbagemeldingerne på denne høring fremgår af dokumentet *Opsamling på høring af involveringsprocessen*, og tilbagemeldingerne tages med i det videre arbejde.

Datoer	Tiltag
12. marts	Bestyrelsen godkendte den overordnede handleplan
24. marts	Mini-workshop i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMU)
25. marts	Mini-workshop i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU)
7. april	Mini-workshop i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (SAMU) Institut for sundhed
23. april	Mini-workshop for ledere og chefer på Fællesområdet
24. april	Mini-workshop for ledere og chefer på institutterne
6. maj	Mini-workshop i SAMU Institut for skole
8. maj	Lederseminar for alle ledere og chefer om samarbejde og styrkelse af sammenhængskraften i ledelseskæden faciliteret af LEAD
13. maj	Mini-workshop i SAMU Institut for samfund og kommunikation
22. maj	Mini-workshop i SAMU Fællesområdet
30. maj - 11. juni	Skriftlig høring af den konkretiserede handleplan til alle input-giverne
4. juni	Mini-workshop i SAMU Institut for pædagogik
6. juni	Drøftelse af den konkretiserede handleplan og evaluering på processen i HAMU
10. juni	Drøftelse af den konkretiserede handleplan og evaluering på processen i HSU
20. juni	Bestyrelsen behandler den konkretiserede handleplan

Inddragelses- og involveringsprocessen har fremkaldt både nye og allerede kendte input til indsatser, som også er indeholdt i LEAD-rapportens anbefalinger. De emner, der især gik igen under temaet *Ledelse* var bl.a.:

- Kommunikation i ledelsesniveauerne
- Roller og beslutningsprocesser med beskrivelse af roller og ansvar i ledelsesniveauerne

- At kigge på ledelsesspænd, arbejdspress og mødestruktur

For temaet *Samarbejdsorganisationen* omhandlede inputtene bl.a. emner som:

- Den fremtidige organisering af HSU og HAMU
- Tydelighed omkring roller og mandater i udvalgene
- Kommunikation mellem hovedsamarbejdsudvalget og de lokale samarbejdsudvalg
- Arbejde med "Det fælles vi" og den interne kultur i udvalgene

For temaet *Arbejdsmiljø* var der input til emner om:

- Høje følelsesmæssige krav
- Arbejdspress
- "Det fælles vi" for organisationen

Arbejdsgrupper

Direktionen har, for hver af de tre temaer der er givet input til, nedsat arbejdsgrupper med tilhørende kommissorier, der skal arbejde med de konkretiserede indsatser i de kommende år. For temaet *Arbejdsmiljø* er der nedsat tre strategisk forebyggende arbejdsmiljøudvalg – et for hvert direktørområde. Arbejdsmiljøudvalgene vil arbejde med de relevante arbejdsmiljøudfordringer, der eksisterer inden for det pågældende direktørområde. I udvalgene sidder der både medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter. Det samme gør der i arbejdsgruppen under temaet *Samarbejdsorganisationen*. For temaet *Ledelse* sidder der ledelsesrepræsentanter i arbejdsgruppen.

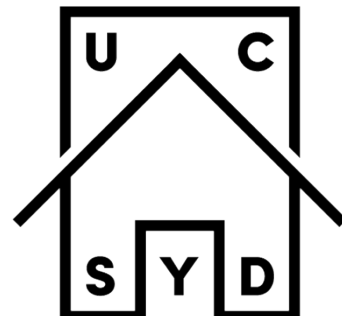
Alle arbejdsgrupper og -miljøudvalg har allerede afholdt deres første møder. Fremadrettet vil de dog komme til at køre videre i forskellige tempi og med forskellige fokus. Handleplanen er en dynamisk plan, som arbejdsgrupperne arbejder videre ud fra. Indsatserne kan dermed justeres og/eller nye indsatser kan tilføjes, som arbejdet skrider frem.

Der er ikke nedsat arbejdsgrupper med kommissorier til temaerne *Relationelle skår* og *Bestyrelse og direktion*, da de som tidligere beskrevet kører med et andet organisatorisk fokus. For arbejdet med de forskellige temaer gælder det også, at der er forskellige aktører til indsatserne. En del af indsatserne vil f.eks. blive håndteret i Ledelsessekretariatet og bl.a. i HAMU, mens andre indsatser kører i arbejdsgrupperne eller de forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg.

Igangsatte aktiviteter

Foruden involveringsprocessen med de beskrevne mini-workshops, er der allerede igangsat og afholdt en lang række aktiviteter:

- LEAD-forløb på læreruddannelsen (en del af temaet *Relationelle skår*)
- Arbejdsgrupperne, som direktionen har nedsat, er bemandet og er gået i gang
- LEAD har påbegyndt et arbejde med direktionen om kommunikation, samarbejde mv.
- LEAD-forløb er indledt med opstartsmøde i arbejdsgruppen for *Samarbejdsorganisationen*. Temaet er også en del af temaet *Relationelle skår*.
- Ledelsesseminar afholdt med facilitering af LEAD (en del af temaet *Ledelse*)
- Der er lavet APV-handleplaner for alle afdelinger i organisationen
- Kommunikation har lavet et logo for arbejdet med handleplanen, som skal bruges til at skabe genkendelighed ifm. kommunikation ud til organisationen:



DET FÆLLES VI

Handleplan 2025-2027

Ansvarlig betyder, at man er ansvarlig og initiativtager for igangsættelse af arbejdet med indsatsen samt fremdriften. Man er dog ikke ansvarlig for at indsatsen implementeres decentralt.

Direktionen

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Ansvarlig	Igangsættelse	Afsluttes
1	"Det fælles vi", social kapital, samarbejde på tværs styrkes	Direktionen igangsætter en drøftelse i organisationen af, hvordan vi kan arbejde med at forstå og styrke "Det fælles vi"	Ledelsessekretariatet, ledelsesarbejdsgruppen, Kommunikation, HAMU, HSU, SAMU	4. kvartal 2025	
2	Organisationens kommunikation og omgangstone	Direktionen har fokus på at styrke sit interne samarbejde, holde fokus på at udvikle den positive omgangstone ud i organisationen, og at arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet belyst i LEAD-rapporten.	Rektor har ansvar for processen med involvering af LEAD-konsulenterne. Ledelsessekretariatet understøtter	Er igangsat	
3	Direktionens understøttelse af sammenhængskraften i ledelseskæden	Gennem implementering af ny faglig mødestruktur for ledere, chefer, direktion – øges dialogen om tværgående og ledelsesmæssige opgaver. Mellemregninger og forståelse for beslutninger kan skabes her. Ny mødestruktur vedtages 2. kvartal 2025 med implementering i efteråret 2025/foråret 2026.	Ledelsessekretariatet	Er igangsat	Ultimo 2027
4	Direktionen styrker deres dialog med afdelinger og uddannelser	Direktørerne øger dialogen i hvert direktør-område gennem hyppigere møder med alle ledelseslag og medarbejdere indenfor eget område. Formålet er at formidle og styrke dialogen om direktionens beslutninger, forklare mellemregninger, give information om ting, der er på vej m.m.	Direktørerne	Er igangsat	

5	Mere tydelig, tidstro og aktuel information til organisationen	Direktionen øger formidlingen af nyheder via intranet, videoer eller andet med henblik på at formidle de gode historier m.m.	Kommunikation og ledelsessekretariatet – direktionen godkender	2. kvartal 2025	
6	Direktionen styrker deres dialog med uddannelserne.	Direktionen øger dialogen og møder uddannelserne med henblik på at drøfte emner, som f.eks. det gode studieliv, hvordan vi styrker arbejdsfællesskabet, hvordan vi implementerer reformen m.m.	Ledelsessekretariatet udarbejder plan og udarbejder dagsorden i samarbejde med uddannelserne.	4. kvartal 2025	
7	Beredskab ved beslutninger om berosættelser og lukning af uddannelser	Udarbejdelse af plan for beredskab og håndtering i forhold til medarbejdere og studerende ved berosættelser eller lukning af uddannelser. Der skal være en plan/procedure for, hvordan direktionen styrer og orienterer i den slags situationer.	Ledelsessekretariatet udarbejder udkast til procedure, som forelægges direktionen og HSU.	4. kvartal 2025	1. kvartal 2026

Ledelse

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Ansvarlig	Igangsættelse	Afsluttes
8	Arbejdsgruppe for ledelse	Der etableres en arbejdsgruppe for ledelse, der har til formål at styrke sammenhængskraften i ledelsesorganisationen og ledelseskæden samt at skabe bedre forudsætninger for varetagelse af ledelsesopgaven og -rummet på de enkelte ledelsesniveauer, bl.a. i forhold til personaleledelse samt ledelse af arbejdsmiljøet.	Arbejdsgruppe for ledelse	Er igangsat	Ultimo 2027
9	Ledelsesspænd, ansvarsområde og opgaveportefølje	Der skal ske en afdækning af det nuværende ledelsesspænd og kompleksiteten i opgaveporteføljer og ansvarsområder.	Ledelsessekretariatet	4. kvartal 2025	3. kvartal 2026
10	Rolle, ansvar og mandat	Rolle, ansvar og mandat beskrives for alle niveauer og områder af ledelsesorganisationen	Ledelsessekretariatet	2. kvartal 2025	2. kvartal 2026
11	Synlighed og kommunikation	Der skal arbejdes med, hvordan der kan sikres tydeligere og bedre kommunikation i ledelseskæden og ud til medarbejderne.	Arbejdsgruppe for ledelse	3. kvartal 2025	Ultimo 2027

		Herunder et øget fokus på ledere og chefers synlighed samt øget dialog og inddragelse af medarbejdere i beslutninger.			
12	Relationer og sammenhængskraft	LEAD faciliterer proces på Ledelsesdialogforum med fokus på, hvordan der kan skabes større sammenhængskraft i ledelsesorganisationen og ledelseskæden, samt hvordan der kan skabes en tættere kobling mellem direktionen og de øvrige ledelseslag. Herefter opfølgning i arbejdsgruppe for ledelse.	Arbejdsgruppe for ledelse	Er igangsat	Ultimo 2027
13	Sparring og samarbejde	Der etableres struktur, der understøtter øget mulighed for sparring og samarbejde i ledelsesgruppen.	Arbejdsgruppe for ledelse	1. kvartal 2026	Ultimo 2027
14	Kompetenceudvikling for ledelse	Kortlægning af behov og iværksættelse af relevant kompetenceudviklingstiltag for ledelsen, bl.a. med inspiration fra LEAD-rapportens anbefalinger.	Arbejdsgruppe for ledelse	3. kvartal 2025	Ultimo 2027
15	Retningslinjer for god e-mailkultur	Retningslinjer for god e-mailkultur udvikles og implementeres.	Ledelsessekretariat, Ledelsesstrengen (herefter HSU og HAMU)	4. kvartal 2025	2. kvartal 2026
16	Styrkelse af kollegiale og faglige fællesskaber	Direktionen igangsætter en drøftelse i ledelsesstrengen og samarbejdsorganisationen med henblik på, hvordan vi kan styrke de kollegiale og faglige fællesskaber. Herunder skal omfanget af distancearbejde og hjemmearbejde drøftes.	Direktionen, Ledelsesstrengen, herefter HSU og HAMU	4. kvartal 2025	3. kvartal 2026
17	Arbejds miljø for ledere og chefer	Der igangsættes proces for forbedring af arbejdsmiljøet for ledere og chefer.	Arbejdsgruppe for ledelse	3. kvartal 2025	Ultimo 2027

Samarbejdsorganisationen

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Ansvarlig	Igangsættelse	Afsluttes
18	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisation	Der etableres en arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen, der har til opgave at understøtte og igangsætte initiativer, der kan fremme et tillidsfuldt, effektivt og udbytterigt samarbejde i samarbejdsorganisationen ved UC SYD	HSU	Er igangsat	Ultimo 2027

19	Forløb for styrket tillid, tryghed, dialog og samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanter	Der igangsættes i samarbejde med LEAD et forløb, der faciliterer drøftelser om samarbejdet mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter i HSU. De nærmere indsatser beskrives i samarbejde med LEAD.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	3. kvartal 2025	Ultimo 2025
20	Forløb for styrket tillid, tryghed, dialog og samarbejde for medarbejderrepræsentanter	Der igangsættes i samarbejde med LEAD et forløb, der faciliterer drøftelser om samarbejdet medarbejderrepræsentanterne imellem. De nærmere indsatser beskrives i samarbejde med LEAD.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	3. kvartal 2025	Ultimo 2025
21	Roller, ansvar og mandater - udvalg	Roller, ansvar og mandater beskrives for HSU, Budgetunderudvalg, Løn og personalepolitisk udvalg, SAMU og HAMU, hvor det nuværende system sammenlignes med et sammenlagt system	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen v. Ledelsessekretariatet	2. kvartal 2025	1. kvartal 2026
22	Roller, ansvar og mandater – aktører	Roller, ansvar og mandater beskrives for medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter, hvor det nuværende system sammenlignes med et sammenlagt system	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen v. Ledelsessekretariatet	2. kvartal 2025	1. kvartal 2026
23	Samarbejdsudvalgskursus	Der planlægges et samarbejdsudvalgs-kursus med Samarbedssekretariatet, som et genopfriskningskursus for samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen samt alle chefer og ledere.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen v. Ledelsessekretariatet	3. kvartal 2025	Ultimo 2025
24	Onboarding	Der udarbejdes et koncept for onboarding af nye udvalgsmedlemmer med henblik på at klæde medlemmerne på til opgaven.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	1. kvartal 2026	2. kvartal 2026
25	Beskrivelse af "koncept" for baglandsarbejdet i et enstrengt system	Med inspiration fra VIA beskrives et muligt koncept, der kan understøtte samarbejdet mellem medarbejderrepræsentanterne i et enstrengt system	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen v. medarbejderrepræsentanter i arbejdsgruppen med understøttelse fra Ledelsessekretariatet	3. kvartal 2025	Primo 2026
26	Beskrivelse af mulige ad hoc-udvalg i et nyt enstrengt system	Der laves forslag til kommissorier til mulige ad hoc-udvalg i et enstrengt system	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	3. kvartal 2025	Primo 2026

27	Overblik og forhandlingsberettigede organisationen	Der skabes overblik over de forhandlingsberettigede organisationer i vores organisation og deres repræsentanter, samt formalia omkring godkendelse af virksomhedsaftaler	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen v. Ledelsessekretariatet	3. kvartal 2025	Primo 2026
28	Årshjul for HSU	På baggrund af erfaringer med den nuværende praksis drøftes mødefrekvens, mødeplacering, frist og karakter af bilag.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	1. kvartal 2026	Ultimo 2026
29	Fremtidig organisering af HSU og HAMU	Der igangsættes en proces med afklaring af, hvordan strukturen for samarbejdsorganisationen skal se ud fremadrettet, herunder sammensætning og repræsentation, samt hvornår den skal igangsættes.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	2026	2027
30	Udarbejde udkast til virksomhedsaftale	Arbejdsgruppen udarbejder på baggrund af tidligere drøftelser i HSU og erfaringer fra de øvrige indsatser i handleplanen nyt udkast til virksomhedsaftale til drøftelse og godkendelse i HSU.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	2026	2027
31	Kommunikation	Arbejdsgruppen drøfter eventuelle yderligere tiltag for at styrke kommunikationen fra HSU ud i organisationen.	Arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen	4. kvartal 2025	

Arbejdsmiljø

Nr.	Indsats	Beskrivelse	Ansvarlig	Igangsættelse	Afsluttes
32	Forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg	Der etableres et forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg under hvert direktørrområde, der har til opgave at arbejde med forebyggende tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet på UC SYD samt styrke tillid, trivsel og tryghed i arbejdet	De forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg	Er igangsat	Ultimo 2027
33	Høje følelsesmæssige krav	Undersøgelse af behov og udvikling af relevante tiltag i forbindelse med udfordringer med høje følelsesmæssige krav. F.eks. i forhold til den nye ungegruppe.	De forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg på uddannelsesområdet	4. kvartal 2025	Ultimo 2027
34	Krænkende handlinger	Opdatering og formidling af politik for forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og andre krænkende handlinger.	HAMU	3. kvartal 2025	3. kvartal 2026

35	Arbejdspres	Der igangsættes en proces med fokus på at skabe en bedre balance mellem krav og ressourcer, herunder prioritering af opgaver og skabelse af rum for udvikling.	De forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg på uddannelsesområdet	3. kvartal 2025	Ultimo 2027
36	TRIO	Det lokale TRIO-samarbejde inden for hver afdeling skal styrkes med løbende dialoger mellem chefer, ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Der udarbejdes en fælles beskrivelse for TRIO-samarbejdet i regi af SAMU.	SAMU	4. kvartal 2025	2. kvartal 2026
37	Kompetenceudvikling	Kortlægning af behov og iværksættelse af relevant kompetenceudviklingstiltag, f.eks. ledelse af psykisk arbejdsmiljø og konflikthåndtering.	De forebyggende strategiske arbejdsmiljøudvalg	3. kvartal 2025	Ultimo 2027
38	Evaluerings af organiseringen af arbejdsmiljøorganisationen	Evaluerings af organiseringen af arbejdsmiljøorganisationen med fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes dækningsområde og eventuel tilpasning denne.	Ledelsessekretariatet, HAMU og Direktionen	4. kvartal 2026	4. kvartal 2027



Notat

Dato **05.06.2025**

Journal nr. **01-01-00-307/2025**

Reference **abhy/lkfe**

Anbefalinger fra organisationen på baggrund af involveringsproces

Den 12. marts 2025 godkendte UC SYDs bestyrelse handleplan 2025-2027, som er udarbejdet på baggrund af resultaterne af APV 2024 og den eksterne undersøgelse af arbejdsmiljøet foretaget af konsulentvirksomheden LEAD.

