



2015

**Indkaldelse til Akademisk Råds møde tirsdag den 3. marts 2015**

**Tidspunkt:** kl. 10.00-12.00

**Sted:** Lokale 15.B.0.07

**Afbud:** Julie Sommerlund

**Dagsorden**

**1. Godkendelse af dagsordenen**

**2. Q4 – 4. kvartal 2014 (regnskab 2014) og den økonomiske situation**

Der er følgende bilag: a. En samlet kommentar om regnskab 2014. b. En Q4-2014-rapport. c. Q4-rapport 2014 fordelt på institutter mv. d. Q4-månedsrapport pr. delregnskab.

DIR 353 28089

okj@hum.ku.dk

REF: OKJ

**3. Orientering om handlingsplanen ”Karriere, Køn og Kvalitet - lige muligheder i forskning og ledelse”**

Der er følgende bilag: a. Brev fra rektor om handlingsplanen. b. Handlingsplanen.

**4. Den uddannelsespolitiske situation**

Der vil være en mundtlig orientering.

**5. HUM's formidlingspris**

Indstillingerne til formidlingsprisen eftersendes. Der er et ønske om også at drøfte om eksplicit at gøre den til en pris for det forgangne års formidling.

**6. Forenkling af bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger**

Sagen kommer på hvis LT's behandling den 25. feb. berettiger det.

## **7. Procedure for professorbedømmelse af lektorer ansat i lederstillinger**

Sagen kommer på hvis LT's behandling den 25. feb. berettiger det.

SIDE 2 AF 2

## **8. Meddelelser**

### **9. Evt.**

Der er fastlagt følgende møderække for 2015 (tirsdage kl. 10-12) 7. april, 6. maj (ændret fra 5. maj), 2. juni, 1. september, 6. oktober, 3. november og 1. december. Punkter til senere: KU-principper for arbejdstilrettelæggelse for VIP (kommer på HSU i marts), professorrollen og strategi for stillinger mv.

## **10. For lukkede døre**

### a. Bedømmelsesudvalg og habilitet

Der medsendes et notat om sagen.

Med venlige hilsen

*Ole Krarup Jensen*

Direktionens møde 16. februar 2015

Pkt. 5



## SAGSNOTAT

11. FEBRUAR 2015

**Vedr.:** Regnskab 2015

**Sagsbehandler:** Jan Pedersen

FAKULTETSSERVICE  
ØKONOMICENTER

Regnskabet for 2014 er nu afsluttet og ved at blive gennemgået af vores institutionsrevisorer.

Regnskabet kan blive justeret i forbindelse med revisionen, men det forventes umiddelbart ikke at ske.

KAREN BLIXENSVEJ 4  
2300 KØBENHAVN S

Resultatet for 2014 er et underskud på 16,4 mio. kr. Dette skal ses på baggrund af en forventning i B1 om et underskud på 29,8. Der er således tale om en resultatforbedring på 13,4 mio. kr.

MOB 2875 8056

jpe@hum.ku.dk

Hovedforklaringer på udviklingen fra B1 til det endelige regnskab er angivet i vedhæftede "Rapportering til Overliggende Niveau" (RON) og er yderligere dokumenteret i vedhæftede "Budgetrapport pr sted".

REF: JPE

På mødet på mandag vil hovedtrækkene i såvel RON som budgetrapporten blive gennemgået.

Med venlig hilsen

Jan Pedersen

## Rapportering til overliggende niveau Q4 2014

### A. Stamdata (skal udfyldes)

Stednavn og nummer	Det Humanistiske Fakultet, 410100
Dato	09.02.2015
Navn på sagsbehandler	Ask Fuglsang
Navn på godkender	Økonomichef Jan Pedersen

### B. Kort redegørelse af regnskabsresultat 2014

DR10+DR30+DR40+  
DR50+DR60

**Forklar periodens resultat. En kort redegørelse på tre til fire linjer. (Tekst bruges til Q4-rapport til BEST.)**

Fakultetet budgetterede med et underskud på 29,8 mio. som følge af en nedgang i finanslovsmidler på 11 mio. (residualen), en øget afsætning på 10 mio. til 12 timers løftet samt 9 mio. kr. i bygningsrelaterede investeringer. De faktiske indtægter blev 21,7 mio. større end forventet (uddannelsesindtægter, deltagerbetaling, EU-bonus mm). På udgiftssiden blev særlig DTAP udgifterne større end budgettet. Med et underskud på 16,4 mio. opnåedes et resultat som er 13,3 mio. bedre end budgetteret, hvoraf 3,6 mio. skyldes resultatforbedringer på institutniveau

