
Referat

27. juni 2018

Bestyrelsesmøde



Til stede fra bestyrelsen

- Henrik Salée, RMIG A/S
- Stine Egsgaard, J. Jensen A/S
- Mette Juul Jensen, DI
- Lena Haraldsson, TL
- Gert Johansen, Konstruktørforeningen
- Simon Tøgern, HK Privat
- Jørgen Juul Rasmussen, Dansk EI-Forbund
- Helle Bro Krogen, MT Højgaard A/S
- Lars Goldschmidt, Rise and Shine I/S
- Peder Rudbeck, lektor KEA Digital - **AFBUD**
- Mattias Straub, lektor KEA Byg
- Rasmus Overgaard Danielsen, studerende KEA Byg
- Frank Kristian Christensen, studerende KEA Teknik

Øvrige (tilforordnede)

- Steen Enemark Kildesgaard, rektor KEA
- Charlotte Lundsgaard, sekretariatschef KEA

Gæster

- Uddannelsesdirektør Katja Munch Thorsen (pkt. 2)
- Ressourcedirektør Jens Barslund Ellehauge (pkt. 2)
- Økonomi- og regnskabschef William Elias (pkt. 5 og 6)
- Chef for Kompetence Martin T. Andersen (pkt. 11)
- HR- og Kvalitetschef Miriam Skjalm Lissner (pkt. 12 og 13)

1. Godkendelse af referat af møder den 7. maj 2018

Til beslutning

Referat af udpegningsmøde i bestyrelsen den 7. maj 2018 blev godkendt og underskrevet uden bemærkninger.

Referat af konstituerende møde i bestyrelsen den 7. maj 2018 blev godkendt og underskrevet med en præcisering af "ministeriet" og "ministeren" til henholdsvis "Uddannelses- og Forskningsministeriet" samt "uddannelses- og forskningsministeren".

2. Velkommen til ny direktion, herunder status på ny organisering

Til orientering

Præsentation af ny direktion

KEAs nye uddannelsesdirektør Katja Munch Thorsen og resourcedirektør Jens Barslund Ellehauge præsenterede sig for bestyrelsen. Katja Munch Thorsen kommer fra en stilling som vicedirektør på Københavns Professionshøjskole. Før det var hun vicedirektør på Professionshøjskolen UCC og har også været vicedirektør på Danmarks Evalueringsinstitut. Jens Barslund Ellehauge kommer fra en stilling som centerchef i Administrativt ressourcecenter i Børne- og ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune, og har tidligere været sektionsleder på Københavns Universitet.

Status på Organisation og ledelse

Steen Enemark Kildesgaard orienterede om processen med rekruttering af den nye direktion, hvor det i ansættelsesprocessen viste sig vanskeligt at lave det endelige personlige og faglige match af 2 uddannelsesdirektører. Efter drøftelse med den nye direktion og med formandskabet blev det derfor besluttet ikke at ansætte en uddannelsesdirektør nr. 2 i første runde. Det betyder, at den nye direktion omfatter 3 medlemmer pr. 1. juni.

I løbet af de kommende måneder vil den nye direktion drøfte den langsigtede fordeling af opgaverne på uddannelses- og forskningsområdet mhp. en endelig afklaring af direktionens sammensætning og ansvarsfordeling fra 2019. Bestyrelsen (ved formandsskabet) inddrages løbende i overvejelserne.

På den korte bane (fra 1. juni) er det i direktionen aftalt, at Katja Munch Thorsen får det ledelsesmæssige driftsansvar for KEAs programområder samt Forskning og Innovation, mens Steen Enemark Kildesgaard tager ledelsesopgaven på Kompetence. Desuden vil Katja Munch Thorsen og Steen Enemark Kildesgaard i fælleskab sikre udviklingsopgaven på det samlede uddannelses- og forskningsområde. Endvidere har Steen Enemark Kildesgaard ledelsesansvaret for stabsfunktionerne, og Jens Barslund Ellehauge bliver ledelsesansvarlig på Drift og ressourcer.

3. Strategisk rammekontrakt

Til orientering

Udkast til KEAs strategiske rammekontrakt blev forelagt bestyrelsen på det konstituerende møde den 7. maj 2018, og siden har KEA haft en teknisk dialog med ministeriet om bl.a. tilføjelse af en indikator for internationale dimittenders beskæftigelsesgrad.

Uddannelses- og forskningsministeren har netop godkendt den endelige version af KEAs strategiske rammekontrakt, og den videre proces er nu, at rammekontrakten skal underskrives af Uddannelses- og forskningsministeren samt KEAs, bestyrelsesformand.

Mattias Straub opfordrede til, at medarbejderne inddrages ifm. implementering af rammekontrakten, så det sikres, at KEAs indsats får effekt helt ud i undervisningen. Steen Enemark Kildesgaard nævnte i den forbindelse, at det vil være naturligt at benytte den eksisterende organisering med kvalitetsudvalg på programområderne som omdrejningspunkt og forankring ift. det videre arbejde.