I perioden fra marts til juni blev der tilrettelagt en proces for at sikre bred involvering og inddragelse af organisationen i konkretiseringen af handleplanens indsatser. Formålet var at sikre, at indholdet i handleplanen er relevant, at alle har haft mulighed for at give input hertil, og at handleplanen opnår opbakning og ejerskab i organisationen.

Organisationen har gennem små workshops haft mulighed for at drøfte og komme med input til mulige indsatser på baggrund af handleplanens spor; *Samarbejdsorganisation, arbejdsmiljø og ledelse*.

Dette notat opsummerer anbefalingerne på baggrund af de konkrete input.

Inputtene er kategoriseret i farver alt efter hvilket regi, de er modtaget:

HSU = **Rød**

HAMU = **Lyseblå**

SAMU for Fællesområdet = **Grøn**

SAMU for Institut for pædagogik = **Orange**

SAMU for Institut for skole = **Lilla**

SAMU for Institut for sundhed = **gul**

SAMU for Institut for samfund og kommunikation = **Mørkeblå**

Chefer og ledere på Fællesområdet = **Lyserød**

Uddannelsesforum (chefer og ledere på uddannelserne) = **Mørkegrøn**

Ledelsesdialogforum (alle chefer og ledere) = **Lys lilla**

Samarbejdsorganisation

Input fra	Indsatsområde	Handlinger
HSU	Fremtidig organisering af HSU og HAMU	Implementering af en enstrengt samarbejdsstruktur med bred repræsentation og fokus på samarbejde mellem ledelse, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Herunder afklaring af proportionaliteten mellem repræsentation i HSU fra hvert SAMU.
HAMU		Samarbejdsorganisationen indskrænkes på et senere tidspunkt, da nuværende tidspunkt er udfordret.

Sundhed		Implementering af en enstrengt samarbejdsstruktur, hvor HSU og HAMU samles i et udvalg med repræsentation af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra hvert institut samt ledelsesrepræsentation fra hvert ledelseslag.
Samfund og kommunikation		Implementering af en enstrengt samarbejdsstruktur med fokus på repræsentation og samarbejde på tværs.
Fællesområdet		Implementering af en enstrengt samarbejdsstruktur med ønske om repræsentation af alle faggrupper. Det ønskes at alle kan være trygge ved, hvordan de er repræsenteret i det nye hovedudvalg.
Fællesområdet		Der ønskes en strømlinet proces for valg af TR på tværs og med valg af AMR.
Pædagogik		Implementering af en enstrengt samarbejdsstruktur, hvor HSU og HAMU samles i et udvalg med geografisk repræsentation for et område/uddannelse/afdeling og med både en chef og leder repræsenteret.
Uddannelsesforum		Samarbejdsstrukturen bør organiseres, så studielederen får samme information som tillidsrepræsentanterne.
Skole		Tættere repræsentation med flere medarbejderrepræsentanter og færre ledelsesrepræsentanter.
Skole		Implementering af et fælles hovedudvalg mellem HSU og HAMU med fokus på repræsentation af medlemmer fra hvert SAMU.
HSU	Roller og mandat i opgaverne	Udarbejdelse af rolle-, funktions- og mandatbeskrivelser for opgaver i HSU, HAMU og SAMU.
Samfund og kommunikation		Udarbejdelse af tydelige beskrivelser med klare definitioner af hvor beslutningskompetence for de emner der drøftes ligger.
Fællesområdet		Der ønskes en øget professionalisering, herunder behov for beskrivelse af mandat og roller. Desuden bør der være en opmærksomhed på arbejdsbyrden for den enkelte repræsentant.
Skole		Udarbejdelse af beskrivelser for de forskellige udvalgsopgaver, roller og drøftelsesniveauer.
HSU	"Det fælles vi"	Der skal skabes et trygt og tillidsfuldt samarbejdsrum, med fokus på et fælles vi, hvor deltagerne fremstår ligeværdige, og dermed ikke ser sig selv som en "A- og B-side".
Sundhed		Der skal opbygges et jævnbyrdigt samarbejde mellem HSU og SAMU med både bottom-up og top-down input til dagsordenerne.
Sundhed		Der skal arbejdes på at få skabt en større tillid og opbygning af social kapital.
Samfund og kommunikation		Der bør være en tværgående læringsmæssig tilgang til APV-arbejdet, så vi kan lære noget af hinanden. Ved udfordringer der går på tværs, bør der sikres en mere bred håndtering.
Fællesområdet		Det ønskes et større samarbejde mellem medarbejderne på kryds og tværs af organisationen.
Skole		For at få skabt 'et fælles vi', skal vi væk fra en A- og B-side i samarbejdsorganisationen.
Pædagogik		Der skal arbejdes med tillid til og forpligtigelse i at være godt informeret fra baglandet ind i SAMU, så alle kan føle sig repræsenteret i et fælles hovedudvalg.
HSU	Kommunikation	Implementering af nyhedsbreve efter hvert HSU-møde med orientering til organisationen om, hvad der har optaget HSU på det pågældende møde.
HSU		Udvikling af kommunikationsstrategi for den nye samarbejdsstruktur og SAMU.
HSU		Der skal være fokus på kommunikation før og efter HSU med henblik på inddragelse af medarbejderne.

HSU		Styrkelse af kommunikationen og samarbejdet på tværs af HSU og SAMU samt inddragelse af direktørerne hvor det er relevant.
Fællesområdet		Der skal kommunikeres med en ordentlig tone.
Fællesområdet		Der skal være opmærksomhed på at styrke kommunikationen og vække interessen for samarbejdsudvalgets arbejde.
HAMU		Der skal skabes en respektfuld omgangstone blandt repræsentanterne.
Sundhed		SAMU'erne skal tydeligt kommunikere deres ønsker til HSU for at kunne bidrage til dagsordener.
Sundhed		De vigtigste elementer fra HSU og SAMU skal formidles videre til alle de relevante aktører.
Samfund og kommunikation		Styrkelse af kommunikationen fra samarbejdsorganisationen ud til medarbejderne. Herunder afklaring af hvem der kommunikerer hvad og hvordan. Desuden bør der kontinuerligt orienteres om, hvor organisationen står på det pågældende tidspunkt.
Samfund og kommunikation		Der bør laves interviews med medlemmerne af samarbejdsorganisationen, som formidles ud i organisationen, så medarbejderne får et indblik og kendskab til hvem der sidder med i HSU.
Samfund og kommunikation		Dagsordener skal kommunikeres ud i god tid og der bør tilføjes et punkt på dagsordenen som vedrører om der har været noget på det pågældende møde, der har betydning for det enkelte SAMU.
Skole		Der kan ikke behandles emner på HSU, før det har været behandlet i de lokale SAMU.
Pædagogik		Information skal løbende videreformidles til og fra medarbejdermøder. Det skal sikres, at der er de rigtige antal medarbejdermøder til at sikre god kommunikation mellem ledelsesslag, samarbejdsudvalg og medarbejdere.
Pædagogik		Beslutninger skal kunne forklares grundigt for at skabe større gennemsigtighed.
Fællesområdet	Onboarding	Repræsentanterne skal klædes bedre på til rollen som udvalgsmedlem gennem uddannelse, så alle har de samme forudsætninger.
Fællesområdet		Nye medarbejdere bør blive introduceret til samarbejdsorganisationen som en del af onboarding.
Pædagogik		Sikre onboarding/information om samarbejdsorganisationen for alle (nye) medarbejdere
Pædagogik		Lave krav om, at TR'erne og AMR'erne gennemgår uddannelse og løbende opfølgende kurser
HSU	Inddragelse og involvering	Repræsentanterne i de forskellige udvalg skal inddrages i beslutninger, og deres bidrag skal høres og respekteres.
HSU		Større synlighed ved ledige pladser i udvalg for at skabe øget mulighed for at deltage på baggrund af interesser
HSU		Opmærksomhed på om et emne skal behandles to gange i HSU
Fællesområdet		Der skal være øget fokus på involvering i forbindelse med forandringer
Sundhed		Organisering fra VIA med repræsentantskabsmodel i forhold til, hvordan medarbejdere og ledere klædes på til at involvere og skabe ejerskab for dem, som ikke sidder med i udvalgene.
Sundhed		Det skal drøftes, hvordan vi får de vigtige temaer ind på HSU og SAMU samt hvordan arbejdsmiljøet tænkes ind.

Skole		Direktionens beslutninger behandles i de forskellige udvalg, så beslutningerne træffes på et oplyst grundlag.
Pædagogik		Accept af at drøftelser gerne må ende i uenighed, forud for at beslutninger træffes, og at man også er forpligtet til at følge de beslutninger, der træffes – selvom man er uenig.
Sundhed	Kommissorium og årshjul	Udarbejdelse af kommissorium, der indeholder formål, organisering og et formaliseret årshjul med fokus på mødekadencen, så udvalgene kan bidrage til hinandens dagsordener. Ligeledes bør årshjulet indeholde oversigt over, hvad der er på dagsordenen i løbet af året, f.eks. frafaldstal, økonomi m.v.
Skole		Udarbejdelse af årshjul for alle udvalg, som viser hvornår hvad skal drøftes.
HSU		Tydelighed omkring hvilke emner der behandles på HSU og SAMU.
Samfund og kommunikation		Udarbejdelse af årshjul, som viser hvad der er på dagsordenen og hvornår. Herunder fokus på at APV-arbejdet indgår i årshjulet og fremgår på dagsordenerne.
Pædagogik		Udarbejdelse af årshjul og sikring af, at dagsorden og bilag kommer ud i god tid.
Sundhed	Mødestruktur	Mødekadencen mellem HSU og SAMU skal revideres, så der er lige lang tid mellem møderne for at muliggøre, at der kan komme input fra SAMU til HSU og omvendt samt for at skabe jævnbyrdighed.
Samfund og kommunikation		Der bør være fokus på om møderne er enten online eller fysiske. Hybride møder fungerer ikke. Der bør tages stilling til hvilke møder der indholdsmæssigt egner sig til online-møder.
Pædagogik		Det ønskes, at SAMU holder møder før HSU, så lokal information kan tilgå hovedudvalget.

Arbejds miljø

Input	Indsatsområde	Handlinger
HSU	Høje følelsesmæssige krav	Videndeling mellem underviserne vedr. SPS-behov blandt de studerende. Herunder fokus på en ensartet tilgang til, hvornår man får ekstra timer tilskrevet eller ej.
HSU		Supervision eller beredskab der kan støtte op i forbindelse med høje følelsesmæssige krav blandt medarbejderne.
HSU		Der skal arbejdes med den psykiske arbejdsmiljøbelastning i forhold til belastningen der opstår grundet skift mellem mange hold, matrikler og målgrupper samt et sammenpresset skema.
HAMU		Øget viden om sårbare unge, diagnoser, de unge generelt for at skabe en bedre understøttelse af underviserens rolle og planlægning.
HAMU		Proces for bedre håndtering og forebyggelse af konflikter. Herunder kompetenceudvikling i konflikthåndtering for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.
Sundhed		Etablering af supervisionsformer til at styrke underviserens mestringsevne i forhold til håndtering af de studendes adfærd.
Sundhed		Temadage omkring differentieret undervisning for at få metoder til håndtering af de studerendes forskellige faglige niveauer
Uddannelsesforum		Fokus på hvordan, og til hvem man skal henvende sig til ved oplevelse af følelsesmæssigt høje krav.

HSU	Arbejdspres	Der skal være forståelse og anerkendelse fra lederens side ved højt arbejdspress og der bør skabes en bedre balance mellem krav og ressourcer ved f.eks. at ansætte ekstra personale i perioder med spidsbelastninger, eller ved at undersøge om ressourcer og kompetencer kan fordeles anderledes.
HSU		Der skal ske en forventningsafstemning af niveauet af undervisningen, så vi bedre kan udnytte ressourcerne og nå mere.
Chefer og ledere Fællesområdet		Der skal sættes fokus på arbejdspress, og der skal ske en klar prioritering af, hvilke opgaver vi skal løse, og hvilke der ikke skal løses mere.
Uddannelsesforum		Tempoet skal sættes ned, så der bliver mere tid til refleksion.
Uddannelsesforum		Der skal fokus på at få skabt en bedre balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed.
Uddannelsesforum		Der bør være en gensidig forventningsafstemning til hinanden.
Uddannelsesforum		Vi skal dyrke det, at vi er en vidensinstitution til at mindske arbejdspresset. Der skal være balance og styring samt mere dybde i den fælles opgave.
Skole		Der skal være fokus på balancen mellem tid og opgaver, og der bør skabes gennemsigtighed i opgaver og ressourcer.
HSU	Udvikling af uddannelserne	Der skal være fokus på udvikling af uddannelserne, kerneydelsen og undervisningen for at tiltrække flere studerende, og for at sørge for at uddannelserne bliver ved med at være attraktive.
HSU	Psykologisk tryghed	Der skal skabes psykologisk tryghed, så medarbejdere tør at udtrykke deres undring og holdninger til beslutninger, de måske ikke er enige i, eller forholder sig kritisk til. Der bør skabes et miljø, hvor der er plads til at påtale det, hvis man bliver mødt uhensigtsmæssigt i sin ytring.
Skole		Genopbygning af tillid skal ske gennem handlinger.
HSU	Større kendskab til hinanden på tværs i organisation	Der skal skabes en større kendskab til hinanden på tværs i organisationen for at øge tilliden og forbedre samarbejdet. F.eks. gennem uformelle tjek ind møder på alle samarbejdsniveauer.
Samfund og kommunikation		Der skal skabes en større kendskab til hinanden, så vi kan styrke fællesskabet og samarbejdet på tværs af organisationen.
Fællesområdet		Der ønskes en bedre forståelse for hinandens arbejdsområder på tværs og et bredere tværfagligt samarbejde mellem uddannelserne og Fællesområdet samt mellem tillidsvalgte.
HAMU		Bedre forståelse og indsigt i hinandens opgaver, funktioner og samarbejder på tværs i organisationen.
HAMU	Samarbejdsfora	Etablering af samarbejdsfora til tværgående faglige drøftelser.
Sundhed		Øget fokus på TRIO-samarbejdet med henblik på et strategisk fokus på inddragelse af arbejdsmiljø i relevante emner.
Samfund og kommunikation		Styrkelse af TRIO-samarbejdet
Fællesområdet		Styrkelse af TRIO-samarbejdet
Sundhed		Etablering af gode arbejdsmiljøer på grunduddannelserne gennem inspiration og sparring på tværs af organisationen.