### C. Forklaring af periodens resultat i forhold til budget 2014

DR 10

**Her forklares periodens resultat (regnskabstal) og større afvigelser fra den forventede udvikling.**

#### Indtægter

1. Egne indtægter  
Budgetteret 71,7 mio. mod realiseret 78,7 mio. Egne indtægter blev 7 mio. større end budgetteret. Deltagerbetalingen tegner sig for 4 mio. som delvist skyldes deltagerbetalinger vedr. 2013 først blev bogført i 2014. Internt og eksternt salg blev ca. 3 mio. kr. større hovedsagligt som følge af indtægter på parallelsprogscenteret (CIP).
2. Finanslovsindtægter (101191 og 101192)  
Budgetteret 621,0 mio. mod realiseret 635,8 mio. FL-Indtægterne blev 14,7 mio. større end budgetteret. Uddannelsesindtægterne blev samlet set ca. 7 mio. bedre en forventet hovedsageligt som følge af en bedre STÅ-produktion (+157 STÅ). Fakultetet har modtaget 6 EU-bonusser og en studiemiljøbevilling på 4,8 mio. som ikke var forudsat.  
  
Samlet indtægtsbudget 692,8 mio. mod realiseret 714,5 mio. En forbedring på 21,7 mio.

#### Løn

1. VIP  
Budgetteret 306,2 mio. mod realiseret 301,7 mio. Mindreforbrug på ca. 5 mio. kr., men indenfor afvigelsesbåndet skyldes bl.a. mindreforbrug på ph.d.-skolen og langvarige ansættelsesforløb for VIP-ansættelser.
2. DVIP

Budgetteret 45,7 mio. mod realiseret 46,4 mio. Merforbrug på ca. 0,7 mio., men indenfor afgivelsesbåndet er en konsekvens af mindreforbrug på VIP, men fordeler sig med mer- og mindreforbrug på forskellige enheder

3. TAP-FU  
Budgetteret 26,2 mio. mod realiseret 28,0 mio. Merforbrug på ca. 1,8 mio. hvoraf væsentlige dele er på ENGEROM (CIP) og IVA.
4. DTAP-FU  
Budgetteret 8,5 mio. mod realiseret 12,4 mio. Af merforbrug på ca. 4 mio. skyldes 2 mio. en teknisk budgetfejl.
5. TAP-AS  
Budgetteret 145,8 mio. mod realiseret 148,8 mio. Merforbruget på 3 mio. er inden for afvigelsesbåndet. Afvigelsen skyldes især at et reduktionsmål på 4 mio. ikke kunne realiseres.
6. DTAP-AS  
Budgetteret 5,5 mio. mod realiseret 7,0 mio. Merforbrug på 1,5 mio. fordeler sig over flere institutter og fakultetservice (0,4 mio.).

Samlet lønbudget 537,9 mio. mod realiseret 544,8 mio., hvoraf 0,5 mio. er uden for løngruppe.

#### Drift

1. Bygningsdrift  
Budgetteret 34,1 mio. mod realiseret 32,4 mio. Mindre forbrug på 1,7 mio. skyldes 1,0 mio. i merforbrug på reparation og vedligehold; 2,6 mio. i mindre forbrug på køb af energi og energiafgifter; 0,6 mio. i merforbrug på køb af varer; 1,1 mio. i mindre forbrug på køb af tjenesteydelser (2,8 mio. mindre til rengøring og 1,7 mere til andre tjenesteydelser); 0,3 mio. i merforbrug på Husleje; og 0,2 mio. i merforbrug på sociale bidrag.
  2. Øvrig drift  
Budgetteret 150,5 mio. mod realiseret 153,7 mio. Merforbrug på 3,2 mio. skyldes blandt andet brug af bevilling til studiemiljøforbedringer.
- Samlet driftsbudget 184,6 mio. mod realiseret 186,1 mio. Et merforbrug på 1,5 mio.