Endelig nævnte Steen Enemark Kildesgaard, at indsatsområderne i den strategiske rammekontrakt afspejler sig i rektors resultatlønskontrakt og videre ud i de øvrige chefers resultatlønskontrakter, hvilket skal være med til at få rammekontrakten ud og virke i hele organisationen.

4. Uddannelsesudvalg

Til beslutning

KEAs uddannelsesudvalgene har en vigtig sparrings- og rådgivningsfunktion ift. uddannelserne, og bestyrelsen skal nedsætte mindst ét uddannelsesudvalg for hvert uddannelsesområde.

Hidtil har uddannelsesudvalgene fungeret med varierende succes, og bestyrelsen drøftede, om medlemmerne af uddannelsesudvalgene føler, at de har indflydelse, hvilket er vigtigt ift. at bevare interessen for arbejdet. KEA skal arbejde på at gøre møderne i uddannelsesudvalgene interessante og relevante ved fx at lægge analyser frem til drøftelse, og der kan ses på best practice mellem de enkelte uddannelsesudvalg.

KEA har tidligere afholdt et fælles seminar for alle uddannelsesudvalgene, men på baggrund af en evaluering af det seneste seminar blev det foreslået at nedlægge fællesarrangementet, idet mange udvalgsmedlemmer primært interesserer sig for deres eget fagområde. Imidlertid var der et ønske i bestyrelsen om at forsøge at revitalisere det fælles seminar med et strategisk indhold, som er attraktivt på tværs af uddannelsesudvalgene.

Desuden drøftede bestyrelsen, hvordan man sikrer et relevant fagligt indspark i uddannelsesudvalgene. Dette kræver, at der kommer virksomhedsrepræsentanter ind i uddannelsesudvalgene, hvilket de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationerne er opmærksomme på ifm. udpegningsperioden til uddannelsesudvalgene.

Endelig var det bestyrelsens holdning, at det er vigtigt, at KEAs chef for Kompetence som foreslået tilforordnes uddannelsesudvalgene på fuldtidsområdet for at sikre koordination mellem fuldtid og deltid. Endvidere skal KEAs nye uddannelsesdirektør tilforordnes alle KEAs uddannelsesudvalg mhp. at sikre, at der er beslutningskompetence til stede i udvalgene og dermed en kort vej fra beslutning til effektivering.

På denne baggrund tilsluttede bestyrelsen sig følgende:

Sammensætningen af KEAs uddannelsesudvalg, udpegningsperiode og advisory boards

- KEA fastholder uddannelsesudvalgenes nuværende størrelse med i alt 11-13 medlemmer
- KEA fastholder uddannelsesudvalgenes nuværende sammensætning for så vidt angår udpegningsperioden fra de faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationerne samt de studerende og medarbejderne
- Der ses på et eventuelt behov for ændringer blandt repræsentanterne fra virksomhederne
- KEA fastholder den nuværende tilforordning af uddannelsesledelsen og en sekretær i alle Uddannelsesudvalg

- Som noget nyt tilforordnes chefen for Kompetence i uddannelsesudvalgene for Byg, Teknik, Design, Digital og Optometri.
- Som noget nyt tilforordnes KEAs uddannelsesdirektør i alle KEAs uddannelsesudvalg.
- Den nuværende udpegningsperiode fastholdes, så den følger bestyrelsesperioden på op til 4 år.
- KEA fastholder, at der ikke kan nedsætte formaliserede advisory boards ved siden af uddannelsesudvalgene. Til gengæld er det muligt at invitere ressourcepersoner med til møderne i uddannelsesudvalgene mhp. konkrete input til drøftelserne.

Arbejdsdeling mellem fuldtids- og deltidsuddannelser

Som noget nyt etableres en arbejdsdeling, hvor:

- Uddannelsesudvalget for Kompetence har fokus på de merkantile fagligheder (der fortsat er kerneaktiviteten i KEAs deltidsportefølje) samt overordnede udbudsmodeller på deltidsområdet med snitflader til markedsføring og administrativ understøttelse på deltidsuddannelserne.
- Uddannelsesudvalgene for Teknik, Byg, Design, Digital og Optometri har fokus på faglighederne inden for deres respektive områder – også i de tilfælde hvor der er deltidsudbud på området. Det betyder, at uddannelsesudvalgene skal forholde sig til den samlede fuldtids- og deltidsportefølje inden for det pågældende faglige område.

Møde- og afviklingskoncept

- KEA fastholder, at hvert uddannelsesudvalg afholder minimum 2 årlige møder, og det forsøges at revitalisere et årligt fælles seminar for alle udvalg
- Uddannelsesledelserne på de enkelte områder er ansvarlige for indkaldelse og afvikling af møderne i udvalgene. Deres planlægning og betjening understøttes af et fælles koncept på tværs af KEA, som dog skal være tilstrækkelig fleksibelt ift. forskelle og ønsker på tværs af uddannelsesudvalgene.