Pædagogik		Fokus på TRIO-møderne, og at SAMU'erne løbende samler op på de lokale TRIO-møder.
HAMU	"Det fælles vi"	Drøftelse på uddannelserne/afdelingerne med fokus på 'et fælles vi' og kerneopgaven anno 2025.
Samfund og kommunikation		Bedre mulighed for vidensdeling og workshops på tværs af uddannelser
Sundhed		Der skal sættes fokus på kerneopgaven, som omfatter uddannelse og kompetenceudvikling til professioner og samfundet.
Sundhed		Vi skal blive bedre til at lærer og lade os inspirere af hinanden på tværs i organisationen
Sundhed		Kerneopgaven skal defineres tydeligere for at få skabt en fælles forståelse.
Sundhed		Afholdelse af fælles UC-dage med et fagligt og socialt program, der kan bidrage til at styrke samarbejdet og til-liden.
Sundhed		'Det fælles vi' skal eksistere på tværs af campus og uddannelser. Trivslen blandt medarbejderne påvirkes af den lokale kontekst, hvorfor det lokale 'fælles vi' også er vigtigt.
Sundhed		Der skal være en bottom-up præget tilgang og laves en fælles dagsorden med mindre instrumentel og rationel styring fra oven, og mere fokus på reflektive, konstruktive og koordinerede processer.
Pædagogik		At arbejde med uddannelsesudvikling, og det vi er sat i verden for, på tværs af udbud og uddannelser, som en vej til bedre arbejdsmiljø
Pædagogik		Fokus på få et mindre presset arbejdsmiljø og at narrativet om arbejdsmiljøet bliver mere positivt.
Chefer og ledere Fællesområdet		Fastholdelse af de gode relationer til hinanden og hele UC SYD
Skole		Der skal skabes en fælles retning mod et fælles vi med fokus på gennemsigtighed.
Uddannelsesforum		Sammen og individuelt bidrager vi til det arbejdsmiljø, vi gerne selv vil være en del af.
Uddannelsesforum		Mere transparens og åbenhed for en mere fælles tilgang til arbejdsmiljøet.
HAMU	AMR dækningsspænd	Gentænkning af AMR-dækningen for at mindske for stort spænd blandt nogle repræsentanter, så der skabes bedre forudsætninger for at nå rundt til hele dækningsområdet.
Sundhed		Der skal være en AMR på hver uddannelse.
Sundhed	Kommunikation	Kommunikationen skal styrkes, så der opleves en reel dialog i organisationen, også på trods af afstande.
Samfund og kommunikation		Vi skal sætte fokus på synliggørelse af sejre og succeshistorier.

HSU		Gennemsigtighed i mellemregninger og retfærdig fordeling af midler
Fællesområdet		Kommunikationsafdelingen skal forsat understøtte en faktabaseret og saglig kommunikation/information, f.eks. via intranettet eller infomails til hele organisationen.
Skole		Der skal kommunikeres om retning og mellemregninger.
Uddannelsesforum		Opmærksomhed på at få undersøgt og kommunikeret konsekvenserne ved ændringer.
Pædagogik		Løbende kommunikation ud til de enkelte udbud og afdelinger.
Sundhed	Roller	Afklaring af roller og snitflader mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.
Chefer og ledere Fællesområdet	Konflikter og krænkende adfærd	Der skal være fokus på konflikthåndtering og krænkende hændelser for at få skabt en tillid i organisationen til, at konflikter og krænkende hændelser bliver håndteret. Der skal ligeledes være fokus på at formidle viden om, hvordan det håndteres.
Skole		Der skal fokus på forebyggelse af krænkende handlinger for at mindske utryghed.

Ledelse		
Input	Indsatsområde	Handlinger
HSU	Kommunikation	Kommunikationen skal forbedres i hele ledelsesspændet for at skabe bedre forudsætninger for lederne i forhold til at kommunikere budskaber m.v. ud til medarbejderne, men også for at få medarbejdernes budskaber bragt i spil. Der skal derned være fokus på øget information både oppe fra og nedefra.
HSU		Der skal være en større indsigt og viden om ledelsesniveauernes opgave i forhold til den fælles uddannelsesopgave.
HSU		Ledere og chefer skal være aktive i dialogerne om at drøfte emner/udfordringer og informere medarbejderne om deres holdninger.
HAMU		Chefer og ledere skal holde et højt informationsniveau til medarbejderne.
HAMU		Der skal kommunikeres løbende omkring forandringer i omverdenen, så det ikke kommer bag på medarbejderne. Herunder skal det synliggøres, hvordan UC SYD arbejder på at gøre os synlige.
Ledelsesdialogforum		Der er behov for et fælles sprog og bedre oversættelse af strategier til praksis
Ledelsesdialogforum		Cheferne har i højere grad behov for at blive inddraget i beslutningsprocesser og efterlyser mere meningsskabende kommunikation fra direktionen.
Ledelsesdialogforum		Cheferne skal være bedre koordineret og mere tydelig i sin kommunikation til lederne.

Ledelsesdialog-forum		Lederne ønsker tydelige rammer og værktøjer fra cheferne til at kunne oversætte beslutninger i praksis.
Ledelsesdialog-forum		Der ønskes en større indsigt i beslutningsgrundlaget og mulighed for at være i dialog, før beslutninger træffes.
Ledelsesdialog-forum		Der er et ønsket om øget dialog og tydelighed i ledelseskæden
Chefer og ledere Fællesområdet		Synliggørelse af sejre, succeshistorier og resultater med resten af organisationen.
Chefer og ledere Fællesområdet		Gentænkning af kommunikationsplatform, så vi får bedre muligheder for at dele vores sejre med resten af organisationen. Vi skal undersøge, om intranettet er den rigtige løsning, man kunne evt. overveje Yammer.
Chefer og ledere Fællesområdet		Styrkelse af kommunikationen ud til yderste led for at få skabt en bedre forståelse for de beslutninger der er truffet.
Chefer og ledere Fællesområdet		Dialog om fælles mailkultur på UC SYD med fælles retningslinjer.
Chefer og ledere Fællesområdet		Fokus på den gode tone og at tale hinanden op.
Uddannelsesforum		Tydelig kommunikation i hele ledelseskæden, samt tydelig plan for hvem der kommunikerer hvad.
Uddannelsesforum		Der bør være mere kommunikation direkte fra direktion til ledere og medarbejdere. Der skal være styr på kommunikationsvejene, men ikke alt kommunikation behøver at gå igennem 2-3 led.
Uddannelsesforum		Der ønskes mere direkte kommunikation til medarbejderne, f.eks. fra Ledelsessekretariatet i stedet for at det skal gå gennem studielederne.
HAMU	Anerkendelse og opbakning	Anerkendelse fra ledelsen om, at tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentanthvervet er tidskrævende, men også at hvervet kan være med til at bidrage til og understøtte samarbejdet.
Ledelsesdialog-forum		Der bør fokuseres på hvordan man bakker hinanden op i budskaber, man ikke selv har været med til at formulere.
HAMU	Synlighed blandt lederne	Lederne skal være synlige og tilgængelige.
Chefer og ledere Fællesområdet	Relation	Fokus på relationen mellem Fællesområdet og uddannelserne.
Chefer og ledere Fællesområdet		Større kendskab til hinanden og forståelse for hinandens opgaver.
Ledelsesdialog-forum		Der er behov for at styrke relationerne i ledelseskæden og vigtigheden af større kendskab til hinanden og hyppigere dialog – især omkring uddannelsernes retning.
Uddannelsesforum		Der skal være mere samarbejde om møders indhold.
Chefer og ledere Fællesområdet	Roller og beslutningsprocesser	Udarbejdelse af rolle-, mandat- og ansvarsbeskrivelser.
Ledelsesdialog-forum		Udarbejdelse af tydelige rolle- og mandatbeskrivelser.

Uddannelsesforum		Udarbejdelse af tydelige beslutnings- og udviklingsprocesser, herunder beskrivelse af roller, mandat, opgaver og deadlines.
Uddannelsesforum		Roller og opgaver skal stemme overens med organisationsdiagrammet, da ledelsesrollen er i konstant udvikling.
Chefer og ledere Fællesområdet	Sparring og samarbejde	Fokus på ledelsessparring mellem nye og gamle ledere, f.eks. etablering af ledelsesmakker, så alle har en ledelsesmakker til at sparre med i dagligdagen.
Ledelsesdialogforum		Der skal skabes bedre forudsætninger for dialog og samarbejde på tværs af ledelseslagene
Ledelsesdialogforum		Der ønskes en tættere kobling til direktionen og en større forståelse for, hvordan beslutninger påvirker andre områder – mere research og høring i beslutningsprocesser.
Uddannelsesforum		Fokus på samarbejde på tværs indenfor samme ledelseslag, f.eks. i stil med læringscirkler, så det der diskuteres, er det, som der er behov for.
Uddannelsesforum		Dialog med Fællesområdet om, hvordan et samarbejde vil kunne optimeres.
Uddannelsesforum		Bedre sparringsmuligheder og gennemsigtighed mellem lederne.
Uddannelsesforum		Fokus på stabilitet, samarbejde, fællesskab og kollegialitet.
Uddannelsesforum	Prioritering	Tydelig prioritering af opgaver.
Ledelsesdialogforum		Der ønskes en klar retning og prioritering, især i forhold til introduktion af nye medarbejdere og opgavefordeling.
Uddannelsesforum	Ledelsesspænd	Drøftelse af ledelsesspændet med fokus på, at der er forskel i ledelsesopgaverne, kompleksitet, geografi, fagligheder m.v.
Ledelsesdialogforum		der er behov for mere struktur og konkrete redskaber, som kan understøtte en meningsfuld og sammenhængende ledelsespraksis
Ledelsesdialogforum		Der er et ønske om at få lov til at udøve ledelse uden konstant at blive udfordret – både fra kolleger og chefniveau
Uddannelsesforum		Større klarhed og tydelighed i forhold til ledelsesopgaverne kan være med til at reducere kompleksiteten i ledelsesopgaven.
Uddannelsesforum	Arbejdspres	Der skal opmærksomhed på at få skabt bedre balance mellem opgaver og tid til rådighed. F.eks. ved at reducere antallet af møder.
Uddannelsesforum		Der bør være en gensidig forventningsafstemning blandt ledere og medarbejdere.
Uddannelsesforum	Møder	Mødestrukturen skal opdateres. Hvis der kommer et tættere samarbejde mellem direktion, institutchef og studieleder, kan møder som f.eks. uddannelsesforum og lederforum udgå og kun være der, hvis der er konkrete ting at diskutere.
Chef og ledere Fællesområdet		Mellemliderforum bør genbesøges med henblik på struktur og indhold
Ledelsesdialogforum		Der skal skabes en mere struktureret ramme for meningsfulde møder og at åbne op for muligheder på tværs af organisationen

Ledelsesdialog- forum		Der ønskes en gentænkning af mødekulturen – både ift. antal møder, indhold og deltagere. Der blev foreslået tidsmæssige fravalg for at kunne prioritere vigtigere opgaver, og et ønske om mere indflydelse på mødeindholdet blev fremhævet.
Ledelsesdialog- forum		Der er behov for organiseret mødeaktivitet og tydelig repræsentation i ledelseskæden
Uddannelsesforum		Information, referater fra møder m.v. bør være tilgængelige
Uddannelsesforum		Der bør være fokus på antallet af møder og på at skabe mere samarbejde om møders indhold, herunder mere topdown om møders formål og indhold
Uddannelsesforum		Der bør deltage to ledelsesniveauer på formelle møder, f.eks. direktør deltager på ledermøder og institutchef deltager på personalemøder.

Opsamling på høringen for involveringsprocessen

Som en del af involveringsprocessen med at kvalificere Handleplan 2025-2027 har alle, der har givet input, bl.a. igennem mini-workshops, haft mulighed for at komme med skriftlige eller mundtlige tilbagemeldinger på den konkretiserede handleplan. Konkret er der blevet spurgt ind til, om der er genkendelighed i indsatserne i handleplanen og om de afgivne input afspejles heri. Derudover blev der også ønsket tilbagemeldinger på selve processen for involvering, for at kunne drage erfaringer.

Notatet oplister alle de tilbagemeldinger, der er givet. Bemærkningerne vil blive tænkt ind i det videre arbejde med handleplanen.

Dialogmøde med AMR-gruppen den 31. maj 2025

- Der blev givet udtryk for, at handleplanen afspejler LEAD-analysens resultater, og at det er tydeligt, at der er arbejdet med rapporten. Handleplanen er dog ikke helt så konkret som ønsket.
- I relation til punkt 4 "Direktionen styrker deres dialog med afdelinger og uddannelser" blev det nævnt, at direktionen i dialogerne gerne må have eksplicit fokus på, hvordan der arbejdes med hoved, hånd og hjerte på alle niveauer, da dette perspektiv er meningsfuldt for medarbejderne.
- Punkt nummer 11 er fint sammenfattet, og det mærkes, at der sker noget i øjeblikket.
- Handleplanen kan forekomme som et skridt på vejen mod bureaukratisering, og der blev stillet spørgsmål til, hvordan UC SYD kan komme hen til at arbejde mere tillidsbaseret.
- Medarbejderens rolle og ansvar mangler i handleplanen. Dette står lidt skjult, men skal ikke skrives frem i planen. Det vil i stedet komme frem igennem de konkrete indsatser.
- Ledelsens tillid og opbakning til medarbejderne og troen på, at medarbejderne gerne vil gøre det godt, mangler i planen. Dette kan dog ikke nødvendigvis skrives ind, og tillid går begge veje.

HAMU-møde den 6. juni 2025

HAMU tilkendegav, at handleplanen giver et godt grundlag for det videre arbejde, og HAMU er betrygget i, at arbejdet med indsatserne i handleplanen overordnet set imødekommer de udfordringer, som LEAD-analysen og APV 2024 har identificeret. Følgende kommentarer blev fremsat i forbindelse med drøftelsen:

- Det er et stort materiale at gennemskue, og det kan være svært at vurdere, om alle input fra involveringsprocessen er indeholdt i den overordnede handleplan.
- Det er vigtigt at holde fast i den kvalitative dialog for at sikre, at initiativerne kommer ud og leve.
- Der er behov for en konkretisering af handleplanen og formidling af fremdriften af de enkelte indsatser i arbejdet som opfølgning på APV 2024 og LEAD-analysen. Det er ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt at formidle handleplanen i sin fulde form.
- Der skal være løbende fokus på involvering af og afrapportering til de eksisterende udvalg.
- Det er positivt, at arbejdet med handleplanen har et langt tidsperspektiv, da arbejdet med kommunikation, tillid og tryghed kræver tid.

HSU-møde den 10. juni 2025

HSU gav følgende tilbagemeldinger:

- Indholdet i handleplanen opleves som genkendeligt, men også som ukonkret. Flere efterlyste mere konkrete beskrivelser af, hvad der skal gøres, og hvordan der skal følges op og evalueres.
- Nogle punkter i handleplanen går ind over hinanden, hvilket gør det vanskeligt at få overblik.
- Der stilles spørgsmål ved, hvordan deltagerne i arbejdsgrupper er blevet udvalgt, og der ønskes mere gennemsigtighed i processen.
- Begreber som "Relationelle skår" og ledelsens mellemregninger nævnes, men fremgår ikke tydeligt af handleplanen. I notatet fremgår det, at Relationelle skår kun er læreruddannelsen, men det ønskes tilføjes, at det også er gældende for Samarbejdsorganisationen.
- TRIO-samarbejdet er tænkt ind under hvert SAMU, men der efterlyses en mere fælles tilgang på tværs for at sikre sammenhæng.

Skriftlige tilbagemeldinger fra chefer og ledere

- Studieleder på Institut for samfund og kommunikation:

Jeg har kigget materialet igennem og har ikke de store bemærkninger til det. Der er stadig meget, der ikke er så konkret endnu, så på den måde kan det være lidt svært at forholde sig til. Jeg har dog et par bemærkninger.