<b>DR 30 &amp; DR 40</b>	Omsætningen på DR 30 er ca. 3 gange større (målt på udgifter) end budgetteret ved B1. Særligt Engerom (oversættelsescenteret og CIP) har øget omsætningen (fx intro dansk).
<b>DR 50</b>	<i>Budgetteret 136,5 mio. mod realiseret 147,0 mio.. Omsætningen er ca. 10 mio. kr. større end budgetteret ved B1. Mest væsentligt i den forbindelse er at kontrakten vedr. Qatar-projektet ikke var fornyet og den forventede omsætning på ca. 25 mio. først blev budgetteret ved Q1 og modsat generelt en overbudgettering på den resterende portefølje.</i>
<b>DR 60</b>	<i>Budgetteret 5,3 mio. mod realiseret 3,0 mio.. Omsætningen blev ca. 2 mindre end forventet.</i>
<b>Opsummering</b>	<i>At resultatet blev ca. 13 mio. bedre end budgetteret skyldes særlig merindtægten på 10 mio. i uddannelsesindtægter (STÅ og deltagerbetaling) og besparelser på bygningsdrift(rengøring og energi)</i>

#### **D. Forklaring af periodens resultat i forhold til Q3**

DR 10

**Indtægter****1. Egne indtægter**

Budgetteret 75,3 mio. mod realiseret 78,7 mio. Merindtægt på 3,4 mio. hvoraf 2,5 mio. skyldes overhead og andre overførsler fra EV. En central budgettet EV mindreomsætning på 30 mio. ved Q3 inkl. 7 mio. forventet overhead blev realiseret, men med et anderledes forhold mellem overhead og omsætning, og med mere overhead til følge.

**2. Finanslovsindtægter (101191 og 101192)**

Budgetteret 635,9 mio. mod realiseret 635,8 mio. FI-indtægter som forventet.

Samlet indtægtsbudget 711,2 mio. mod realiseret 714,5 mio. En forbedring på 3,3 mio.

**Løn****3. VIP**

Budgetteret 304,5 mio. mod realiseret 301,7 mio. Ingen væsentlige afvigelser

**4. DVIP**

Budgetteret 45,0 mio. mod realiseret 46,4 mio. Merforbrug på 1,4 mio. med vekselende begrundelser, men ofte som substitution for HVIP i forbindelse med vakancer.

**5. TAP-FU**

Budgetteret 26,4 mio. mod realiseret 28,0 mio. Merforbrug på 1,5 mio. skyldes at ansættelse i studieadministrationen fejlagtigt var budgetteret som TAP-AS samt forøgelse af feriepengehensættelsen.

**6. DTAP-FU**

Budgetteret 10,2 mio. mod realiseret 12,4 mio. Merforbrug på 2,2 mio. som dels skyldes vikardækning og dels fortsatte udfordringer med at skelne mellem FU og AS.

**7. TAP-AS**

Budgetteret 149,7 mio. mod realiseret 148,7 mio. Ingen væsentlige afvigelser

**8. DTAP-AS**

Budgetteret 6,0 mio. mod realiseret 7,0 mio. Merforbrug på 1 mio. som følge af generel underbudgettering.

Samlet lønbudget på 544,0 mio. mod realiseret 544,8 mio.

**Drift****1. Bygningsdrift**

Budgetteret 31,0 mio. mod realiseret 32,4 mio. Merforbrug på 1,4 mio. Dette dækker over 1,2 mio. i merforbrug på reparation; 0,2 mio. i merforbrug på køb af energi og energifgifter; 0,6 mio. i merforbrug på køb af varer grundet; 0,4 mio. i periodiseringer fra Nørregade; 0,4 mio. i mindre forbrug på køb af tjenesteydelser (1,1 mio. mindre til rengøring og 0,7 mere hos teknisk Service); 0,3 mio. i merforbrug på husleje; 0,8 mio. i mindreforbrug på anlæg (ikke realiseret køb af opvaskemaskine til kantinen); og 0,2 mio. i merforbrug på sociale bidrag.

**2. Øvrig drift**

Budgetteret 159,1 mio. mod realiseret 153,7 mio. Mindreforbrug på 5,4 mio. svarende til 3,5 % bl.a. som følge mindreforbrug på ph.d.-skolen, mindreforbrug på IVA som følge af at udgifter fx energiudgifter afholdes centralt på fakultet og ikke som antaget decentralt på IVA. Dels besparelser som følge af ombygninger i højere grad aktiveres.

Samlet driftsbudget 190,1 mio. mod realiseret 186,1 mio. Et mindreforbrug på 4,0 mio.

### **Resultat**

Samlet set en resultatforbedring på 6,5 mio. fra 23,0 mio. til 16,4 mio.