5. Kvartalsregnskab 1. kvartal 2018

Til orientering

Regnskabet pr. 1. kvartal udviser et overskud på 10,5 mio. kr. mod et budgetteret resultat på 3,1 mio. - kr., hvilket udgør en positiv afvigelse på 7,4 mio. kr.

Uddannelsesområdet tegner sig for en afvigelse ift. budget på +4,5 mio. kr., hvilket bl.a. kan tilskrives udfordringer med at få besat vakante stillinger på Teknik, Byg og Digital samt vakancer grundet senere ansættelse af docenter. Dertil kommer, at der er anvendt 1 mio. kr. færre driftsmidler end budgetteret (de samlede budgetter forventes dog fortsat anvendt i 2018).

Drift- og ressourceområdet tegner sig for en afvigelse ift. budget på +0,5 mio. kr., hvilket bl.a. er påvirket af en udskydelse af flere it-projekter til senere på året (+1,4 mio. kr.) samt et højt aktivitetsniveau i Campusservice, som har medført en periodemæssig overskridelse (-1,4 mio. kr.).

På deltidsområdet overstiger bundlinjen budgettet med +1,6 mio. kr. for 1. kvartal, hvilket bl.a. skyldes langt mere aktivitet via samarbejdspartnere end forventet samt vakancer på ca. +0,6 mio. kr.

Balance og likviditet

Udviklingen på balancen siden årsskiftet er en sædvanlig periodeforskydning med et væsentligt fald på andre kortfristede gældforpligtelser og kreditorer. Desuden har KEA ligget over budget på likviditeten.

Estimat 2018

Estimatet får året er opjusteret til fra et overskud på ca. 0,5 mio. kr. til ca. 2,1 mio. kr.

På indtægtssiden på fuldtidsområdet er tilskuddet nedjusteret med netto 0,9 mio. kr. grundet færre beståede reeksamener end estimeret, og projektindtægterne er nedjusteret med 854 t.kr. grundet en udfordring med at få erlagt de budgetterede timer. På omkostningssiden er uddannelses- og forskningsområdet nedjusteret med 3,7 mio. kr. primært pga. vakancer.

På deltidsområdet er estimatet for Kompetence opjusteret fra 4 mio. kr. til 5,4 mio. kr. primært pga. en øget aktivitet via samarbejdspartnere, mens KEAs egen aktivitet er nedjusteret.

Vakancer og KEA som attraktiv arbejdsplads

Gennemgangen af kvartalsregnskabet førte til en drøftelse af vakancer og KEAs udfordringer med at rekruttere undervisere på især Teknik, Byg og nogle fagområder af Digital. For at sikre at de studerende får den lovede undervisning, anvender KEA bl.a. timelærere og merarbejde hos eksisterende undervisere, men dette fungerer ikke altid. De studerende i bestyrelsen kunne således fortælle om eksempler på deres uddannelser (på Byg og Teknik), hvor undervisningen varetages af timelærere, som har mere fokus på deres private virksomhed end på undervisningen samt aflysning af undervisnings-timer og manglende vejledning/sparring med de studerende, hvilket går ud over kvaliteten i undervisningen og må forventes at påvirke frafaldet negativt, selvom KEA ikke kan registrere en direkte sammenhæng. En anden effekt af vakancerne på uddannelserne er, at underviserne kan have svært ved at finde tid til projektarbejde, idet størstedelen af deres tid bruges på at dække undervisningen.

Rekrutteringsudfordringer skal ses i lyset af eksempler på den aktuelle højkonjunktur, som presser lønniveauet i vejret, og på udvalgte områder er det ikke udsædvanligt, at et job i branchen kan give en månedsløn der er helt op til 25.000 kr. højere, end det niveau KEA kan betale. Det er således ikke kun KEA der oplever, at det er svært at tiltrække kvalificerede undervisere. Det gælder hele landet. Imidlertid er KEAs undervisning en kerneopgave, og på denne baggrund ønsker bestyrelsen, at der udarbejdes en strategi for, hvordan KEA forbliver en attraktiv arbejdsplads og hvilke indsatser der iværksættes i den forbindelse. Det blev fx foreslået at se nærmere på opkvalificering af underviserne, men det skal her tages med i betragtning, at et stort antal adjunkter pt. er i gang med lektorkvalificering, hvilket i sig selv giver et kompetenceløft. Når den store gruppe af adjunkter er kommet igennem lektorkvalificering, vil det i øvrigt frigøre tid til undervisning og forsknings- og innovationsprojekter.