For det første kan jeg se, at ansvaret for de fleste af indsatserne under ledelse lægges i arbejdsgruppe for ledelse. Da vi ikke alle er en del af arbejdsgruppen, bliver det vigtigt der sker en løbende orientering fra arbejdsgruppen til alle ledere og en relevant involvering, når et emne kalder på det.

For det andet kan jeg se, at direktionen gerne vil styrke deres dialog med uddannelserne (punkt 6). Det vil jeg foreslå, at man kæder sammen med vores kvalitetssystem, så vi ikke ender med at lave dobbeltarbejde, men måske faktisk kan lande i en mere dialogbaseret fremfor kontrolbaseret kvalitetssystem. Det kunne fx være at vi som studieledere medvirkede til drøftelsen af kvalitetsrapporten sammen med institutcheferne og direktionen. Jeg ved at det er en løsning, der anvendes på andre professionshøjskoler fx UCN.

Skriftlige tilbagemeldinger fra SAMU'er eller andre medarbejdergrupper

- Formanden for SAMU Fællesområdet:
Jeg har læst opsamlingen igennem, og mit SAMU's kommentarer er korrekt og fyldestgørende gengivet. Tak for det 😊
- TR'erne på Institut for skole:
Ift. samarbejdsorganisationen (fx under punkt nr. 18): Der er etableret en arbejdsgruppe for samarbejdsorganisationen. Hvem er det? Hvordan er den sammensat og ud fra hvilke principper? Vi har et ønske om, at der er bred repræsentation således at alle perspektiver og virkeligheder kommer i betragtning.

Selve handleplanen er meget overordnet og ukonkret. Der mangler en kolonne, der beskriver de konkrete faktuelle handlinger, da "beskrivelse" nærmere fremstår som en vision/ønsker end reelle handlinger. Herunder, hvornår den konkrete handling igangsættes, afsluttes og evalueres.

Punkt 25: Enstregede system: Vigtigt at arbejde med fuld repræsentation i første omgang indtil der igen er et fuldt tillidsbaseret samarbejde (jf. Leadrap.)

Vi vil gerne bede om at få fremskrevet tydeligt hvem der er i hvilke arbejdsgrupper, og hvordan de er udvalgt. Dette fordi det meste af handleplanen står og hviler på konkrete arbejdsgrupper, og disse grupper har dermed stort ansvar og stor indflydelse på de konkrete handlinger. Derfor er denne del vigtig.

Derudover har vi to punkter, som vi gerne vil fremhæve jf Leadrapporten s. 7 og s. 35, som er:

- 1: Kort sigt: Reparer relationelle skår og håndtér lokale konflikter.
- 2: Kort sigt: Øget transparens og indsigt i ledelsens "mellemregninger". Vi synes ikke, at de dele fremgår tydeligt af handleplanen.

- SAMU Institut for sundhed:
Bemærkning til følgende indsatsområde:
Implementering af enstregnet samarbejdsstruktur, hvor HSU og HAMU samles i et udvalg med repræsentation af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra hvert institut samt ledelsesrepræsentation fra hvert ledelseslag.

Vil vi gerne gøre opmærksom på, at vi er et institut med mange små uddannelser. Det er derfor vigtigt, at vi sikrer, at alle uddannelser bliver repræsenteret i en enstregnet samarbejdsstruktur.



Dato: 11-06-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 156177

Sagsbehandler: MLWI

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Uddannelsen i ernæring og sundhed

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at godkende, at der i 2025 oprettes et hold på uddannelsen i ernæring og sundhed under forudsætning af, at der er minimum 28 førsteprioritetsansøgere.

SAGSFREMSTILLING

På bestyrelsesmødet den 4. december 2024 besluttede bestyrelsen, at uddannelsen i ernæring og sundhed skulle fortsætte under forudsætning af, at der sker en fremgang i førsteprioritetsansøgninger i 2025, således at der kan oprettes et hold.

I løbet af foråret er uddannelsen blevet markedsført på de sociale medier, blandt andet med nye film med studerende og brug af en influencer og reklamer på lydjenesten Spotify. Derudover er der afholdt møder med Mette Bossen Linnet og Haderslev Kommune mhp. at øge den politiske opmærksomhed på uddannelsen samt oprettelse af studiejobs.

På trods af den ekstraordinære rekrutteringsindsats er der fortsat faldende søgning til uddannelsen. Pr. dags dato er der i alt 15 førsteprioritetsansøgninger sammenholdt med 19 på samme tidspunkt i 2024.

Uddannelsen skal have et stabilt optag på minimum 35 ansøgere for at være økonomisk rentabel. I december 2024 blev det oplyst til bestyrelsen, at dette tal var 43, men det forventes at et takstløft som følge af reformen vil sænke tallet til 35.

Det er direktionens vurdering, at minimum 28 førsteprioritetsansøgninger vil indikere, at der er en positiv effekt af de ekstraordinære rekrutteringsindsatser, og det vil kunne give en berettiget forventning om, at det også på sigt vil være muligt at øge optaget, således at uddannelsen vil kunne blive økonomisk rentabel.

VIDERE PROCES

Såfremt uddannelsen ikke opnår 28 førsteprioritetsansøgninger pr. 1. juli 2025, oprettes holdet ikke, og ansøgerne vil blive kontaktet og vejledt med henblik på at ændre deres ansøgning inden ansøgningsfristen 5. juli.

På bestyrelsesmødet i september 2025 vil bestyrelsen træffe beslutning om, hvorvidt uddannelsen skal fortsætte.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Det blev på bestyrelsesmødet den 4. december 2024 oplyst, at uddannelsen forventes af give et underskud på ca. 3 mio. kr. årligt fremadrettet. Dette tal er ikke ændret, da de forventede øgede bevillinger som følge af reformen ikke forventes at kunne opveje det faldende optag og færre antal STÅ.

RELATION TIL STRATEGI

UC SYDs uddannelsesportefølje hører under det strategiske fokusområde regional ansvarlighed, idet UC SYD også fremover skal kunne fastholde sin uddannelsesmæssige, institutionelle og økonomiske bæredygtighed med fire stærke campusser.

BILAG

1: Baggrundsnotat om uddannelsen i ernæring og sundhed.

Beslutning for Punkt 4: Beslutning vedr. uddannelsen i ernæring og sundhed

Sagen blev drøftet. Der blev stillet et modforslag til indstillingen:

Det indstilles, at uddannelsen i ernæring og sundhed fortsætter uden forbehold for holdoptagelse i 2026. Uddannelsen underskudsdækkes økonomisk i 2 år. Udgiften finansieres af likvide midler. Bestyrelsen forventer, at en intensiveret markedsføring vil øge antallet af studerende og bestyrelsen vil følge uddannelsen tæt.

Forslaget blev sat til afstemning:

6 stemte for forslaget.

7 stemte imod.

Forslaget faldt således.

Herefter blev der stemt om direktionens indstilling:

For stemte: 7

Imod stemte: 4

Undlader at stemme: 2

Der blev herefter stillet et forslag om, at der oprettes et hold på ernæring og sundhed under forudsætning af, at der minimum er 22 førsteprioritetsansøgere:

For stemte : 7

Imod stemte: 1

Undlader at stemme: 5

Bestyrelsen modtager i september en status på sagen.

Uddannelsen i ernæring og sundhed

På bestyrelsesmødet den 4. december 2024 besluttede bestyrelsen, at uddannelsen i ernæring og sundhed skulle fortsætte under forudsætning af, at uddannelsen ved ansøgningsfristen til optag 2025/26 opnåede tilstrækkelig fremgang i førsteprioritetsansøgninger til, at der kunne oprettes et hold.

På bestyrelsesmødet den 20. juni 2025 indstiller direktionen til, at bestyrelsen sætter 28 førsteprioritetsansøgninger som forudsætning for oprettelse af hold i 2025.

I nærværende notat oprindses tendenser for søgning, frafald, samt gennemførte markedsføringsinitiativer og drøftelser med medarbejderne på uddannelsen i ernæring og sundhed.

Markedsføringsindsatser

I løbet af foråret er uddannelsen blevet markedsført på de sociale medier, blandt andet med nye film med studerende og brug af en influencer, og reklamer på lydjenesten Spotify. Derudover er der afholdt møder med Mette Bossen Linnet og Haderslev Kommune mhp. at øge den politiske opmærksomhed på uddannelsen samt oprettelse af studiejobs.

Førsteprioritetsansøgninger

På bestyrelsesmødet den 4. april 2025 blev bestyrelsen orienteret om, at der var indkommet 10 førsteprioritetsansøgninger til uddannelsen pr. 15. marts, hvor kvote 2-fristen udløb. Dette svarer til et fald på 23 % i forhold til optag 2024/25. Pr. dags dato er der i alt 15 førsteprioritetsansøgninger.

I 2024/25 var 18 af de 22 førsteprioritetsansøgningerne allerede indsendt pr. 1. juni, og såfremt dette søgemønster gentager sig i år, er det tvivlsomt om det endelige antal førsteprioritetsansøgninger kan nå op på niveauet fra 2024/25.

I tabellen herunder fremgår data fra de seneste fire optagår på uddannelsen i ernæring og sundhed. Som det ses af tabellen, sker der en række bevægelser i optagfasen, hvor kvalificerede ansøgere fra kvote 1 og 2 tilbydes studieplads, idet ikke alle tilbudte pladser accepteres af ansøgerne. I efteroptaget tilbydes igen ledige studiepladser, og heller ikke her accepteres alle pladser.

Optagår	Tilbudte studiepladser (kvote 1 + 2)	Accepterede studiepladser (kvote 1 + 2)	Tilbudte studiepladser (efteroptag)	Accepterede studiepladser (efteroptag)	Optag pr. 1. oktober
2021/22	49	34	14	10	45
2022/23	42	38	9	5	43
2023/24	29	27	6	3	30
2024/25	22	18	7	4	22

Kilde: UC SYDs dataportal.

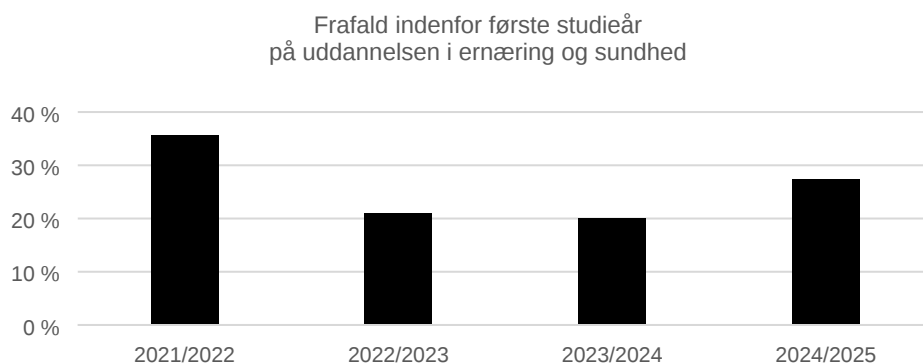
For uddannelsen i ernæring og sundhed har tendensen de seneste fire år været, at størstedelen af søgningen til uddannelsen er sket via kvote 1 og 2, mens efteroptaget har udgjort en mindre andel. Efteroptaget har ligget forholdsvis stabilt siden 2022, og de seneste to års reducerede optag afspejles i høj grad af en reduceret søgning via kvote 1 og 2. Der er desuden en tendens til, at det endelige optag pr. 1. oktober lander på niveauet for antal tilbudte studiepladser til kvote 1- og 2-ansøgere.

Såfremt de historiske tendenser for søgning og optag fortsætter i dette års optag, er der stor risiko for, at det endelige optag (pr. 1. oktober) lander på et lavere niveau end i 2024/25, hvor der blev optaget 22 nye studerende.

Frafald

Frafaldet på første studieår af uddannelsen i ernæring og sundhed er fortsat for højt, idet UC SYDs ambition er, at frafaldet indenfor første studieår højst må ligge på 15 %.

Som det ses af nedenstående diagram, har frafaldet på uddannelsen i ernæring og sundhed ligget på mindst 20 % i de seneste fire år. Frafaldet for studieår 2024/25 kan desuden stige yderligere frem til september 2025.



Kilde: UC SYDs dataportal.

Drøftelser med uddannelsens medarbejdere

I løbet af foråret har uddannelsens medarbejdere og ledere drøftet, hvad der skal til for at sikre en fagligt bæredygtig uddannelse samt et godt arbejdsmiljø. I den forbindelse har uddannelsens medarbejdere fremhævet at:

- Mange studerende profiterer af de små hold, idet det giver plads til mere individuel vejledning.
- Såfremt lærerstaben reduceres, og fastansatte erstattes af timelærere, er der bekymring for tilstrækkelig faglig spredning.
- Medarbejdernes motivation og lyst til at udvikle uddannelsen udfordres ved den konstante risiko for bero-sættelse.
- Frafaldet vil fortsat være højt med de studerende, som optages på nuværende tidspunkt.
- Der savnes større opbakning fra regioner og kommuner
- Hovedparten af dimittenderne får job udenfor regionen.

Økonomi

På bestyrelsesmødet den 4. april 2025 blev bestyrelsen orienteret om, at det ville kræve et stabilt optag på minimum 43 nye studerende pr. år, hvis uddannelsen i ernæring og sundhed inden for en overskuelig fremtid skulle blive økonomisk bæredygtig. Som følge af reformen og det forventede takstløft vurderes det på nuværende tidspunkt, at uddannelsens optag skal ligge stabilt på 35 nye studerende pr. år.

På bestyrelsesmødet den 4. december 2024 blev bestyrelsen orienteret om, at uddannelsen forventes af give et underskud på 3,14 mio. kr. årligt. Dette tal er ikke ændret, da de forventede øgede bevillinger som følge af reformen ikke forventes at kunne opveje det faldende optag og dermed et færre antal STÅ.

Beregning fra december 2024:

STÅ: 54,03

Taxameterindtægter: 2,62 mio. kr.

Direkte omkostninger: -5,18 mio. kr.

Indirekte omkostninger, 22 % af indtægter: -0,58 mio. kr.

Resultat ved UC SYD -3,14 mio. kr.

De fulde besparelser vil dog først kunne effektueres, når uddannelsen er helt udfaset, da de nuværende studerende skal have mulighed for at færdiggøre deres uddannelse.

Punkt 5: Beslutning vedr. laborantuddannelsen

Sagsfremstilling



Dato: 12-06-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 156177

Sagsbehandler: MLWI

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Laborantuddannelsen

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen, at laborantuddannelsen udbydes uden forbehold for holdoprettelse i 2026.

SAGSFREMSTILLING

På bestyrelsesmødet den 4. december 2024 besluttede bestyrelsen, at laborantuddannelsen skulle fortsætte under forudsætning af minimum 28 førsteprioritetsansøgninger i 2025 og minimum 30 i 2026.

I løbet af foråret er uddannelsen blevet markedsført via reklamefilm i bl.a. biografer og toge, på uddannelses- og jobmesser og på de sociale medier. Sideløbende er samarbejdet med Eurofins i Vejen yderligere styrket bl.a. gennem praktikplads- og studiejobgaranti og virksomheden har ansat en HR-konsulent, der bl.a. skal styrke praktikken.

Allerede ved kvote 2-fristens udløb den 15. marts, var der 20 førsteprioritetsansøgninger, hvilket var en stigning på 100 % i forhold til 2024. Pr. dags dato er der i alt 27 førsteprioritetsansøgninger til de 30 studiepladser, som uddannelsen er dimensioneret til at optage pr. år, og direktionen forventer at søgningen til uddannelsen stiger yderligere frem mod ansøgningsfristen 5. juli.

I løbet af foråret har uddannelsens medarbejdere og ledere drøftet, hvad der skal til for at sikre en fagligt bæredygtig uddannelse samt et godt arbejdsmiljø. Det er blandt andet blevet fremhævet, at medarbejdergruppen bestående af kun fire medarbejdere ikke må reduceres yderligere, og at det er vigtigt at tilrettelægge uddannelsen således, at de studerende trives og opnår den nødvendige individuelle støtte og vejledning.