<b>DR 30 &amp; 40</b>	<i>Ingen væsentlige afvigelser.</i>
<b>DR 50</b>	<i>Budgetteret 147,7 mio. mod realiseret 147,0 mio. Omsætningen er som forventet med central budgetnedjustering på 30 mio.</i>
<b>DR 60</b>	<i>Budgetteret 4,1 mio. mod realiseret 3,1 mio. Omsætning er mindre forventet bl.a. som følger af periodeforskydning pga. sygdom</i>
<b>Opsummering</b>	<p><i>Lav en kort opsummering af ovenstående forklaringer på tre til fire linjer med udgangspunkt i ændringerne fra Q3 til Q4.</i></p> <p><i>Samlet set blev resultatet 6,5 mio. bedre end budgetteret ved Q3. Overhead 2,5 mio. over budget, løn på budget og drift 4 mio. under budget. Flere deltidsansættelser som modsvarer nedgangen i fastlønnede.</i></p>

### **E. Andet**

Øvrige bemærkninger til overliggende niveau(er)

**Angiv evt. andre relevante forhold, der ikke er beskrevet i ovenstående.**

### 3.1 Budgetrapport pr. sted - HUM

Instnr. og navn	DR	KU art	Budgetkonto / Løngruppe	Budget 2014	Q3-prognose 2014	Regnskab ÅTD	Prognose 2015
40400100 Det Humanistiske Fakultet - budgetteknisk sted	10		Indtægter	-46.851.117	-46.022.558	420.602.422	-72.131.947
			Løn	5.526.969	3.070.633	2.981.706	-9.000.000
			Drift	70.841.137	2.310.236	-64.147	-9.920.247
			<b>Total 10</b>	<b>29.516.990</b>	<b>-40.641.688</b>	<b>423.519.981</b>	<b>-91.052.194</b>
			<b>Total 40400100 Det Humanistiske</b>	<b>29.516.990</b>	<b>-40.641.688</b>	<b>423.519.981</b>	<b>-91.052.194</b>
40410000 Fakultet Fælles	10		Indtægter	0	5.168.741	-504.799.025	-3.150.000
			Løn	0	0	1.316.163	7.460.370
			Drift	0	71.609.192	70.473.690	86.134.026
			Finansielle poster	0	0	60	0
			<b>Total 10</b>	<b>0</b>	<b>76.777.933</b>	<b>-433.009.113</b>	<b>90.444.396</b>
<b>Total 40410000 Fakultet Fælles</b>	<b>0</b>	<b>76.777.933</b>	<b>-433.009.113</b>	<b>90.444.396</b>			
40411900 Dekanat bygningsdrift og FC	10		Indtægter	-148.928.303	-150.576.469	-152.706.536	-149.892.453
			Løn	94.169.717	96.995.053	95.285.864	99.445.769
			Drift	51.765.154	50.184.300	52.803.729	57.447.800
			Finansielle poster	0	0	2.634	0
			<b>Total 10</b>	<b>-2.993.432</b>	<b>-3.397.116</b>	<b>-4.614.309</b>	<b>7.001.116</b>
<b>Total 40411900 Dekanat bygningsdrift</b>	<b>-2.993.432</b>	<b>-3.397.116</b>	<b>-4.614.309</b>	<b>7.001.116</b>			
40468100 Ph.d.-Studienævnet	10		Indtægter	-36.909.936	-41.139.784	-1.320.504	-37.740.000
			Løn	34.670.656	36.399.473	34.050.367	33.940.000
			Drift	3.420.634	4.812.487	3.671.469	3.800.000
			<b>Total 10</b>	<b>1.181.354</b>	<b>72.176</b>	<b>36.401.332</b>	<b>0</b>
			<b>Total 40468100 Ph.d.-Studienævnet</b>	<b>1.181.354</b>	<b>72.176</b>	<b>36.401.332</b>	<b>0</b>
40472000 Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab	10		Indtægter	-52.781.049	-55.917.269	-56.303.585	-53.302.438
			Løn	47.363.615	46.978.999	46.891.267	50.322.601
			Drift	5.011.000	4.961.821	5.029.562	4.932.255
			Finansielle poster	1.000	1.000	302	1.000
			<b>Total 10</b>	<b>-405.435</b>	<b>-3.975.450</b>	<b>-4.382.453</b>	<b>1.953.418</b>
<b>Total 40472000 Institut for Nordiske</b>	<b>-405.435</b>	<b>-3.975.450</b>	<b>-4.382.453</b>	<b>1.953.418</b>			
40476000 Institut for Medier, Erkendelse og Formidling	10		Indtægter	-73.455.818	-74.915.445	-72.738.324	-72.469.253
			Løn	60.464.791	61.044.170	60.532.550	64.176.188
			Drift	6.916.716	9.349.807	9.337.933	8.480.390
			Finansielle poster	0	0	667	0
			<b>Total 10</b>	<b>-6.074.311</b>	<b>-4.521.468</b>	<b>-2.867.175</b>	<b>187.325</b>
<b>Total 40476000 Institut for Medier,</b>	<b>-6.074.311</b>	<b>-4.521.468</b>	<b>-2.867.175</b>	<b>187.325</b>			