Der iværksættes forskellige initiativer i den strategiske rammekontrakt, som skal styrke undervisningen, herunder et projekt om fælles tilgang til pædagogik og didaktik, og der igangsættes et kvalitets- og ledelsesudviklingsprojekt, som bl.a. vil have fokus på KEA som den gode arbejdsplads.

Bestyrelsen besluttede, at rekruttering samt KEA som den attraktive arbejdsplads skal sættes på dagsordenen på næste møde. Desuden skal KEA i den kommende periode se på, om undervisernes tid anvendes på den rigtige måde, herunder om nye leverancemodeller kan bringes i anvendelse, og KEAs styringsmodel for undervisernes tidsanvendelse ('lagkagemodellen') skal i den forbindelse tages op til revision.

6. Flerårsbudget og mulighedskatalog

Til drøftelse

I forlængelse af sidste bestyrelsesmøde orienterede Steen Enemark Kildesgaard om arbejdet med KEAs flerårsbudget.

KEAs økonomiske vilkår forringes i fremtiden som en konsekvens af et nyt bevillingssystem og fortsatte takstreduktioner. I de kommende år er det derfor nødvendigt at have fokus på mulige effektiviseringer og besparelser samt eventuelle vækstpotentialer – i første omgang med henblik på budget 2019. På denne baggrund er der udarbejdet en arbejdsplan, som KEAs nye ressourcenedirektør sættes i spidsen for at gennemføre i efteråret/vinteren 2018/19. Arbejdsplanen indeholder en analyse af KEAs vækstmuligheder, omkostningsniveauet og uddannelsernes tilrettelæggelse samt en afdækning af behovet for investeringer:

KEAs vækstmuligheder analyseres med fokus på heltidsuddannelserne, deltidsuddannelserne og indtægtsdækket virksomhed. På heltidsuddannelserne er mulighederne for vækst begrænsede pga. dimensionering. Dog kan der være enkelte områder, hvor volumen kan øges (især på det tekniske og byggefaglige område), og hvor nye uddannelser kan udvikles. I efteråret 2018 udarbejdes en 5 års strategi for KEAs optag. På deltidsområdet er der potentialer inden for faglighederne på hele fuldtidsområdet men særligt på det tekniske område samt eksempelvis korte digitale kurser. I efteråret 2018 vil Kompetence desuden fokusere på at øge indtjeningen pr. aktivitet. Endelig er der en række uopdyrkede muligheder for IDV-aktivitet fx udbud af Summer Schools.

KEAs omkostningsniveau har været stigende jævnfør en regnskabsanalyse af udviklingen i løn- og driftsomkostninger. Det er særligt på de understøttende funktioner, at der har været en vækst, og hvor der forventeligt kan foretages budgetreduktioner bl.a. via standardisering af administrative processer og optimering af serviceleverancer. På bestyrelsesmødet i september præsenteres et tidligt udkast til budget 2019, hvor reduktionerne indarbejdes, og der vil være en dialog med de berørte områder om en hensigtsmæssigt udmøntning af reduktionerne. I efteråret 2018 foretages endvidere en analyse af KEAs bygningsanvendelse, som skal udmønte sig i en række anbefalinger ift. effektivisering af KEAs bygningsmasse, hvilket skal indgå i en langsigtet strategi for KEAs bygninger og lokalisering. Pt. har KEA en høj forsyning men en lav udnyttelsesgrad på bygningsområdet, og det skal undersøges, om man kan frigøre en hel bygning, så der kan ske en fortætning på de øvrige lokationer fx med to holds drift.

Uddannelsernes tilrettelæggelse skal analyseres, hvilket igangsættes i efteråret 2018 bl.a. med fokus på mulighederne for at optimere holduddannelsen, øge fastholdelsesgraden, indføre nye digitalt understøttede undervisningsformer og afvikle aktiviteter fælles på tværs af uddannelserne. Endvidere skal der ske en gennemgang af KEAs interne leverancemodeller i efteråret 2018/vinteren 2019, som bl.a. skal medvirke til at KEAs undervisere deltager i flere forsknings- og innovationsprojekter.

Et muligt investeringsbehov skal medtænkes i KEAs flerårsbudget, idet en række af de ændringer, der skal bringe KEA i økonomisk balance, må forventes at kræve investeringer. Det gælder fx investeringer i udvikling af nye uddannelser og kompetenceløft samt omstilling af processer, fysiske rammer og it-understøttelse.

Den økonomiske situation er et tema, som Steen Enemark Kildesgaard har haft med rundt på sine besøg på alle programområder og fællesfunktioner mhp. at skabe en fælles forståelse af de aktuelle udfordringer, og den videre udmøntning vil ske i dialog med de studerende og TR. Det gælder bl.a. udvikling af nye leverancemodeller, som har betydning for de studerendes og underviserens situation.