Direktionens vurdering er, at uddannelsen på kort sigt kan blive økonomisk bæredygtig, såfremt rekrutteringsindsatsen fortsætter og frafaldet reduceres. Det er imidlertid også direktionens vurdering, at medarbejderne har brug for arbejdsro for at sikre konsolidering og stabilitet, og derfor indstiller direktionen til, at bestyrelsen beslutter, at laborantuddannelsen udbydes uden forbehold for holdoprettelse i 2026. Det betyder, at der vil blive oprettet hold på laborantuddannelsen i 2026 uanset antallet af ansøgere.

VIDERE PROCES

Såfremt bestyrelsen følger indstillingen, vil uddannelsen ikke blive særskilt behandlet i bestyrelsen fremadrettet, medmindre der opstår en ny situation, der tilsiger dette.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Det blev på bestyrelsesmødet i december 2024 oplyst, at uddannelsen forventedes at give et underskud på ca. 1,5 mio. kr. i 2028. Med den aktuelle stigning i ansøgninger til uddannelsen og en forventning om en fortsat stigning i de kommende år er det direktionens forventning, at uddannelsen på kort sigt vil kunne blive økonomiske rentabel.

RELATION TIL STRATEGI

UC SYDs uddannelsesportefølje hører under det strategiske fokusområde regional ansvarlighed, idet UC SYD også fremover skal kunne fastholde sin uddannelsesmæssige, institutionelle og økonomiske bæredygtighed med fire stærke campusser.

BILAG

1: Baggrundsnotat om laborantuddannelsen.

Beslutning for Punkt 5: Beslutning vedr. laborantuddannelsen

Bestyrelsen godkendte at laborantuddannelsen udbydes uden forbehold i 2026

Dato **11.06.2025**Sagsnr. **156177**Reference **mlwi**

Laborantuddannelsen

På bestyrelsesmødet den 4. december 2024 besluttede bestyrelsen, at laborantuddannelsen skulle fortsætte under forudsætning af, at uddannelsen ved ansøgningsfristen til optag 2025/26 opnåede minimum 28 førsteprioritetsansøgninger.

På bestyrelsesmødet den 20. juni 2025 indstiller direktionen til, at laborantuddannelsen udbydes uden forbehold for holdoprettelse i 2026. Det betyder, at der vil blive oprettet hold på laborantuddannelsen i 2026 uanset antallet af ansøgere.

I nærværende notat uddybes baggrunden for vurderingen af søgning og frafald på laborantuddannelsen.

Førsteprioritetsansøgninger

På bestyrelsesmødet den 4. april 2025 blev bestyrelsen orienteret om, at der var indkommet 20 førsteprioritetsansøgninger til uddannelsen pr. 15. marts, hvor kvote 2-fristen udløb. Dette svarer til en stigning på 100 % i forhold til optag 2024/25. Pr. dags dato er der i alt 27 førsteprioritetsansøgninger.

I 2024 kom 5 ud af 20 førsteprioritetsansøgningerne i den sidste uge op til kvote 1-fristen den 5. juli kl. 12, og det er derfor sandsynligt, at antallet vil stige yderligere.

I tabellen herunder fremgår data fra de seneste fire optagår på laborantuddannelsen. Som det ses af tabellen, sker der en række bevægelser i optagfasen, hvor kvalificerede ansøgere fra kvote 1 og 2 tilbydes studieplads, idet ikke alle tilbudte pladser accepteres af ansøgerne. I efteroptaget tilbydes igen ledige studiepladser, og heller ikke her accepteres alle pladser.

Optagår	Tilbudte studiepladser (kvote 1 + 2)	Accepterede studiepladser (kvote 1 + 2)	Tilbudte studiepladser (efteroptag)	Accepterede studiepladser (efteroptag)	Optag pr. 1. oktober
2021/22	26	19	21	11	30
2022/23	19	14	24	13	27
2023/24	19	12	29	16	28
2024/25	18	17	7	5	22

Kilde: UC SYDs dataportal.

I perioden 2021-2024 er der i gennemsnit tilbudt studieplads til ca. 20 kvote 1- og 2-ansøgere, hvoraf ca. 15 ansøgere har accepteret den tilbudte plads. Efterfølgende er der i gennemsnit tilbudt studieplads til yderligere ca. 20 personer i efteroptaget, hvoraf lidt over halvdelen har accepteret studiepladsen. Det endelige optag er dermed landet på ca. 27 studerende.

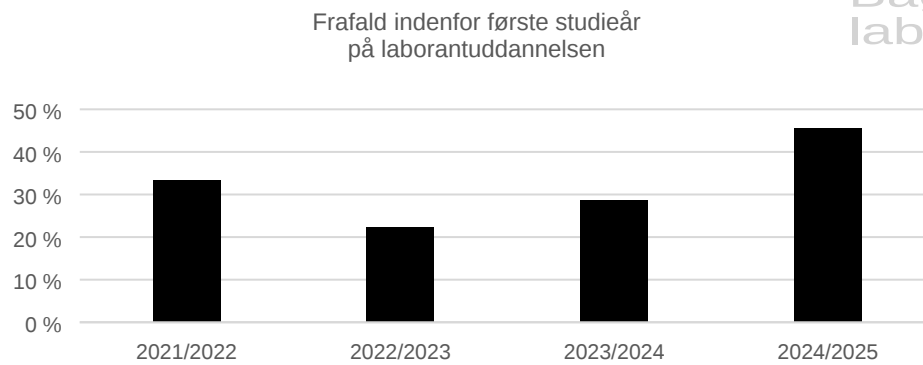
2024/25 adskiller sig fra de øvrige optagår ved at have et meget lavt efteroptag, hvilket kan skyldes, at der for første gang ikke blev udbudt et vinterhold, og optaget landede på 22 studerende.

I år er ansøgertallene allerede nu på højde med optagåret 2021/22, og som nævnt ovenfor er der sandsynlighed for, at søgningen øges yderligere frem mod ansøgningsfristen. Til gengæld er det usikkert, om efteroptaget også øges, idet der fortsat ikke er vinterhold på uddannelsen.

Med det høje antal førsteprioritetsansøgninger via kvote 2 i år, er der med udgangspunkt i de historiske data fra de seneste fire år udsigt til et optag på minimum 28 studerende i 2025/26.

Frafald

Frafaldet på første studieår af laborantuddannelsen er imidlertid fortsat for højt, hvilket nedenstående diagram viser. Frafaldet for studieår 2024/25 kan desuden stige yderligere frem til september 2025.



Kilde: UC SYDs dataportal.

Økonomi

På bestyrelsesmødet den 4. april 2025 blev bestyrelsen orienteret om, at det ville kræve et stabilt optag på minimum 35 nye studerende pr. år, hvis laborantuddannelsen inden for en overskuelig fremtid skulle blive økonomisk bæredygtig. Pt. er uddannelsen dimensioneret til 30 studerende, og det er derfor ikke muligt at optage mere end 30 studerende i optagår 2025/26. I foråret 2026 kan UC SYD ansøge ministeriet om øget dimensionering af uddannelsen.

Dato: 12-06-2025

Indstillende chef: TMBU

Sagsnr.: 162533

Sagsbehandler: LIAN

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Kvartalsregnskab for 1. kvartal 2025 samt estimat for 2025

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at godkende kvartalsregnskab for 1. kvartal 2025, herunder estimat for 2025.

SAGSFREMSTILLING

Estimatet for 2025 viser et forventet overskud på ca. 23 mio. kr., hvilket svarer til en positiv afvigelse i forhold til budgettet på ca. 19 mio. kr.

Estimatet indeholder en forventet positiv afvigelse på indtægter på ca. 9 mio. kr., hvoraf ca. 4 mio. kr. vedr. rammeindtægter og ca. 5 mio. kr. vedr. øvrige indtægter. Den positive afvigelse på rammeindtægter kan henføres til flere STÅ end budgetteret, ekstra bevilling til forskningsaktiviteter samt CFU-boggaven.

Den positive afvigelse på øvrige indtægter kan henføres til, at stort set alle budgetenheder ved UC SYD forventer flere øvrige indtægter end budgetteret, herunder særligt Institut for pædagogik.

På omkostningssiden forventes en positiv afvigelse på ca. 10 mio. kr. i personaleomkostninger. Den primære årsag til den positive afvigelse vedrører reformpuljen, hvor der i 2025 er budgetteret 14 mio. kr. Direktionen estimerer, at der i 2025 anvendes ca. 6. mio. kr. af puljen og at de øvrige ca. 8 mio. kr. anvendes til reformimplementering i de kommende budgetår. Dette vil påvirke estimat 2025 positivt med 8 mio. kr. på personaleomkostninger. Derudover er der budgetteret med ca. 2 mio. kr. mere end de overenskomstmæssige lønreguleringer pr. 1. april 2025.

På øvrige omkostninger forventes en negativ afvigelse (merforbrug) på ca. 6 mio. kr. i 2025. Dette kan primært henføres til indkøb af bøger i CFU (Boggaven) samt øgede omkostninger ifm. flytning af værksteder fra Stengårdsvej til Degnevej.

Der er et stort fokus fra direktionen samt chefer på at få bragt evt. overskydende budgetramme i spil og omsat budgetramme til konkrete ansættelser m.v. Dette med fokus på at udvikling og implementering af nye uddannelser jf. uddannelsesreformen vil kræve yderligere ressourcer.

Efter direktionens behandling af kvartalsregnskab og estimat har UC SYD modtaget tilskudsbrev fra Uddannelses- og forskningsstyrelsen vedr. tilskud i 2025 i relation til uddannelsesreformen. Af tilskudsbrevet fremgår at UC SYD vil modtage 20,9 mio. kr. i tilskud i 2025, hvilket er ca. 1 mio. kr. mere end budgetteret i budget 2025. Der er ikke taget højde for denne korrektion i det fremsendte estimat.

VIDERE PROCES

Ingen bemærkninger.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Sagen forventes ikke have økonomiske konsekvenser ud over det beskrevne.

RELATION TIL STRATEGI

Kvartalsopfølgning er en fast del af den løbende økonomistyring ved UC SYD med henblik på løbende at sikre økonomi i balance.

BILAG

1: Kvartalsregnskab 1. kvartal 2025 og estimat 2025

Beslutning for Punkt 6: Kvartalsregnskab for 1. kvartal 2025 samt estimat for 2025

Kvartalsregnskabet blev godkendt.

UC SYD

Kvartalsregnskab/-opfølgning 1. kvartal 2025

Estimat 2025

UC SYD

RESULTATOPGØRELSE ARTSOPDELT

t.kr.	Realiseret 1. kv. 2025	Budget 1. kv. 2025	Afvigelse 1. kv. 2025	Estimat 2025	Budget 2025	Afvigelse 2025
Rammeindtægter	186.168	192.742	-6.574	473.607	464.507	9.100
Øvrige indtægter	4.228	1.649	2.579	58.803	53.103	5.700
Indtægter i alt	190.396	194.391	-3.995	532.410	517.610	14.800
Personaleomkostninger	-85.890	-93.776	7.886	-374.467	-384.067	9.600 *
Øvrige omkostninger	-20.919	-21.851	932	-106.000	-99.600	-6.400
Afskrivninger	-5.811	-5.776	-35	-22.843	-22.843	0
Driftsomkostninger i alt	-112.620	-121.403	8.783	-503.310	-506.510	3.200
Finansielle poster, netto	-1.320	-1.746	426	-5.984	-6.984	1.000
RESULTAT	76.456	71.242	5.214	23.116	4.116	19.000
RESULTAT	76.456	71.242	5.214	23.116	4.116	19.000

* Heraf indgår 7 mio. kr. vedrørende midler til udvikling af reformen 2025, som videreføres til regnskabsåret 2026.

UC SYD

BALANCE

	Status 31/3 2025 t.kr.	Status 31/3 2024 t.kr.	Status 31/12 2024 t.kr.
AKTIVER			
Anlægsaktiver			
Materielle anlægsaktiver			
Grunde og bygninger	586.501	602.058	591.217
Andet udstyr og inventar	8.381	9.148	9.476
Igangværende byggeri og anlæg	1.669	2.394	1.201
Anlægsaktiver i alt	596.551	613.600	601.894
Omsætningsaktiver			
Tilgodehavender			
Deposita	1.734	1.632	866
Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser	6.337	3.556	14.718
Mellemregning med UFM og UVM	24.972	31.448	1.004
Andre tilgodehavender	2.947	1.900	5.853
Periodeafgrænsningsposter	2.532	1.034	9.560
Tilgodehavender i alt	38.522	39.570	32.001
Likvide beholdninger	117.459	86.965	101.337
Omsætningsaktiver i alt	155.981	126.535	133.338
AKTIVER I ALT	752.532	740.135	735.232

UC SYD

BALANCE

	Status 31/3 2025 t.kr.	Status 31/3 2024 t.kr.	Status 31/12 2024 t.kr.
PASSIVER			
Egenkapital primo	203.546	178.243	
Resultat	76.456	75.494	
Egenkapital i alt	<u>280.002</u>	<u>253.737</u>	<u>203.546</u>
Gældsforpligtelser			
Langfristede gældsforpligtelser			
Periodiserede donationer	2.700	3.100	2.700
Realkreditgæld	359.939	371.928	362.797
Gæld til kommune og region	4.550	4.550	4.550
Skyldige indefrosne feriepenge	32.546	32.546	33.337
Langfristede gældsforpligtelser i alt	<u>399.735</u>	<u>412.124</u>	<u>403.384</u>
Kortfristede gældsforpligtelser			
Kortfristet del af langfristede gældsforpligtelser	12.096	11.504	12.162
Skyldig løn	4.992	4.570	10.194
Beregnet feriepengeforpligtelse	24.614	23.462	23.823
Mellemregning med UFM og UVM	0	0	8.664
Leverandører af varer og tjenesteydelser	8.670	11.831	18.629
Anden kortfristet gæld	15.222	17.351	11.597
Periodeafgrænsningsposter	7.201	5.556	43.233
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	<u>72.795</u>	<u>74.274</u>	<u>128.302</u>
Gældsforpligtelser i alt	<u>472.530</u>	<u>486.398</u>	<u>531.686</u>
PASSIVER I ALT	<u>752.532</u>	<u>740.135</u>	<u>735.232</u>
SOLIDITETSGRAD	37,2%	34,3%	27,7%
LIKVIDITETSGRAD	214,3%	170,4%	103,9%

Dato: 13-06-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 162675

Sagsbehandler: ENIE

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Status på reformarbejde på UC SYD

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at tage status på reformarbejdet på UC SYD til efterretning.

SAGSFREMSTILLING

Med uddannelsesreformen er der sat vigtige pejlemærker op for professionshøjskolernes arbejde med at styrke uddannelsesudviklingen, øge tilknytningen til praksis og sikre høj faglig kvalitet i uddannelserne i fremtiden.

Det overordnede formål med reformen er at styrke kvaliteten og det faglige niveau på professionsuddannelserne. Reformen åbner dermed for en ny uddannelsesvirkelighed og skaber nye muligheder, for uddannelserne på UC SYD. I tæt samarbejde med aftagere vil UC SYD i den kommende tid udvikle nye uddannelses- og undervisningsformater med stærk forankring i praksis.

Rektor Alexander von Oettingen giver en kort status på implementering af reformen i lyset af UC SYDs uddannelsesfortælling med følgende nedslag:

Professionsmasteruddannelserne

UC SYD ønsker at være med i alle fire professionsmasteruddannelser inden for nedenstående fire fagområder:

1. Psykologfaglig (Opstart i 2026)
2. Pædagogfaglig (opstart i 2026)
3. Lærerfaglig (opstart i 2027)
4. Sundhedsfaglig (opstart er endnu ikke fastlagt)

I forlængelse heraf har direktionen påbegyndt en gentænkning af UC SYDs fremtidige forskningsretning i dialog med docenter og forskningschef.