40478000 Saxo-Instituttet - Arkæologi, Etnologi, Historie o	10		Indtægter	-61.550.159	-63.388.016	-62.936.574	-62.063.790
			Løn	58.140.508	56.535.784	59.645.027	58.008.698
			Drift	7.185.941	8.050.327	8.172.757	7.723.882
			Finansielle poster	5.000	5.000	410	5.000
			<b>Total 10</b>	<b>3.781.290</b>	<b>1.203.095</b>	<b>4.881.620</b>	<b>3.673.790</b>
<b>Total 40478000 Saxo-Instituttet -</b>	<b>3.781.290</b>	<b>1.203.095</b>	<b>4.881.620</b>	<b>3.673.790</b>			
40479000 Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier	10		Indtægter	-64.887.320	-70.281.888	-71.102.849	-67.350.091
			Løn	58.167.665	62.983.429	64.379.227	64.188.541
			Drift	6.854.733	7.493.537	8.286.354	5.939.233
			Finansielle poster	9.021	9.021	6.997	9.021
			<b>Total 10</b>	<b>144.099</b>	<b>204.099</b>	<b>1.569.728</b>	<b>2.786.704</b>
<b>Total 40479000 Institut for</b>	<b>144.099</b>	<b>204.099</b>	<b>1.569.728</b>	<b>2.786.704</b>			
40482000 Institut for Engelsk, Germansk og Romansk	10		Indtægter	-53.606.860	-59.127.077	-60.558.234	-58.494.236
			Løn	49.601.024	53.079.757	53.983.659	55.208.884
			Drift	4.134.000	5.600.728	6.855.059	4.791.317
			Finansielle poster	4.000	0	770	0
			<b>Total 10</b>	<b>132.164</b>	<b>-446.592</b>	<b>281.255</b>	<b>1.505.965</b>
<b>Total 40482000 Institut for Engelsk,</b>	<b>132.164</b>	<b>-446.592</b>	<b>281.255</b>	<b>1.505.965</b>			
40484000 Institut for Kunst og Kulturvidenskab	10		Indtægter	-48.774.505	-49.061.340	-47.891.125	-49.381.022
			Løn	48.233.467	47.435.297	48.212.679	48.434.651
			Drift	3.864.730	4.117.130	3.452.177	4.117.130
			Finansielle poster	0	0	14	0
			<b>Total 10</b>	<b>3.323.692</b>	<b>2.491.087</b>	<b>3.773.746</b>	<b>3.170.759</b>
<b>Total 40484000 Institut for Kunst og</b>	<b>3.323.692</b>	<b>2.491.087</b>	<b>3.773.746</b>	<b>3.170.759</b>			
40486000 Nordisk Forskningsinstitut	10		Indtægter	-27.121.817	-28.386.888	-28.640.446	-25.067.340
			Løn	24.974.520	24.851.250	24.722.815	24.148.214
			Drift	2.371.000	2.413.000	2.268.294	2.352.000
			Finansielle poster	1.000	1.000	308	1.000
			<b>Total 10</b>	<b>224.703</b>	<b>-1.121.638</b>	<b>-1.649.029</b>	<b>1.433.874</b>
<b>Total 40486000 Nordisk</b>	<b>224.703</b>	<b>-1.121.638</b>	<b>-1.649.029</b>	<b>1.433.874</b>			
40488000 Center for Sprogteknologi	10		Indtægter	-8.247.720	-8.337.746	-8.493.175	-7.640.566
			Løn	6.918.983	6.695.693	6.610.902	7.489.513
			Drift	548.500	699.323	740.204	640.114
			<b>Total 10</b>	<b>-780.237</b>	<b>-942.730</b>	<b>-1.142.068</b>	<b>489.061</b>
			<b>Total 40488000 Center for</b>	<b>-780.237</b>	<b>-942.730</b>	<b>-1.142.068</b>	<b>489.061</b>
40490000 Det Informationsvidens kablege Akademi	10		Indtægter	-69.659.750	-69.230.425	-67.598.465	-65.743.422
			Løn	47.507.310	48.009.262	46.167.993	47.878.422
			Drift	19.557.532	18.530.500	15.087.618	17.727.000
			Finansielle poster	0	0	4.871	0
			<b>Total 10</b>	<b>-2.594.908</b>	<b>-2.690.663</b>	<b>-6.337.982</b>	<b>-138.000</b>
<b>Total 40490000 Det</b>	<b>-2.594.908</b>	<b>-2.690.663</b>	<b>-6.337.982</b>	<b>-138.000</b>			
40499998 HUM Konverteringsparke ringsted	10		Løn	2.181.226	0	18.620	0
			Drift	2.167.000	0	298	0
			<b>Total 10</b>	<b>4.348.226</b>	<b>0</b>	<b>18.918</b>	<b>0</b>
			<b>Total 40499998 HUM</b>	<b>4.348.226</b>	<b>0</b>	<b>18.918</b>	<b>0</b>
<b>Total 404 Det Humanistiske Fakultet</b>	<b>29.804.195</b>	<b>23.011.045</b>	<b>16.444.451</b>	<b>21.456.214</b>			
<b>Hovedtotal</b>	<b>29.804.195</b>	<b>23.011.045</b>	<b>16.444.451</b>	<b>21.456.214</b>			