På næste bestyrelsesmøde fremlægges en række konkrete forslag til reduktioner i 2019 samt en analyse af KEAs bygninger med en gennemgang af hele bygningsmassen. I den forbindelse henledte bestyrelsen opmærksomheden på rækkefølgen af de 4 spor i arbejdsplanen, idet uddannelsernes tilrettelæggelse og leverancemodell vil have betydning for KEAs behov for lokaler, it-understøttelse og kompetenceudvikling mv.

Endelig efterlyste bestyrelsen forholdstal i tabel 2, som viser udviklingen i årsværk på de enkelte områder jævnfør analysen af drifts- og ressourceområdet.

7. Status på KEAs bygninger

Til orientering/beslutning

Steen Enemark Kildesgaard orienterede om status på KEAs bygninger.

KEAs kostafdeling

På bestyrelsesmødet i marts blev det noteret, at KEAs kostafdeling (studieboliger til udenlandske studerende) havde et større ressourcetræk end hidtil, hvilket udgør -1,5 mio. kr. i 2018. I forlængelse heraf var der til det aktuelle møde udarbejdet en beskrivelse af kostafdelingen med 3 scenarier:

- A) en optimering af budget (med en huslejestigning på 16% og et økonomisk resultat på -628 t.kr.)
- B) et nul-sums scenarium (med en huslejestigning på 32% og et økonomisk resultat på 0 kr.)
- C) en afvikling af housing (retableringsomkostninger er ukendte men estimeres til ca. -3,5 mio. kr.)

Bestyrelsen drøftede de 3 scenarier, herunder huslejeniveauet ift. markedet samt de studerendes betalingsvillighed og risikoen for tomme værelser ved et for højt lejeniveau. Det er grundlæggende bestyrelsens holdning, at housing ligger uden for KEAs kerneopgave, og at opgaven bør outsources.

På denne baggrund tilsluttede bestyrelsen sig scenarium A på den helt korte bane, hvilket reducerer de årlige omkostninger med ca. 1 mio. kr., og på den lidt længere bane ønskede bestyrelsen en fuld outsourcing af KEAs housing. Det kan fx ske til Unges Bolig Service, som i forvejen administrerer kollegieværelser og således er gearret til at løfte opgaven. Et oplæg til fuld outsourcing af opgaven fremlægges på et af de kommende møder i bestyrelsen.

8. Persondataforordningen

Til orientering

KEA har gennem de seneste måneder arbejdet intensivt på at forberede og implementere persondataforordningen, og det vurderes, at KEA er nået fuldt i mål ift. implementeringsprojektet med undtagelse af delmål om databehandleraftaler og databeskyttelse i it-systemer, hvor KEA vurderes at være delvist i mål.

Implementeringen af de udestående og afledte opgaver fortsætter, og KEA vil løbende følge op på efterlevelsen af forordningens krav samt sikre en kontinuerlig kommunikationsindsats ift. KEAs medarbejdere.

Bestyrelsen tog den skriftlige status i mødematerialet til efterretning.

9. Uddannelsespladser til sommeroptaget herunder dimensionering

Til orientering

Samlet set forventer KEA at realisere en lille stigning i sommeroptaget på 77 uddannelsespladser målt ift. sidste år. Prognosen er udarbejdet i en dialog med de enkelte uddannelser med skelen til tidligere

års optag. Den begrænsede forventning om vækst i optaget skyldes, at KEA er dimensioneret på et flertal af uddannelser. Dimensioneringen sker ud fra 3 forskellige modeller (ledighedsbaseret, uddannelsesspecifik og international dimensionering), og der er varslet en politisk dialog om den ledighedsbaserede dimensionering. I denne forbindelse har erhvervsakademierne bl.a. tilkendegivet, at der er behov for mere aktuelle ledighedstal som udgangspunkt for den ledighedsbaserede dimensionering samt et ønske om institutionspecifik dimensionering pba. den lokale beskæftigelsessituation.

Steen Enemark Kildesgaard orienterede om, at KEA fremadrettet vil udarbejde en 5 års strategi for optaget på de enkelte programmer, som tager afsæt i følgende dimensioner: vækstmuligheder, arbejdsmarkedsbehov, rekruttering af kvalificerede studerende, kvalitet, evt. omlægning til deltidsudbud samt kapacitetsmæssige overvejelser ift. rekruttering af undervisere og bygningsmasse mv. 5 års strategien udarbejdes i et samarbejde mellem KEAs optagsgruppe og programmerne, der i fællesskab kommer med et bud på optagelse på de enkelte uddannelsesområder. Herefter konsolideres 5 års strategien via behandling i direktionen, og bestyrelsen foreslog, at 5 års planen drøftes i uddannelsesudvalgene.

Endelig var der en refleksion ift. KEAs brugerperspektiv, herunder om KEA opfatter de studerende eller aftagerne som brugere. Set i et aftagerperspektiv er der eksempelvis behov for vækst på det tekniske uddannelsesområde, hvilket er af betydning for KEAs satsninger, og man kan med fordel bruge praktikken offensivt i en vækststrategi.