Implementeringsprocessen for socialrådgiveruddannelsen

Socialrådgiveruddannelsen er den første uddannelse, hvor reformen implementeres. Første optag på den nye socialrådgiveruddannelse finder sted i sommeren 2026 og første udkast til bekendtgørelse forventes at ligge klar til september 2025. UC SYDs arbejde med studieordningerne forventes igangsat kort før sommer. Uddannelsens indhold er endnu ikke fastlagt, men det forventes, at der bliver en grundlæggende ændret struktur, praktikken ændres i form og indhold og den afsluttende bacheloropgave gøres mere praksisrelevant.

Reformarbejdet på pædagoguddannelsen

Bekendtgørelsen for den nye pædagoguddannelse forventes at komme i 2026 og første optag finder sted i sommeren 2027. Allerede i løbet af 2025 har pædagogisk institut igangsat arbejdet med reformimplementering og uddannelsesudvikling, der løbende behandles på interne implementeringsgruppemøder.

UC SYDs programleder og implementeringsgrupper

I maj 2025 ansatte UC SYD en ny programleder, som skal understøtte reformarbejdet på tværs af UC SYDs uddannelser, samt være bindeled mellem styre- og implementeringsgrupper under reformimplementeringen.

VIDERE PROCES

Bestyrelsens kommentarer indgår i UC SYDs videre arbejde med reformen.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

UC SYDs arbejde med reformen finansieres delvist gennem økonomiske midler tilført sektoren i forbindelse med reformimplementeringen. De konkrete tiltag i tilknytning til professionsmasteruddannelserne er endnu ikke afklarede.

RELATION TIL STRATEGI

UC SYDs strategiske fokus på professionel kvalitet kræver et styrket blik for de faglige potentialer, som reformen af professionsuddannelserne bringer med sig. Arbejdet med implementeringen af reformen er centralt for den videre udvikling af UC SYD som en attraktiv regional uddannelsesinstitution.

BILAG

Ingen.

Beslutning for Punkt 7: Status på reformarbejdet på UC SYD

Rektor gav en status omkring reformarbejdet vedrørende:

Implementering af reformen på uddannelserne. Der nedsættes implementeringsgrupper, der skal løfte denne opgave. Derudover vil ansættelsen af den nye programleder Niels Ole Frederiksen bidrage med at støtte reformarbejdet.

At UC SYD vil deltage i alle professionsmasteruddannelserne.

Der blev stillet spørgsmål til, hvor mange penge direktionen forventer at investere i arbejdet med professionsmasteruddannelserne. Direktionen udarbejder et oplæg hertil, som bestyrelsen drøfter på et følgende møde i efteråret.

Dato: 13-06-2025

Indstillende chef: lpwi

Sagsnr.: 162480

Sagsbehandler: jkro/lpwi

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Alternativ til UC SYDs interne whistleblowerordning

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen, at den nuværende interne whistleblowerordning fastholdes.

Alternativt, at der indgås aftale med advokatfirmaet Poul Schmidt.

SAGSFREMSTILLING

På bestyrelsesmødet den 4. april 2025 blev bestyrelsen orienteret om status for whistleblowerordningen. På baggrund af orienteringen ønskede bestyrelsen en beskrivelse af alternativer til den nuværende interne whistleblowerordning.

Ledelsessekretariatet har indhentet to tilbud på eksterne leverandører; henholdsvis hos Advokatfirmaet Poul Smith og advokatfirmaet Advodan. Tilbud fremgår af bilag.

Fælles for de to tilbud er, at de, som den nuværende ordning, garanterer anonymitet for dem, der henvender sig. Samtidig flyttes kompetencen til at vurdere, om en henvendelse falder inden for eller uden for whistleblowerordningens ramme, fra UC SYD til det eksterne advokatfirma.

Ovenstående betyder, at en alternativ whistleblowerordning ikke ændrer på, hvilke typer af sager, der ligger henholdsvis udenfor eller indenfor ordningens rammer, men det vil være advokatfirmaet der gennemlæser henvendelsen og foretager vurderingen. Hører henvendelsen ikke til indenfor rammen af ordningen, så får afsenderen direkte besked på, at sagen ikke håndteres videre. UC SYD orienteres om, at der har været en henvendelse, men ser den ikke.

Ligger sagen indenfor ordningen, oversender advokatfirmaet sagen til behandling hos Ledelsessekretariatet.

Whistleblowerordningen, uanset om opgaven varetages eksternt eller internt, håndterer henvendelser vedrørende:

- Strafbare forhold, som fx overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, underlæg og bedrageri.
- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, som fx forvaltningsloven, offentlighedsloven og databeskyttelseslovgivningen.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, som fx krav om saglighed og magtfordrejningsgrundsætningen.
- Grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, som fx retningslinjer for gaver, tjenesterejser eller regnskabsaflæggelse.
- Bevidst vildledning af ansatte, studerende eller samarbejdspartnere.
- Seksuel chikane, jf. ligebehandlingsloven, og andre former for grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, farve, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøs tilhørsforhold.

Det betyder, at følgende typer af henvendelser ligger udenfor whistleblowerordningen, og derfor ikke kan indberettes:

- Klager over samarbejdsvanskeligheder, inkompetence, opgavevaretagelse eller tilstedeværelse.
- Forhold om rygning/alkohol/rusmidler, påklædning eller mere hverdagsmæssige forhold.
- Utilfredshed med eller indsigelser mod løn- og ansættelsesvilkår, beslutningsprocesser eller generelle ledelsesbeslutninger.

Sådanne forhold skal håndteres uden for whistleblowerordningen, typisk i samarbejdsorganisationen, arbejdsmiljøorganisationen m.m.

VIDERE PROCES

Bestyrelsen beslutter den fremtidige model for whistleblowerordningen på UC SYD, herefter implementeres beslutningen.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Prisen for nuværende og alternative ordninger fremgår af bilag.

RELATION TIL STRATEGI

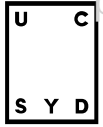
Whistleblowerordningen er ikke knyttet an til UC SYDs strategi, men er lovpligtig jf. Lov om beskyttelse af whistleblowere.

BILAG

1: Leverandører og pris

Beslutning for Punkt 8: Alternativ til UC SYDs interne whistleblowerordning

Bestyrelsen besluttede, at whistleblowerordningen fremover skal udlægges eksternt til advokatfirmaet Poul Smith.



Dato 06.06.2025

Journal nr. 0-02-00-228/2025

Reference lpwi

Whistleblowerordning: Leverandører for opgavevaretagelsen

Ledelsessekretariatet har indhentet to tilbud på en ekstern ordning, som er beskrevet i nedenstående oversigt.

	Ordningen inkluderer	Pris:
Nuværende ordning: Legalsys.dk	Leverandør: - stiller platform til rådighed inkl. teknisk support UC SYD: - håndterer opdatering af al information på platform - håndterer al sagsbehandling af indberetninger, herunder screening	Licens og teknisk support (årligt): 4.995 kr.
Ekstern ordning: Poul Schmith Whistleblower Services	Leverandør: - stiller platform til rådighed inkl. teknisk support og opdatering af information på platform - udarbejder og opdaterer al lovpligtig dokumentation (whistleblowerpolitik, persondatapolitik, databehandlersaftale, forretningsgang for indberetninger) - screening af indberetninger (vurderer om indberetningen er omfattet af ordningen, vurdering af habilitet, vurdering af relevante sagsskridt) UC SYD: - modtager indberetninger efter screening og håndterer behandling herefter (der er mulighed for at tilkøbe bistand hertil)	Etablering: 10.000 kr. Licens til portal (årligt): 12.000 kr. Løbende drift (årligt): 10.000 kr. Screening (pr. screening): 1.000 kr.
Ekstern ordning: Advodan	Leverandør: - stiller platform til rådighed inkl. teknisk support og opdatering af information på platform - stiller vejledning og dokumenter til rådighed (håndbog om whistleblowerordning, whistleblowerpolitik, persondatapolitik*) - screening af indberetninger (vurderer om indberetningen er omfattet af ordningen, vurdering af habilitet**) UC SYD: - Tilpasser dokumenter stillet til rådighed af leverandør (whistleblowerpolitik, persondatapolitik) - modtager indberetninger efter screening og håndterer behandling herefter (der er mulighed for at tilkøbe bistand hertil) *der laves ikke en databehandlersaftale, da setup iflg. leverandør ikke indebærer en databehandlerrelation **der er i screening ikke inkluderet en juridisk vurdering af relevante sagsskridt – prisen herfor ligger ud over aftalen og skal aftales nærmere	Licens, drift og screening (årligt): 15.000 kr.

Punkt 9: Program for bestyrelsens temamøde 2025

Sagsfremstilling



Dato: 06-06-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 162344

Sagsbehandler: ENIE

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Program for bestyrelsens temamøde 2025

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at godkende vedlagte program for bestyrelsens temamøde 2025, som finder sted torsdag den 25. september under temaet "Reformens samspil med Strategi 2030".

SAGSFREMSTILLING

På bestyrelsesmødet i december 2024 blev det besluttet, at temaet for bestyrelsens årlige temamøde i 2025 skulle være "Reformens samspil med Strategi 2030".

Programmet for temamødet tillader særligt fokus på UC SYDs uddannelsesfortælling, reformen af professionsuddannelserne og koblingen med udviklingen af Strategi 2030. Temamødet er en anledning til at give UC SYDs bestyrelse og uddannelsesudvalg et dybere indblik i reformen samt det igangværende udviklings- og strategiarbejde.

Efter bestyrelsesformandens velkomst vil der traditionen tro være fællessang. Dernæst præsenterer Alexander von Oettingen dagens program, hvorefter han gennemgår reformen, præsenterer uddannelsesfortællingen samt giver en status på udviklingen af Strategi 2030. Der vil desuden indgå oplæg om reformens betydning for grunduddannelserne og EVU samt reformens betydning for professionsmasteruddannelsen og det internationale område. Disse oplæg holdes af henholdsvis Anette Nicolaisen og Morten Kallestrup.

Den røde tråd i dagens oplæg er koblingen mellem strategi, reform, uddannelsespolitik, kvalitet i uddannelser og det gode studieliv.

Efter temamødet vil størstedelen af uddannelsesudvalgene afholde møder på campus Esbjerg, ligesom bestyrelsesmødet afholdes samme eftermiddag.

VIDERE PROCES

Inden årets temamøde bliver UC SYDs uddannelsesudvalg orienteret om dagens tema: "Reformens samspil med Strategi 2030". I forbindelse med invitationen informeres deltagerne om det indholdsmæssige fokus i direktionens oplæg, samt hvad de kan forvente af dagens drøftelser.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Godkendelse af program for bestyrelsens årlige temamøde har ingen økonomiske konsekvenser.

RELATION TIL STRATEGI

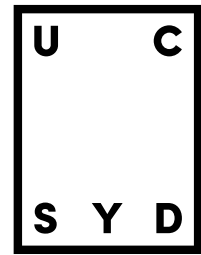
Det årlige temamøde mellem UC SYDs bestyrelse og uddannelsesudvalgene muliggør en dialog mellem UC SYDs øverste ledelse og uddannelsesudvalgene. Dagen giver værdifulde input til bestyrelsens videre arbejde med at sikre den faglige og professionelle kvalitet på UC SYD i lyset af reformarbejdet og Strategi 2030.

BILAG

1: Program for bestyrelsens temamøde 2025

Beslutning for Punkt 9: Program for bestyrelsens temamøde 2025

Programmet blev godkendt.



Bestyrelse og uddannelsesudvalg ved UC SYD

Program

Temamøde 2025

Torsdag den 25. september kl. 09:00-12:30

Rundetårn, Campus Esbjerg

Dato

22.05.2025

Journal nr.

0-02-02-86/2025

Reference

enie

Dagens tema: Reformens samspil med Strategi 2030

Kl. 08:30-09:00	<i>Ankomst – let morgenmad og kaffe/te</i>
Kl. 09:00-09:10	Velkomst ved bestyrelsesformand Diana Mose Olsen
Kl. 09:10-09:15	Introduktion til temamødet og dagens program v. rektor Alexander von Oettingen
Kl. 09:15-09:45	Reformen af professionsuddannelserne, Strategi 2030 og UC SYDs uddannelsesfortælling v. rektor Alexander von Oettingen
Kl. 09:45-10:05	Reformens betydning for grunduddannelserne og EVU v. direktør Anette Nicolaisen
Kl. 10:05-10:25	Reformens betydning for professionsmasteruddannelsen og det internationale område v. direktør Morten Kallestrup
Kl. 10:25-10:30	Introduktion til dagens rundbordsdrøftelser v. rektor Alexander von Oettingen
Kl. 10:30-10:45	<i>Kaffepause</i>
Kl. 10:45-11:30	Rundbordsdrøftelser: Hvordan kan UC SYDs Strategi 2030 spille sammen med reformen af UC SYDs uddan- nelser?
Kl. 11:30-11:45	Fælles afslutning i Rundetårn v. Alexander von Oettingen og Diana Mose Olsen
Kl. 11:45-12:30	<i>Frokost i kantinen</i>

Dato: 26-05-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 162244

Sagsbehandler: JKRO

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Praksis for offentliggørelse af bestyrelsens mødemateriale

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at godkende:

- at UC SYD offentliggør bilag til åbne punkter sammen med bestyrelsens referater
- at bestyrelsens forretningsorden justeres, idet det tilføjes, at bilag offentliggøres sammen med referatet

SAGSFREMSTILLING

På baggrund af efterspørgsel fra bestyrelsen har det fra juni 2023 været UC SYDs praksis at offentliggøre bilag til åbne punkter på bestyrelsesmøderne på UC SYDs hjemmeside, men der er ikke truffet en formel afgørelse i bestyrelsen herom.

UC SYD har undersøgt praksis for offentliggørelse af mødemateriale på de øvrige professionshøjskoler ved en gennemgang af hjemmesider og forretningsordener (bilag 1). Gennemgangen viser, at der er forskel på praksis i sektoren. Som det fremgår af gennemgangen, findes der ikke en ensartet model for professionshøjskolerne, men hver bestyrelse vælger den model, bestyrelsen lokalt ønsker.

Det indstilles til bestyrelsen at godkende, at UC SYD offentliggør bilag til åbne punkter sammen med bestyrelsens referater. På den måde sikres gennemsigtighed i bestyrelsens beslutninger samtidig med, at der foretages en konkret vurdering af bilagene, således at navne, personlige oplysninger m.m. fjernes forud for offentliggørelse. Bilag til lukkede punkter offentliggøres ikke. Denne praksis lægger sig op ad praksis på professionshøjskolen Absalon.

Det indstilles desuden til bestyrelsen at godkende følgende justering af forretningsordenen (bilag 2):

§ 14, stk. 6. Indsigelse til referatet skal ske senest 5 arbejdsdage efter dettes udsendelse, ellers betragtes protokollen som godkendt og referatet offentliggøres på UC SYDs hjemmeside

Ændres til:

§ 14, stk. 6. Indsigelse til referatet skal ske senest 5 arbejdsdage efter dettes udsendelse, ellers betragtes protokollen som godkendt og referatet offentliggøres på UC SYDs hjemmeside sammen med bilagene til bestyrelsesmødet. Sager, dokumenter eller oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt, må dog ikke offentliggøres. Personsager og sager, hvori indgår oplysninger om kontraktforhandlinger med private eller tilsvarende forhandlinger med offentlige samarbejdspartnere, kan undtages for offentliggørelsen, hvis det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt findes nødvendigt.

VIDERE PROCES

Bestyrelsens mødemateriale offentliggøres fremover på UC SYDs hjemmeside i overensstemmelse med bestyrelsens godkendelse.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

RELATION TIL STRATEGI

Offentliggørelse af bestyrelsens dagsordener og referater sikrer gennemsigtigheden i bestyrelsens arbejde.

BILAG

- 1: Oversigt over praksis for offentliggørelse af mødemateriale på øvrige professionshøjskoler
- 2: Forretningsorden for UC SYDs bestyrelse – revideret juni 2025

Beslutning for Punkt 10: Praksis for offentliggørelse af bestyrelsens mødemateriale

Der blev stillet et ændringsforslag:

Det indstilles, at der er fuld åbenhed om både dagsordener og bilag ved offentliggørelse af dagsordener på UC SYDs hjemmeside.