# 1.0 Månedsrapport pr. delregnskab

Delregnskab	Budget	Q-Prognose	Realiseret ÅTD
10 KU (OV)	29.804.195	23.011.045	16.444.451
30 KU (IV)	-12.500	855.716	1.623.663
40 KU (RI)	0	0	-0
50 KU (TFV)	0	4	-0
60 KU (ATA)	0	0	0
<b>Total</b>	<b>29.791.695</b>	<b>23.866.765</b>	<b>18.068.114</b>

Delregnskab	Hoved- kto.	Konto/Løngrp.	Budget	Q-Prognose	Realiseret ÅTD
10 KU (OV)	Indtægter	Indtægter i alt	-692.774.354	-711.216.164	-714.486.419
	Løn	Løn i alt	537.920.451	544.078.801	544.798.841
	Drift	Drift i alt	184.638.077	190.132.388	186.114.997
	Finansielle poster	Finansielle poster i alt	20.021	16.021	17.032
30 KU (IV)	Indtægter	Indtægter i alt	29.804.195	23.011.045	16.444.451
	Løn	Løn i alt	-1.539.419	-3.744.575	-3.020.878
	Drift	Drift i alt	459.381	1.994.119	1.788.749
	30 KU (IV) i alt	Drift i alt	1.067.538	2.606.172	2.855.792
40 KU (RI)	Drift	Drift i alt	-12.500	855.716	1.623.663
	40 KU (RI) i alt	Drift i alt	0	0	-0
50 KU (TFV)	Indtægter	Indtægter i alt	-136.547.425	-147.714.363	-147.029.903
	Løn	Løn i alt	80.878.148	86.635.578	86.943.264
	Drift	Drift i alt	55.669.277	61.078.789	60.086.427
	Finansielle poster	Finansielle poster i alt	0	0	211
60 KU (ATA)	Indtægter	Indtægter i alt	0	4	-0
	Løn	Løn i alt	-5.354.899	-4.118.466	-3.089.414
	Drift	Drift i alt	2.933.253	564.359	192.635
	60 KU (ATA) i alt	Drift i alt	2.421.647	3.554.107	2.896.778
<b>Total</b>			<b>29.791.695</b>	<b>23.866.765</b>	<b>18.068.114</b>

Til fakulteter og institutter



## Handlingsplan ”Karriere, Køn og Kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse”.

3. FEBRUAR 2015

Med virkning fra 1. februar 2015 træder KU’s nye handlingsplan ”Karriere, Køn og Kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse” i kraft. Oplægget til planen er udarbejdet af en bredt sammensat task force og planen har været forelagt Senatet, HSU, LT og har været i høring på fakulteterne. Handlingsplanen blev vedtaget af KU’s bestyrelse i oktober 2014, og de tilhørende mål er drøftet af LT d. 12. december 2014 og i HSU den 28. januar 2015, og er dermed klar til implementering på universitetet. Handlingsplanen findes på [www.mangfoldighed.ku.dk](http://www.mangfoldighed.ku.dk) og på KUnet under Medarbejderguiden ”Mangfoldighed og ligestilling”.

REKTOR

NØRREGADE 10  
1017 KØBENHAVN K

TLF 35322612  
DIR 35322612

rektor@adm.ku.dk

KU viser med planen, at universitetet fortsat prioriterer kønsmæssig balance i forskning, uddannelse og ledelse ved at lade talent, ikke køn, være det afgørende parameter.