10.Uddannelsesakkreditering

Til orientering

KEA har fået afslag på oprettelsen af en ny diplom i HR med henvisning til, at der allerede er et stort udbud af uddannelser på HR-området. Desuden er afgørelse på prækvalifikation af KEAs ansøgning om ny professionsbachelor i detail, teknologi og design udsat mhp. afdækning af overlap mellem den ansøgte uddannelse og beslægtede uddannelser. KEA afventer pt. en tilbagemelding fra Uddannelses- og Forskningsministeriet om den videre proces for afdækning af overlap ift. beslægtede uddannelser (især e-handel og markedsføringsøkonom).

11.Samspil mellem KEAs fuldtids- og deltidsuddannelser

Til orientering

KEAs Chef for Kompetence Martin T. Andersen orienterede om den proces, som KEA Kompetence har været på, hvor fokus har udviklet sig fra stabilitet over vækst til rentabilitet, og hvor der arbejdes på at blive (endnu) bedre til at samarbejde internt.

Især er der et stort potentiale for at udvikle efter-/videreuddannelse inden for faglighederne på KEAs fire fuldtidsprogramområder, da der er en arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk bevågenhed, reelle behov for efter-/videreuddannelse, strategiske fagområder (fx IT Sikkerhed) og værdifuld krydsning mellem faglighederne på fuldtids- og deltidsområdet (fx ledelse inden for byggesektoren). Imidlertid er der stor forskel på, hvor veludviklet KEAs efter-/videreuddannelse er inden for de enkelte områder, og der har været en række udfordringer i forhold til at udvikle og levere efter-/videreuddannelse.

På denne baggrund vil KEA for det første udvikle en styringsmodel med et mere balanceret incitament for fuldtidsprogrammerne til at indgå i deltidsuddannelsessamarbejde, som adresserer risikoen ved at allokere fuldtidsundervisere til hold på deltid, der måske ikke oprettes. For det andet vil KEA Kompetence og fuldtidsuddannelserne i fællesskab have en løbende dialog med brancherne og organisationerne om kompetencebehov og udvikling af nye IDV-tilbud mv. For det tredje lægges op til

(jf. punkt 4) at chefen for KEA Kompetence deltager som tilforordnet i uddannelsesudvalgene på fuldtid og at disse forholder sig til den samlede fuldtids- og deltidsportefølje. For det fjerde udarbejdes en konkret handlingsplan for hvert programområde, som indeholder de største potentialer, der efterfølgende skal udvikles i et samarbejde mellem KEA kompetences konsulenter og det enkelte programområde.

Bestyrelsen bekræftede behovet for at styrke samarbejdet mellem fuldtids- og deltidsområdet og fx fokusere på, at Danmark skal være CO2-neutral i 2050, hvilket kunne være en platform for at blive frontløbere inden for energiområdet. Martin T. Andersen kunne i den forbindelse oplyse at KEA netop har ansat en konsulent på energiområdet, hvilket glædede bestyrelsen.

Bestyrelsen efterlyste en konkurrentanalyse på samtlige delmarkeder, og Martin T. Andersen orienterede om, at der udarbejdes en forretningsplan og en markedsanalyse på alle markeder. Bestyrelse får en pixiudgave af dette eftersendt, når materialet er klar i efteråret.

Endvidere inviterede repræsentanterne for de faglige organisationer til, at KEA bruger organisationerne direkte som kanal ift. efteruddannelses tilbud og dialog med medlemmerne om kompetencebehov, hvilket KEA Kompetence tog meget positivt imod.

Endelig besluttede bestyrelsen, at efteruddannelsesområdet sættes på dagsordenen igen i første halvår af 2019 mhp. at få en status på effekterne af de indsatser, som KEA Kompetence sætter i gang nu, herunder en vurdering af hvad der er gået godt, og hvad der er gået mindre godt baseret på kvantitative data.

12. Kvalitetsrapport 2017 og indsatser for 2018

Til orientering

Miriam Skjalm Lissner orienterede om KEAs kvalitetsarbejde i 2018/2019, som bl.a. har omfattet arbejdet med den strategiske rammekontrakt, revision af KEAs undervisningsevaluering med fokus på læring, implementering af en studieintensitetsmodel og et digitalt fagkatalog, evaluering af ny it-sikkerhedsuddannelse og synliggørelse af kvalitetsudvalgenes opgaver og ansvar. Endvidere er der foretaget en opdatering af KEA minimumskvalitetsstandarder og fjernet to undersøgelser (Intro- og studentertilfredshedsundersøgelse) til fordel for nationale undersøgelser (uddannelseszoom og LEARN). Dette har givet en forenkling af KEAs kvalitetssystem, ligesom handlingsplanerne fremover skal løbe over to år (frem for tidligere et år) mhp. at skabe større ro til udvikling. Aktuelt har der netop været første dialog med programområderne om handlingsplanerne, som skal kvalificeres yderligere.