Dette forslag blev godkendt, og det vil fremover være praksis.

Gennemgang af praksis for offentliggørelse af dagsordner og referater på professionshøjskolerne

Ledelsessekretariatet har gennemgået de øvrige professionshøjskolars praksis for offentliggørelse af dagsordener, referater og bilag på deres hjemmesider, forretningsordener for regler vedr. publicering af dagsorden/referat/bilag samt format for publicering.

	Praksis	Forretningsorden	Format
UCN	UCN inkluderer sagsfremstillinger og bilag ved offentliggørelse af dagsordener og referater	"Dagsorden og bilagsmateriale for bestyrelsens møder offentliggøres på institutionens hjemmeside. Ved offentliggørelsen foretages nødvendige ændringer af dagsordenens formulering og evt. tilbageholdelse af bilagsmateriale til sikring af, at denne ikke indeholder oplysninger, som er undergivet tavshedspligt"	UCN benytter FirstAgenda Publication til offentliggørelse af dagsorden og referater: https://moedemateriale.ucn.dk/
UCL	UCL inkluderer sagsfremstillinger ved offentliggørelse af dagsorden og referater, ikke bilag.	"Referatet godkendes af formanden, inden det sendes til godkendelse i den øvrige bestyrelse normalt senest en uge efter mødets afholdelse, hvorefter bestyrelsesmedlemmerne normalt har fem hverdage (ekskl. lørdage) til at gøre indsigelse mod referatet. Fremkommer der ingen indsigelser, anses referatet for godkendt og offentliggøres umiddelbart jf. vedtægtens § 12, stk. 6." Forretningsordenen nævner ikke offentliggørelse af dagsorden.	Dagsordener og referater lægges på hjemmesiden i pdf-format: https://www.ucl.dk/om-ucl/ucls-bestyrelse
PH Absalon	PH Absalon inkluderer sagsfremstillinger ved offentliggørelse af dagsorden. Bilag offentliggøres først sammen med referatet.	"Bestyrelsens mødemateriale, herunder dagsordener og referater, skal gøres offentlig tilgængelige på hjemmesiden. Bilag til møder i bestyrelsen offentliggøres efter mødet er afholdt. Sager, dokumenter eller oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt, må dog ikke offentliggøres. Alle personsager og sager, hvori indgår oplysninger om kontraktforhandlinger med private eller tilsvarende forhandlinger med offentlige samarbejdspartnere, kan undtages fra offentliggørelsen,	Referat og bilag i en samlet pdf (trukket fra FirstAgenda som på UC SYD) lægges på hjemmesiden: https://phabsalon.dk/om-absalon/organisation/professionshoejskolen-absalons-bestyrelse

		<i>hvis det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt findes nødvendigt."</i>	
KP	KP offentliggør dagsorden og referater inkl. sagsfremstillinger og bilag.	<i>"Dagsordener til møderne vil blive gjort tilgængelige på professionshøjskolens hjemmeside samtidigt med udsendelse af mødeindkaldelsen."</i>	Dagsorden og bilag lægges på hjemmesiden i en samlet pdf: https://www.kp.dk/om-koebenhavns-professionshoejskole/bestyrelsen/#moedematerialer
VIA	Dagsorden og referat inkl. sagsfremstillinger offentliggøres. Kun enkelte, udvalgte bilag offentliggøres sammen med referatet.	<i>Bestyrelsens mødemateriale, herunder dagsordener og referater, gøres offentligt tilgængelige på professionshøjskolens hjemmeside i henhold til vedtægten for VIA University College § 12, stk. 6. Stk. 2. Personsager og sager, dokumenter eller oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt, må dog ikke offentliggøres. Stk. 3. Det kan derudover besluttes, at andre sager kan undtages offentliggørelsen og behandles fortroligt, når det vurderes, at denne fortrolighed er af væsentlig betydning for VIAs virksomhed.</i>	Dagsorden og referater inkl. sagsfremstillinger lægges på hjemmesiden i en samlet pdf. Enkelt bilag lægges på separat. https://www.via.dk/om-via/direktion-og-bestyrelse/moedeplan

Forretningsorden for bestyrelsen for UC SYD

Godkendt den 26. september 2022. Revideret den 14. juni 2023 og den 20. juni 2025.

I medfør af § 14 i Vedtægt for Professionshøjskolen University College Syddanmark Esbjerg – Haderslev fastsættes følgende forretningsorden for bestyrelsens virke.

Bestyrelsens konstituering

§ 1. Bestyrelsen for Professionshøjskolen University College Syddanmark Esbjerg – Haderslev, herefter UC SYD, er nedsat i henhold til kapitel 2 i UC SYDs vedtægt.

Stk. 2. På bestyrelsens første møde i en ny valgperiode supplerer bestyrelsen sig med de 4 medlemmer, der vælges ved selvsupplering, jf. vedtægtens § 4, stk. 2, nr. 1. Udpegning af medlemmer via selvsupplering sker ved almindeligt stemmeflertal.

Stk. 3. Den samlede bestyrelse vælger herefter en formand og næstformand blandt de udefrakommende medlemmer, jf. vedtægtens § 12, stk. 1.

Stk. 4. Indtil der er valgt en formand for bestyrelsen, varetager rektor mødeledelsen af bestyrelsens møder.

Formandens og næstformandens opgaver

§ 2. Bestyrelsens formand leder bestyrelsens arbejde. Formanden skal påse, at de forhold, der kræves i lovgivning, vedtægt og forretningsorden overholdes.

Stk. 2. Formanden varetager den løbende kontakt til rektor mellem bestyrelsesmøderne.

Stk. 3. Formanden er af bestyrelsen bemyndiget til at godkende ændringer i sammensætningen inden for de enkelte uddannelsesudvalg, der måtte forekomme i løbet af funktionsperioden.

Stk. 4. Formandskabet er af bestyrelsen bemyndiget til at godkende engangsvederlag til rektor, hvorefter bestyrelsen orienteres.

Stk. 5. I tilfælde af formandens fravær, indtræder næstformanden i formandens sted.

Bestyrelsens opgaver

Bestyrelsen har den overordnede ledelse af UC SYD og skal varetage UC SYDs interesser som uddannelses- og vidensinstitution. Bestyrelsens opgaver er nærmere beskrevet i vedtægten.

§ 3. Bestyrelsen udarbejder UC SYDs vedtægt og ændringer heri, som godkendes af uddannelses- og forskningsministeren.

§ 4. Bestyrelsen godkender oprettelse og nedlæggelse af uddannelsesudbud forud for ansøgning om prækvalifikation i Uddannelses- og Forskningsministeriet.

§ 5. Bestyrelsen kan bemyndige rektor til i et nærmere fastlagt omfang og under bestyrelsens ansvar at udøve de beføjelser, der er tillagt bestyrelsen, jf. vedtægtens § 14, stk. 2.

Stk. 2. Bestyrelsen bemyndiger rektor til at varetage den daglige ledelse af UC SYD. Se bilag 1.

Stk. 3. Bestyrelsen bemyndiger rektor til at godkende studieordninger for de uddannelser, som UC SYD udbyder.

Stk. 4. Bestyrelsen bemyndiger rektor til at godkende lønniveauet for de øvrige direktionsmedlemmer. Rektor orienterer årligt formanden, såfremt der i årets løb har været en udvikling eller ændring i direktionsmedlemmernes lønpakker.

Mødevirksomhed

Bestyrelsens mødevirksomhed samt afstemninger i forbindelse hermed er fastlagt i vedtægtens § 12.

§ 6. Bestyrelsen afholder mindst 4 ordinære møder om året. Mødedatoerne fastlægges inden årets 3. møde.

Stk. 2. Bestyrelsen afholder årligt et møde med uddannelsesudvalgene.

Stk. 3. Bestyrelsen afholder i øvrigt møder, når formanden, eller i dennes fravær næstformanden, eller mindst 3 bestyrelsesmedlemmer ønsker behandlet et bestemt emne. En redegørelse for baggrunden for emnet skal fremgå af indkaldelsen.

Stk. 4. Formanden kan træffe afgørelse om, at møder afholdes online.

Stk. 5. I særlige tilfælde kan formanden træffe afgørelse om, at en sag afgøres ved skriftlig høring.

Stk. 6. I tilfælde af både formandens og næstformandens fravær, aflyses bestyrelsens møde. Der indkaldes herefter snarest til nyt møde.

§ 7. Indkaldelse til møde sker i almindelighed elektronisk med mindst 5 arbejdsdages varsel. Varslet kan dog nedsættes, såfremt særlige forhold gør det nødvendigt.

Stk. 2. Indkaldelse skal ledsages af dagsorden og materiale til dagsordenens punkter.

Stk. 3. Er et medlem forhindret i at deltage i bestyrelsens møde, skal afbud meddeles tidligst muligt, ved skriftlig eller telefonisk henvendelse til UC SYDs ledelsessekretariat.

§ 8. Dagsorden for bestyrelsens møder fastsættes af formanden i samarbejde med rektor.

Stk. 2. Bestyrelsens medlemmer kan kræve punkter optaget på dagsordenen ved henvendelse til formanden senest 15 arbejdsdage før mødets afholdelse.

Stk. 3. Ved et bestyrelsesmødes start kan bestyrelsen, hvis der er enighed herom, optage yderligere punkter på dagsordenen eller fravige rækkefølgen af punkterne.

Stk. 4. Formanden træffer i samråd med rektor beslutning om indkaldelse af særligt sagkyndige i forbindelse med punkter på dagsordenen, hvor dette findes af betydning for en sags behandling.

Stk. 5. Dagsorden vil blive gjort tilgængelig på UC SYDs hjemmeside samtidigt med udsendelse af mødeindkaldelsen.

§ 9. Formanden leder bestyrelsens møder. Ved formandens fravær fungerer næstformanden som mødeleder.

Stk. 2. Formanden formulerer de forslag om hvilke der skal stemmes, samt fastlægger afstemningsproceduren. Et medlem kan dog altid forlange, at et af medlemmet selv fremsat og formuleret forslag sættes under afstemning.

§ 10. Rektor deltager i bestyrelsens møder uden stemmeret og forestår bestyrelsens sekretariatsbetjening

Stk. 2. Rektor kan udpege en medarbejder til at tage referat af bestyrelsens møder.

Stk. 3. Rektor rapporterer på hvert ordinære bestyrelsesmøde om forhold, som har betydning for bestyrelsens ledelse af institutionen. Se i øvrigt bilag 1.

Stk. 4. Direktionsmedlemmer deltager på bestyrelsesmøder såfremt formand og rektor ønsker det.

§ 11. Formanden konstaterer ved mødets begyndelse, om det er indkaldt med lovligt varsel og lader medlemmernes fremmøde registrere.

Stk. 2. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af samtlige medlemmer er til stede, dog jf. vedtægtens § 12, stk. 3-4.

Stk. 3. Beslutninger kan kun træffes i sager, der er optaget som selvstændige punkter på dagsordenen, eller hvis der er enighed i bestyrelsen herom.

§ 12. Et medlem skal, senest ved et mødes begyndelse, meddele bestyrelsen, hvis der foreligger forhold, der kan give anledning til tvivl om den pågældendes habilitet, jf. bestemmelserne i Forvaltningslovens kap. 2.

Stk. 2. Bestyrelsen træffer beslutning om, hvorvidt et medlems interesse i en sag er af en sådan art, at den pågældende er udelukket fra at deltage i bestyrelsens forhandling og afstemning om sagen.

Stk. 3. Stillingtagen til et spørgsmål om inhabilitet skal fremgå af referatet. Det pågældende medlem skal forlade mødelokalet under afgørelsen af spørgsmålet.

§ 13. Såfremt et medlem af bestyrelsen ikke kan deltage i bestyrelsens arbejde i minimum 6 måneder pga. sygdom, barsel, tjenesterejse eller lignende, kan formanden beslutte at et nyt medlem i fraværperioden udpeges. For så vidt angår repræsentanter for medarbejdere og studerende kan formanden beslutte at et nyt medlem i fraværperioden vælges.

§ 14. Der føres referat fra bestyrelsens møder. Referatet skal indeholde beslutninger og overordnede drøftelser.

Stk. 2. Er et bestyrelsesmedlem ikke enig i bestyrelsens beslutning, har dette ret til at få sin mening ført til referat.

Stk. 3. Referatet udformes som udgangspunkt således, at det er den samlede bestyrelses drøftelser og beslutning, der kommer til udtryk, medmindre et medlem på mødet gør sin ret gældende jf. stk. 2.

Stk. 4. I referatet anføres for hvert møde, hvilke medlemmer, der har deltaget i mødet. Såfremt et medlem ikke har deltaget i hele mødet, anføres det i referatet, hvilke dagsordenspunkter fraværet omfatter.

Stk. 5. Referatet udsendes normalt senest 5 arbejdsdage efter mødet.

Stk. 6. Indsigelse til referatet skal ske senest 5 arbejdsdage efter dettes udsendelse, ellers betragtes protokollen som godkendt og referatet offentliggøres på UC SYDs hjemmeside sammen med bilagene til bestyrelsesmødet. Sager, dokumenter eller oplysninger, der er omfattet af lovgivningens bestemmelser om tavshedspligt, må dog ikke offentliggøres. Personsager og sager, hvori indgår oplysninger om kontraktforhandlinger med private eller tilsvarende forhandlinger med offentlige samarbejdspartnere, kan undtages for offentliggørelsen, hvis det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt findes nødvendigt.

Stk. 7. Indsigelser til referatet tilføjes referatet til godkendelse på næste bestyrelsesmøde, hvor referatet samtidig underskrives elektronisk af samtlige bestyrelsesmedlemmer og offentliggøres.

Fortrolighed

§ 15. Bestyrelsens medlemmer er omfattet af forvaltningslovens regler om tavshedspligt. Tavshedspligten gælder også andre deltagere i bestyrelsens møder. Der henvises i øvrigt til § 12, stk. 6, i UC SYDs vedtægt.

Ændring af forretningsorden

§ 16. Revision af nærværende forretningsorden skal optages til drøftelse ved udpegning af en ny bestyrelse, eller på opfordring af et bestyrelsesmedlem.

Stk. 2. Bestyrelsen kan ved almindeligt flertal vedtage ændringer i sin forretningsorden.

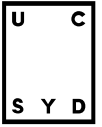
20. juni 2025

Diana Mose Olsen
Bestyrelsesformand

Alexander von Oettingen
Rektor

Punkt 11: Bestyrelsens mødeplan for 2026

Sagsfremstilling



Dato: 13-06-2025

Indstillende chef: PLWI

Sagsnr.: 158806

Sagsbehandler: JKRO

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Godkendelse af bestyrelsens mødeplan for 2026

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at godkende forslag til mødeplan for 2026.

SAGSFREMSTILLING

I henhold til bestyrelsens forretningsorden § 6, stk. 1 fremlægges forslag til mødedato for ordinært bestyrelsesmøde i 2026.

Idet bestyrelsens funktionsperiode løber til og med den 30. april 2026, fastsættes bestyrelsesmøderne i andet, tredje og fjerde kvartal først, når en ny bestyrelse tiltræder.

På ovenstående baggrund foreslås følgende mødedato:

- **Ordinært møde, Campus Haderslev**
 - Fredag den 27. marts 2026 kl. 9-12
 - Onsdag den 8. april 2026 kl. 9-12

VIDERE PROCES

Efter bestyrelsens godkendelse af mødedatoen sørger Ledelsessekretariatet for, at der indkaldes til mødet.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Intet at bemærke.

RELATION TIL STRATEGI

Møderne bidrager til at understøtte bestyrelsens arbejde med UC SYDs strategiske fokusområder og målsætninger.

BILAG

Ingen.

Beslutning for Punkt 11: Bestyrelsens mødeplan for 2026

Godkendt. Den 27. marts 2026 blev valgt.