Handlingsplanen vedrører nedenstående områder:

- Kønsmæssig balance i de øverste ledelsesstillinger
- Åbne rekrutteringer med krav om anvendelse af søgekomiteer til alle lederstillinger og faste lektor- og professorstillinger
- Krav om mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen som faculty<sup>1</sup> kan besættes
- Ligelig kønsfordeling i bedømmelses – og ansættelsesudvalg
- Indsats efter endt barsels- og forældreorlov både til mænd og kvinder
- Karriereveje ved før-leder-kurser og mentorprogrammer

---

<sup>1</sup> Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer (inkl. kliniske forskningslektorer) og fastansatte adjunkter (inkl. tenure track).

- Efteruddannelse og øget viden om kønspektivet i forskning, jf. HORIZON 2020-kravene
- Undersøgelse af, hvorfor kvinder fravælger en karriere på KU.

### Særligt om dispensationsansøgning

Københavns Universitet har søgt og fået dispensation fra ligebehandlingsloven til den nye handleplan ”Karriere, Køn og Kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse” i forhold til indsatsen om bredde i ansøgerfeltet, der kræver, at mindst én person af hvert køn har søgt stillingen, før den besættes.

### Den videre proces

Hvert fakultet skal på basis af handlingsplanen og de tilhørende mål udarbejde en fakultetshandleplan senest den 1. juli 2015. Det enkelte fakultet tilrettelægger selv den proces, der skal føre frem til den nye fakultetshandleplan. Det er naturligt, at fakultetet inddrager fakultetets samarbejdsudvalg i arbejdet med handleplanen.

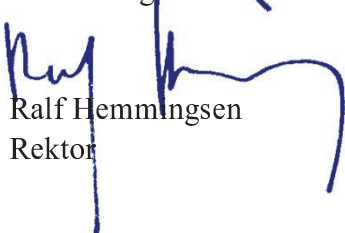
Fakultetshandleplaner skal offentliggøres på fakultetets hjemmeside, og årligt afrapporteres til rektoratet.

Handlingsplanen påvirker rekrutteringsprocesserne, og der er derfor udarbejdet information og nye vejledninger til lederne og HR personalet, som kan findes på arbejdsportalen **Personaleadministration**, under ”VIP-rekruttering og vejledninger”.

Handlingsplanen samt tilhørende målplan lanceres bredt med nyhed til alle medarbejdere på KUnet den første uge af februar 2015.

Planen træder i kraft nu, men det hele sker ikke på én gang. Det tager lidt tid at få alle processer sat på sporet, men det er vigtigt, at der fra alle sider bakked op omkring planen og tages fat på de opgaver, der skal løses.

Med venlig hilsen



Ralf Hemmingsen  
Rektor

Vedtaget 6. oktober 2014, og derefter tilrettet mht. måltal



---

**”HANDLINGPLAN FOR KARRIERE, KØN OG KVALITET  
– LIGE MULIGHEDER I FORSKNING OG LEDELSE”**

28. JANUAR 2015

Med denne handlingsplan vedtager KU’s bestyrelse, med udgangspunkt i KU’s Grundprincipper for personalepolitik pkt. 6 om Mangfoldighed og ligestilling, en klar politik for indsatserne for kønsmæssig balance i forskning, uddannelse og ledelse på KU med rammer for KU’s målsætninger.<sup>1</sup>

Planen træder i kraft 1. januar 2015 og evalueres efter 3 år, dvs. med udgangen af 2017.

**1. Handleplaner på fakulteterne, der betyder**

- at de enkelte fakulteter beslutter egne handleplaner
- at fakulteterne offentliggør handleplanen på KU’s hjemmesider
- at fakulteterne årligt afrapporterer om opfyldelsen af handleplanerne til rektor
- at fakulteterne drøfter afrapporteringen på et møde mellem fakultetets ledelse og rektor
- at fakulteterne offentliggør afrapporteringen

**2. Ledelsesmæssigt fokus**

- Kønsmæssig balance er en del af den værdibaserede ledelse (ledelsesgrundlaget). Formål med, fordele ved og redskaber til at fremme kønsmæssig balance er en del af ledelsesudviklingen på KU.

---

<sup>1</sup> [http://personalepolitik.ku.dk/pdf/Grundprincipper\\_for\\_personalepolitik\\_rettet\\_layout.pdf/](http://personalepolitik.ku.dk/pdf/Grundprincipper_for_personalepolitik_rettet_layout.pdf/)

- Der fastsættes mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag forstået som direktion, dekanater, institutledere, FA- vicedirektører og fakultetsdirektører. Der følges årligt op på udvikling fsva. de fakulteter, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 %. Disse forventes at opnå en stigning på mindst 5 procentpoint indenfor perioden.

*Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn over 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32 %.*

- Der gennemføres aktiviteter, der har til formål at fremme en kønsmæssig balance i KU's lederstillinger, herunder videreførelse af mentorordning og førlederkurser, samt systematisk rapportering omkring sammensætning af ansættelsesudvalg, kønsfordeling blandt ansøgere til lederstillinger mv.

### 3. Indføre brug af søgekomiteer og fokus på rekrutteringsproces

- Der oprettes søgekomiteer forud for besættelsen af stillinger på KU, der aktivt arbejder med "afsøgning" af mulige nationale og internationale kandidater – herunder have fokus på talenter - til alle lederstillinger, og faste lektor- og professorstillinger.

*Målet er, at der ved handlingsplanens udløb i 2017 har været anvendt aktiv søgning via søgekomiteer eller lignende, ved alle de omfattede stillinger.*

- Lederne på KU efteruddannes inden for rekruttering.
- KU's fagfelter gøres opmærksom på muligheden for at opslå videnskabelige stillinger på områder, hvor der er kvalificerede af det underrepræsenterede køn, og hvor der samtidig er en skæv kønsmæssig balance.

### 4. "Bredde i ansøgerfeltet" - afspejlet ved

- at der til alle stillinger som "faculty"<sup>2</sup> skal være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes
- at der er en mulighed for dispensation fra rektor fra ovenstående krav, således, at kravet ikke blokerer for ansættelser i situationer, hvor det efter en målrettet indsats viser sig ikke at være muligt at få mindst én person af hvert køn i ansøgerfeltet.

---

<sup>2</sup> Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer (inkl. kliniske forskningslektorer) og fastansatte adjunkter

## 5. Ligelig fordeling og som minimum begge køn i sammensætning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg

SIDE 3 AF 4

- Der stilles krav om, at bedømmelses- og ansættelsesudvalg for såvel faculty<sup>3</sup>-stillinger som lederstillinger, så vidt muligt har en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd, og som minimum består af medlemmer af begge køn.

*Målet for ligelig fordeling i bedømmelsesudvalg skal være opnået efter følgende nøgle:*

*I 40 % af bedømmelsesudvalgene skal der være en ligelig fordeling (33,33/66,66 %) samlet set i perioden. Dog forventes i 2015, at 30 % af bedømmelsesudvalgene har en ligelig fordeling.*

*Der fastsættes ikke måltal vedr. ansættelsesudvalg, men det forudsættes, at krav om så vidt mulig ligelig fordeling overholdes.*

- Dekanen kan give dispensation fra ovenstående krav, således at kravet ikke blokerer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg. Ved besættelse af lederstillinger gives en evt. dispensation af lederen på det overliggende niveau.

## 6. Indsats efter barsel eller forældreorlov

- Fakultetshandleplanerne indeholder krav om, at der skal indgås aftaler mellem den lokale ledelse og adjunkten/lektoren inden endt orlov om, hvordan den kommende tid anvendes.
- Der etableres ordninger med fakultetsadministrerede midler som kan give adjunkter og lektorer uanset køn, bevillinger til aktiviteter, der kan sikre, at de kommer godt i gang med undervisning og forskning efter endt orlov, f.eks. rejsemidler til et forskningsophold, medhjælp til et forskningsprojekt, indkøb af særligt udstyr eller materiale, etc.

## 7. Klare karriereveje

- Arbejdet med køn og forskning på KU integreres i det generelle arbejde med HR på KU, herunder fx MUS, karriere-/udviklingsplaner etc.
- Førlederkurser, der medvirker til afklaring af lyst og evner for ledelse, opretholdes som værktøj.
- Der tilbydes mentorprogrammer for begge køn.

---

<sup>3</sup> Defineret som professorer (inkl. kliniske og mso), lektorer (inkl. kliniske forskningslektorer) og fastansatte adjunkter

## **8. Efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning**

SIDE 4 AF 4

- I samarbejde med bl.a. Forskning & Innovation gennemføres workshops, der har til formål at øge bevidstheden omkring kønsperspektiver og bias i forskning jf. også HORIZON 2020-kravene. Inspiration til kurser/workshops hentes fra bl.a. Yale University, der har arbejdet med dette i flere år.

## **9. Undersøgelse af årsager til fravalg af KU som forskningsarbejdsplads**

- Med forankring i HR&O gennemføres en undersøgelse og analyse af, hvorfor adjunkter og lektorer fravælger en universitetskarriere på KU. Der indhentes om muligt data fra lignende undersøgelse på Aarhus Universitet og SDU. Resultatet af analysen anvendes i det videre arbejde på fakulteterne omkring målrettede tiltag. Analysen vil samtidig inkorporere viden fra APV og årlige trivselsundersøgelser.