I forhold til KEAs 12 minimumskvalitetsstandarder blev følgende fremhævet:

Andelen af undervisere der deltager i F&I-projekter er faldet, hvilket er kritisk, idet forskning og innovation er en af KEAs kerneopgaver, og projektdeltagelse er relateret til KEAs videngrundlag, som er et sårbart område ift. institutionsakkreditering. Dette har været en væsentlig faktor i KEAs nye organisering med et samlet uddannelses- og forskningsområde, hvilket skal bidrage til at fremme undervisernes deltagelse i F&I-projekter.

De studerendes vurdering af undervisning og organisering er steget på både fuldtidsuddannelserne og deltidsuddannelserne og ligger begge over KEAs minimumsstandard. Dog ligger eksempelvis diplom i it-sikkerhed markant lavere end gennemsnittet, og der er iværksat en praksis, hvor nye uddannelser evalueres allerede efter et år. Der henvises i øvrigt til referatets punkt 5 ift. de studerendes bemærkninger til undervisning og organisering.

Studieintensiteten er øget markant og ligger over KEAs minimumsstandard. Udviklingen har været mest markant på de uddannelser, der har været inddraget i pilotprojekt om digitalt fag- og modulkatalog, hvor de faglige krav og forventninger synliggøres mellem de studerende og underviserne. KEAs niveau er højere end resten af erhvervsakademisektoren.

Fastholdelsen på KEA er kun steget lidt men ligger i udgangspunktet relativt højt sammenholdt med de øvrige erhvervsakademier. Dog er der fem uddannelser på KEA, som skiller sig negativt ud, hvor ledelsen har iværksat forskellige initiativer til at styrke fastholdelsen. Endvidere er studiestartsprøver med til at sortere de studerende fra, som aldrig er startet, og det i øvrigt har vist sig, at studiestartsprøverne medvirker til øget aktivitet og engagement blandt de studerende.

Dimittendledigheden er faldet og ligger under KEAs kvalitetstandard, hvormed KEA for første gang ligger under ledighedsgennemsnittet for de videregående uddannelser. Dog er der fortsat en række uddannelser, hvor ledigheden er en udfordring, hvilket følges tæt af KEA Kvalitet, og hvor ledelsen har iværksat tiltag for at forbedre situationen. Desuden er alle uddannelser på vej med nye studieordninger.

Overordnet ligger KEA således godt ift. næsten alle minimumskvalitetsstandarderne, hvilket førte til en drøftelse af de konkrete gærdehøjder, herunder hvilket kvalitetsniveau de udtrykker. Niveauerne blev fastlagt for en del år tilbage, og processen med institutionsakkreditering fastlåste KEAs kvalitetssystem i en periode, men nu vil direktionen kigge på kvalitetsstandarderne og vurdere, om standarderne er de rigtige, og om de er ambitiøse nok.

Endvidere efterlyste bestyrelsen mål af faglighed og løftevne fx via karaktergennemsnit. Imidlertid har EUD'erne ikke et samlet karaktergennemsnit med sig, hvorfor dette i givet fald kun kan bruges ift. studerende med en gymnasial baggrund. Dog vil den nye nationale undersøgelse Learn have mere fokus på læring, hvilket vil give nye målinger af fagligheden sammen med revisionen af KEAs egen undervisningsevaluering. Desuden vil de nationale målinger i Learn og Uddannelseszoom give adgang til at bremse KEA op imod fx DTU, ITU og CBS, hvilket ikke har været muligt tidligere, idet KEAs målinger kun var fælles med de øvrige erhvervsakademier.

Endelig blev det bemærket, at KEA i vid udstrækning måler på input, hvilket med fordel kunne suppleres med inddragelse af KEAs dimittenderne og deres perspektiv på kvaliteten i KEAs uddannelser.

13.HR nøgletal og undersøgelser

Til orientering

Miriam Skjalm Lissner gennemgik resultaterne af en HR-nøgletalsundersøgelse, som er gennemført på KEA i foråret 2018 (med fordelinger på bl.a. køn, alder, medarbejderomsætning, sygefravær og rekruttering), samt APV gennemført i november 2017.

Nøgletalsundersøgelsen

Kønsfordelingen på KEA er 53% mænd og 47% kvinder, og gennemsnitsalderen er 46 år, hvilket dækker over væsentlig udsving mellem de enkelte afdelinger.

Ser man på personaleomsætningen og årsager til ophør, lå personaleomsætningen i 2017 på 18,6% i gennemsnit, men dette varierer fra område til område og påvirkes bl.a. af omfanget af ældre medarbejdere på de respektive områder. Hvad angår årsager til ophør, har HR siden sommeren 2017 udsendt et spørgeskema til de medarbejdere, der selv har valgt at forlade KEA. Over halvdelen angiver, at de har fundet nyt job, mens de resterende fordeler sig på årsager såsom at være gået på pension, ønsket om anden geografisk placering af arbejdspladsen, private årsager og højere løn mv.