Dato: 13-06-2025

Indstillende chef: lpwi

Sagsnr.: 162258

Sagsbehandler: lpwi

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Ekstern konsulent til proces i bestyrelsen

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at godkende oplægget fra ekstern konsulent Schultz Jørgensen & K til proces i bestyrelsen om god governance.

SAGSFREMSTILLING

På bestyrelsesmødet den 12. marts 2025 gav bestyrelsen opbakning til formandskabets forslag om at indhente tilbud fra ekstern konsulent i forhold til et muligt procesforløb i bestyrelsen, hvor erfaringer fra bestyrelsesperioden indtil nu, opsamles. Formålet med processen er dels at opsamle erfaringer om bestyrelsens arbejdsform, perspektiver vedrørende bestyrelsens opgaver, funktioner og ansvar, samt input til hvilke erfaringer der kunne gives videre til en kommende ny bestyrelse.

Formandskabet forelægger her forslag til et procesforløb for bestyrelsen. Forløbet afvikles i et samarbejde med konsulentfirmaet Schultz Jørgen & K, som formandskabet har haft en god indledende dialog med, og som formandskabet har tillid til kan løfte opgaven i henhold til bestyrelsens arbejde og behov.

Forløbet bygger på følgende indhold:

1. Konsulenten har en indledende individuel online eller telefonisk dialog med hvert enkelt bestyrelsesmedlem, med det formål kort at hilse på, samt høre det enkelte medlems syn på bestyrelsens arbejde indtil nu.
2. Konsulenten gennemfører bestyrelsestemadag den 3. september 2025 fra kl. 9.00 – 15.00. På denne dag arbejdes der med funktioner, governance, opsamling af erfaringer m.m.
3. Konsulenten udarbejder et materiale til bestyrelsen med baggrund i temadag om god governance i bestyrelsesarbejdet på UC SYD. Konsulenten deltager på et efterfølgende bestyrelsesmøde, hvor materialet drøftes og godkendes.

Forløbet er nærmere beskrevet i vedlagte bilag.

Til bestyrelsens orientering har Ledelsessekretariatet kontaktet tre konsulentfirmaer med det formål at indhente oplæg til program samt pris for bestyrelsesforløbet. Efter vurdering blev det firmaet Schultz Jørgensen & K, der blev inviteret til et indledende møde med rektor og sekretariatschef. Efterfølgende afholdt formand og næstformand et møde med konsulenten.

VIDERE PROCES

Såfremt bestyrelsen godkender oplægget til bestyrelsestemadagen, vil Ledelsessekretariatet planlægge afviklingen af de individuelle samtaler med konsulenten samt temadagen den 3. september 2025.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Udgiften til konsulent udgør 190.000 kr. Udgiften afholdes af de afsatte midler på 1.3 mio.kr i 2025 til arbejdet med handleplanens temaer m.m. efter forløbet af LEAD-rapporten.

BILAG

- 1: Oplæg til bestyrelsesforløbet

Beslutning for Punkt 12: Ekstern konsulent til proces i bestyrelsen

Oplægget blev godkendt inkl. datoen 3. september 2025.

Alle bestyrelsesmedlemmer deltager i interviewrunden, uanset om man kan deltage den 3. september eller ej.

Til UC SYD / Lise Plougmann Willer
Fra Schultz Jørgensen & K
Dato 2. juni 2025
Vedr.: Procesoplæg

Procesoplæg: Bestyrelsens balancepunkter – governance, kultur og retning.

Nedenstående skitseres en samlet proces med fokus på governance og strategisk samspil i UC SYD's bestyrelse. Forløbet er bygget op omkring to moduler samt en afsluttende opsamling, og munder ud i en praksisnær governance-guide, som forankres i bestyrelsens daglige arbejde:

- **Indledende samtalerunde:** Individuelle samtaler med bestyrelsens medlemmer
- **Modul 1:** Bestyrelsens rolle, ansvar og snitflader i UC SYD
- **Modul 2:** Opsamling og vedtagelse af governance-guide

Baggrund og formål

UC SYD befinder sig i en strategisk overgangsfase, hvor bestyrelsens rolle og samspil med direktionen får fornyet betydning. Det aktuelle landskab – præget af økonomisk tilpasning, ændrede søgemønstre og politiske reformkrav – stiller store krav til direktionen og bestyrelsen i forhold til den samlede styring.

Der er behov for en *fremadrettet* præcisering af governance og samarbejdsformer, herunder for at lære af de seneste års erfaringer og skabe et solidt grundlag for de kommende års bestyrelsesarbejde – også med henblik på kontinuitet når en ny bestyrelse tiltræder i 2026.

Samtidig er UC SYDs bestyrelse – som mange bestyrelser i videregående uddannelsessektor – kendetegnet ved en bred sammensætning: politiske og lokale aktører, medarbejder- og studenterrepræsentanter samt medlemmer med forskellige baggrunde og tilgange til bestyrelsesarbejdet. Dette stiller skærpede krav til afstemning, forventningshåndtering og fælles sprog om bestyrelsens mandat og opgave.

Forløbet har til formål at styrke bestyrelsens afklaring og fælles fodslag omkring mandat, rolle og samarbejdsprincipper – med udgangspunkt i gældende lovgivning og de høje standarder, der i dag kendetegner professionelt bestyrelsesarbejde i både offentlige og private organisationer.

Forløbet tager afsæt i relevante principper og krav til offentlige bestyrelser arbejder, herunder Lov om Professionshøjskoler, vejledninger fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, samt generelle anbefalinger for god selskabsledelse og governance i Danmark.

Der udarbejdes et kompendium med centrale tekster og principper, som deltagerne modtager forud og forudsættes læst som baggrund for drøftelserne.

Processen består af to grundmoduler for bestyrelsen og en indledende interviewrunde. Forløbet munder ud i en praksisnær **governance-guide** for bestyrelsesarbejdet i UC SYD. Guiden samler de centrale forståelser og pejlemærker, som bestyrelsen ønsker at arbejde efter fremadrettet, og kan samtidig fungere som et internt redskab ved onboarding af nye medlemmer.

Forløbet er dialogisk tilrettelagt og faciliteres i samarbejde med formandskabet og rektor. Rektor deltager i de planlagte moduler. Der udarbejdes desuden et **kompendium** med centrale tekster og principper, som deltagerne modtager forud og forudsættes læst som baggrund for drøftelserne.

Indledende samtalerunde.

Før modulerne gennemføres en individuel samtalerunde, hvor alle bestyrelsens medlemmer inviteres til en fortrolig og afklarende samtale med konsulenten.

Formål:

- At afdække medlemmernes baggrund, motivation og perspektiver på godt bestyrelsesarbejde
- At identificere ønsker til proces og samarbejde
- At sikre personlig involvering og åben dialog fra start

Format: 1:1-samtaler på teams/telefon à 45 min. med alle bestyrelsesmedlemmer forud for første modul.

Modul 1: Bestyrelsens rolle, ansvar og snitflader i UC SYD

Dette modul har til formål at skabe et fælles afsæt for bestyrelsens arbejde, herunder samspillet med rektor og direktion. Med afsæt i lovgivning og governance-principper drøftes mandat, rollefordeling, forventninger og samarbejdsformer. Fokus er både på de formelle rammer og på praksisnære forhold, som påvirker samarbejdet i det daglige.

Indhold og temaer:**1. Lovgivning og ansvar**

- Bestyrelsens opgaver og ansvar i lyset af lovgivning og sektorens styringslogikker
- Principper for god governance og ansvarlig institutionsledelse
- Forholdet mellem kontrol, sparring og strategisk retning

2. Roller og struktur

- Rollen som formand, næstformand og kollektiv bestyrelse
- Rektors rolle som daglig leder og mødedeltager – muligheder og dilemmaer
- Snitflader mellem bestyrelse og direktion – hvem gør hvad, hvornår og hvordan?

3. Samspil og samarbejde

- Samspil i praksis: mødeforberedelse, kommunikationsveje og forventningsstyring
- Gensidig tillid og tydelige rammer som grundlag for ledelsesarbejde

4. Kultur og mødeformer

- Afstemning af forventninger og mødekultur
- Mødekultur: hvordan balanceres åbenhed, tillid og professionalisme?

5. Bestyrelsen som samfundsaktør

- Hvad vil det sige at være samfundsaktør – i en tid med pres og forandring?
- Erfaringer fra andre institutioner: hvordan spiller samspillet bedst?

Format

Seminar med oplæg, refleksionsøvelser og faciliterede drøftelser.

Deltagere

Bestyrelsen + rektor.

Output

Første udkast til centrale afsnit i governance-guiden: roller, mandat og samspil.

Modul 2: Opsamling og vedtagelse af governance-guide

Det afsluttende modul samler op på forløbet og forankrer de fælles forståelser i en praksisnær og tilgængelig governance-guide for bestyrelsesarbejdet i UC SYD. Her kvalificeres og finjusteres de principper og aftaler, der er blevet drøftet og udviklet gennem modulerne, så bestyrelsen kan give et samlet håndslag på de pejlemærker, man ønsker at arbejde ud fra fremadrettet.

Indhold og temaer:

- Hvad har vi skabt og lært – sammen?
- Hvordan bruges guiden i praksis?
- Hvordan forankres og opdateres principperne over tid?
- Hvilket ledelsesmæssigt "håndslag" giver vi hinanden?

Format: Dialogmøde (i forbindelse med ordinært bestyrelsesmøde) med fælles kvalificering og vedtagelse af teksten.

Deltagere: Bestyrelsen og rektor.

Output: Endelig vedtaget governance-guide for bestyrelsesarbejdet i UC SYD. En færdigredigeret, bestyrelsesforankret guide, der afspejler forløbets erkendelser og bestyrelsens fælles vilje til retning og ansvar.

Proces og samarbejde

Forløbet designes og faciliteres i tæt samarbejde med UC SYDs formandskab og Sekretariatschef Lise Plougmann Willer. SJ&K varetager planlægning, koordinering og dokumentation.

Der afholdes:

- Forberedende møder med sekretariatet
- 1:1-samtaler med bestyrelsesmedlemmer
- Fælles planlægning og feedback på materialer
- Løbende opsamlings og justeringer
- Færdiggørelse af governance-guide og dokumentation

Formen er dialogisk, åben og jordnær. SJ&K sikrer fremdrift, kvalitet og ro i processen.

Budgetramme og estimering

Projektet leveres af SJ&K med Kresten Schultz Jørgensen som projektejer, rådgiver og facilitator samt Malou Erritzøe som projektleder.

Estimeret samlet budget

- Indledende samtaler: kr. 30.000
- Modul 1: kr. 46.000
- Modul 2 og afslutning: kr. 46.000
- Produktion af governance-guide: kr. 35.000
- Forberedelse og koordinering: kr. 33.000

I alt estimeret: 190.000 kr. ekskl. moms

Bemærk: Budgettet er vejledende og tilpasses efter endelig aftale om proces og omfang.

Dato: 13-06-2025

Indstillende chef: LPWI

Sagsnr.: 158806

Sagsbehandler: JKRO

Indstilles efter aftale med: Alexander von Oettingen

Information, forespørgsler og orientering

INDSTILLING

Det indstilles til bestyrelsen at tage meddelelsepunkterne til efterretning.

SAGSFREMSTILLING

Punktet samler centrale og relevante meddelelser om, hvad der er sket siden sidst – både i UC SYD og i sektoren – samt giver bestyrelsen lejlighed til at stille forespørgsler til rektor. Punktet er således gensidigt.

Under punktet orienteres ligeledes om eventuelle uddannelsespolitiske emner – nationalt og i sektoren.

Meddelelser:

UC SYDs forskningsdag 2025

Den 9. april 2025 samlede UC SYD adjunkter, lektorer og docenter til årets Forskningsdag – en dag dedikeret til videndeling, projektpræsentationer og faglig inspiration. Arrangementet blev afholdt på tværs af campusser og fagområder og havde til formål at styrke forbindelsen mellem forskning, undervisning og professionsudvikling.

Dagens program spændte bredt – fra æstetisk kulturpædagogik og psykiatri til kunstig intelligens og sundhedsfremme. Blandt årets temaer var designbaseret forskning, dannelse i dagtilbud, psykisk arbejdsmiljø og evidensbaseret praksis.

Professionsfestival 2025

For femte år i træk inviterer UC SYD til Professionsfestival torsdag den 18. september 2025. Med blandt andet oplæg, workshops og relevant underholdning bliver der sat spot på de professioner, som UC SYD uddanner til.

Forud for sidste års festival blev det i styregruppen besluttet at gøre planlægningen mere decentral, så det i højere blev muligt at skræddersy festivalprogrammet til kulturen og de studerende på de enkelte campusser. Det blev vel modtaget og derfor planlægges dette års Professionsfestival i vid udstrækning på samme måde. Den mere decentrale afvikling af festivalen betyder blandt andet, at planlægningsgruppen i Esbjerg igen samarbejder tæt med SDU om afholdelsen af Semesterstartsfesten for studerende på de to uddannelsesinstitutioner. Festen sætter punktum for festivaldagen i Esbjerg og trak sidste år godt 1.000 gæster til.

I Kolding gentages "Store lederdag", som afvikles af UC SYD Videreuddannelse på festivaldagen. Her sættes spot på aktuelle temaer og ledelsesmæssige udfordringer i den offentlige sektor. Arrangementet trak sidste år flere end 100 deltagere til – i år forventes endnu flere. Også Aabenraa og Haderslev fastholder i vid udstrækning samme ramme om Professionsfestivalen som sidste år med blandt andet spændende oplægsholdere og sociale aktiviteter med fokus på fællesskab.

Opførelse af LIFE Lab Vestjylland

Fredag den 5. september 2025 tages det første spadestik til LIFE Lab Vestjylland på UC SYDs campus i Esbjerg. Esbjerg Kommune har netop godkendt en dispensation fra lokalplanen, hvilket muliggør placeringen af LIFE Lab Vestjylland på det ønskede byggefelt på parkeringspladsen ved Skolebakken. LIFE Labs er laboratorier til naturfaglige undervisningsforløb målrettet folkeskoler i lokalområdet og er særligt designet til naturfaglige og teknologiske undervisningsforløb. Etableringen af et LIFE Lab i forbindelse med UC SYDs campus i Esbjerg forventes at skabe gode muligheder for fagligt samspil med særligt UC SYDs pædagog- og læreruddannelser.

Studieordningsændringer

I overensstemmelse med § 5, stk. 3 i bestyrelsens forretningsorden har rektor godkendt studieordningsændringer på vegne af bestyrelsen:

Administrationsbacheloruddannelsen: der er foretaget ændringer i valgfagsudbuddet.

Laborantuddannelsen: der er foretaget udskiftning af et fag samt indført studiestartsprøve.

Ændringerne har været forelagt de respektive uddannelsesudvalg og censorformandskaber og træder i kraft pr. 1. september 2025.

VIDERE PROCES

Bestyrelsen holdes løbende orienteret om relevante emner, og der følges op på kommende møder.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

RELATION TIL STRATEGI

Intet at bemærke.

BILAG

Ingen.

Beslutning for Punkt 13: Information, forespørgsler og orientering

Life LAB har planlagt at afholde første spadestik på bygningen den 2. september 2025. Direktionen forsøger at flytte datoen.

Der var besøg af Arbejdstilsynet på Campus Aabenraa den 19. juni 2025. Der kommer ikke nogen afgørelser.

Det blev bemærket at der er fremgang på kvote 2 optaget, undtaget ernæring og sundhed. Især på pædagoguddannelsen er der rigtig mange ansøgere, hvilket er positivt. Bestyrelsen vil gerne holdes opdateret om ansøgertallet.

Punkt 14: Eventuelt

Beslutning for Punkt 14: Eventuelt

Mads Skau orienterede om den nye F-linje (forsvars-toning) på gymnasiet i Haderslev.

Lars Bang havde en bemærkning til kommunikationen om Arbejdstilsynets frafald af afgørelse.

Punkt 15: Bestyrelsens egen tid

Beslutning for Punkt 15: Bestyrelsens egen tid

Intet.