I forhold til rekruttering og lønniveau, er der stor forskel på, hvor svært det er at rekruttere nye medarbejdere og ikke mindst honorere deres lønforventninger. På Byg og Teknik er det især svært at rekruttere nye undervisere, mens det typisk er lettere på det administrative område. Ser man på tværs af sektoren, ligger lønnen for KEAs adjunkter og lektorer i den højere ende, mens de administrative AC'ere ligger under gennemsnittet, og HK-ansatte ligger på niveau.

Endelig viser HR-nøgletallene, at en medarbejder på KEA har i gennemsnit 9 sygedage om året, men der er igen stor forskel mellem områderne, og HR har generelt sat fokus på sygefraværet bl.a. med opstramning ift. procedurer, der skal sikre opfølgning på sygefravær.

APV

APV'en viser generelt, at medarbejderne er glade for at arbejde på KEA og oplever, at de har indflydelse på, hvordan deres arbejde skal udføres. I forhold til det fysiske arbejdsmiljø er der en række udfordringer omkring støj, luftkvalitet og temperatur, og ift. det psykiske arbejdsmiljø konstateres en til tider hård tone på KEA samt for mange arbejdsopgaver, hvilket kan give anledning til stresssymptomer. Tillige siger 16% af KEAs medarbejdere, at de oplever mobning, hvilket adresseres i alle KEA arbejdsmiljøgrupper sammen med de øvrige resultater af APV'en.

Endelig igangsætter HR en række initiativer pba. en dialog med alle ledere på KEA. Ud over nye procedurer og skabeloner på sygefraværsområdet, gælder det bl.a. optimering af ansættelsesprocedurer og bedre on-boarding af nye medarbejdere, iværksættelse af en employerbranding-kampagne, analyse af lønområdet, tværgående fokus på kompetenceudvikling og udvikling af HR-discipliner.

Bestyrelsen hilste HR-informationerne og indsatserne velkommen, og foreslog et supplerende perspektiv, hvor KEA spørger medarbejderne om, hvorfor de valgte at søge ind på KEA, og hvorfor de vælger at gå på arbejde. Der henvises i øvrigt til referatets punkt 5 vedrørende beslutning om at sætte et punkt på dagsordenen for næste bestyrelsesmøde om rekruttering og KEA som den gode arbejdsplads.

14. Nyt fra Danske Erhvervsakademier

Til orientering

Henrik Salée kunne oplyse, at der er møde i Danske Erhvervsakademiers bestyrelse den 28. juni, hvor man skal have en temadrøftelse af foreningens strategi (med de fem strategispør: Overgang til beskæftigelse - Forskning, Udvikling og Innovation – Digitalisering – Kommunikation - Efter- og videreuddannelse). Herudover skal bestyrelsen bl.a. drøfte erhvervsakademiernes fortsatte forsvar af sektorens eksistens, hvilket skal ses i lyset af presset fra professionshøjskolerne om fusioner og risikoen for mindsket indflydelse i den forbindelse.

Endvidere orienterede Steen Enemark Kildesgaard om seneste rektorkollegiemøde den 26. juni, hvor man ligeledes havde fokus på foreningens strategi og arbejdet med de strategiske rammekontrakter.

15. Eventuelt

Mødedatoer for 2019

Formandskabet kom med følgende forslag til en mødekalender for 2019:

- Mandag den 25. marts 2019, kl. 15-18
- Mandag den 24. juni 2019, kl. 15-18 (evt. efterfølgende sommermiddag)
- Mandag den 23. september 2019, kl. 15-18
- Mandag den 16. december 2019, kl. 15-18 (evt. efterfølgende julefrokost)

Sekretariatet udsender mødedatoerne i skriftlig høring til bestyrelsen, og det blev desuden nævnt, at morgenmøder ligeledes kan være en mulighed.

KEAs 10 års jubilæum

I efteråret 2018 har KEA 10 års jubilæum. Internt fejret jubilæet på KEAs kommende medarbejderdag den 12. september. Desuden foreslås en eksternt rettet reception i tilknytning til næste bestyrelsesmøde den 24. september:

Kl. 13-15 KEA bestyrelsesmøde

Kl. 15-17 Jubilæumsreception

16. Egen tid i bestyrelsen

Lukket punkt.

København, den 24. september 2018

Godkendt af bestyrelsen for Københavns Erhvervsakademi

Henrik Salée

Jørgen Juul Rasmussen

Gert Johansen

Simon Tøgern

Lena Haraldsson

Stine Egsgaard

Mette Juul Jensen

Lars Goldschmidt

Helle Krogen

Peder Rudbeck

Mattias Straub

Rasmus Danielsen

Frank Christensen